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

“Deixará pai e mãe e se unirá a sua mulher, e os dois formarão uma só carne”: a dual career sob a influência da religião

Danilo Andretta

Dissertação apresentada para obtenção do título de
Mestre em Ciências. Área de Concentração:
Administração

**Piracicaba
2020**

Danilo Andretta
Bacharel em Administração de Empresas

**“Deixará pai e mãe e se unirá a sua mulher, e os dois formarão uma só carne”: a dual
career sob a influência da religião**

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

Dissertação apresentada para obtenção do título de
Mestre em Ciências. Área de Concentração:
Administração

Piracicaba
2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
DIVISÃO DE BIBLIOTECA – DIBD/ESALQ/USP

Andretta, Danilo

“Deixará pai e mãe e se unirá a sua mulher, e os dois formarão uma só carne”: a dual career sob a influência da religião / Danilo Andretta. - - Piracicaba, 2020.

203 p.

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

1. Casais evangélicos 2. Dual career 3. Relação trabalho-família 4. Religião L. . I. Título

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela possibilidade de cursar o mestrado acadêmico em Administração. Ele foi a minha força e esteve comigo em todos os momentos. Sem Ele, eu nada teria conquistado.

Agradeço aos meus pais por todo o apoio à realização do mestrado e desta pesquisa. Meu agradecimento se estende a todo o amor e carinho em todos os momentos da minha vida. Sem todo o esforço e dedicação deles para oferecer sempre o melhor para mim e minha irmã, eu também nada teria conseguido.

Agradeço à minha futura esposa Beatriz por compartilhar dos meus sonhos e estar ao meu lado sempre. Obrigado por estar sempre disposta a me ouvir e me oferecer os melhores conselhos.

Agradeço também a minha orientadora, Prof^a. Heliani Berlato, por todo aprendizado durante todos estes anos, desde o primeiro ano da graduação em Administração. Certamente, os ensinamentos da Prof^a. Heliani foram fundamentais para que eu me tornasse quem eu sou hoje. Minha escolha em seguir carreira acadêmica também foi muito influenciada pela sua dedicação no seu trabalho. Sempre será um exemplo para mim.

Agradeço ao Prof. Luciano Mendes por todo o ensinamento na disciplina de Teorias Organizacionais, fundamental para a minha formação. Ele também sempre será um exemplo para mim.

Agradeço aos professores Helio Arthur Reis Irigaray e Carolina Maria Mota Santos por todas as contribuições na etapa de qualificação desta dissertação.

Agradeço de modo especial aos meus amigos Guilherme, Larissa e Lucas que me auxiliaram na identificação dos sujeitos de pesquisa. Eles me ajudaram muito e esta pesquisa não teria sido a mesma sem a participação deles.

Também estendo meus agradecimentos ao Gabriel e ao Vinicius, amigos que ganhei no mestrado, por todas as experiências que compartilhamos juntos dentro e fora das disciplinas.

Por fim, agradeço aos membros do GECOP e todos aqueles que estiveram comigo durante esta jornada e torceram por mim.

SUMÁRIO

RESUMO.....	6
ABSTRACT	8
LISTA DE FIGURAS.....	10
LISTA DE TABELAS	11
1. INTRODUÇÃO.....	13
1.1. OBJETIVO GERAL	18
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
2. REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1. SISTEMATIZANDO OS ESTUDOS SOBRE FAMÍLIAS DUAL CAREER.....	19
2.1.1. <i>A Separação entre Trabalho e Carreira</i>	31
2.1.2. <i>O Olhar das Organizações para a Dual Career</i>	37
2.1.3. <i>Aspectos Legais sobre as Famílias</i>	41
2.1.4. <i>A História da Família e a Colonialidade nos Estudos de Dual Career</i>	47
2.1.5. <i>História da Família no Brasil</i>	55
2.1.6. <i>O Casamento como Elemento da Construção da Realidade</i>	57
2.2. FEMINISMO E GÊNERO	59
2.2.1. <i>Estudos Brasileiros sobre a Mulher na Administração</i>	63
2.2.2. <i>A Proposta do Feminismo Reconstutivo</i>	68
2.3. ASPECTOS SIMBÓLICOS NOS ESTUDOS SOBRE FAMÍLIAS DUAL CAREER.....	72
2.3.1. <i>A Construção e a Manutenção da Realidade Sagrada</i>	77
2.3.2. <i>O Perfil da População Evangélica no Brasil</i>	80
3. METODOLOGIA.....	87
3.1. ABORDAGEM DE PESQUISA	87
3.2. NATUREZA DE PESQUISA	88
3.3. SUJEITO DE PESQUISA	89
3.4. INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	93
3.5. TÉCNICA DE ANÁLISE DOS DADOS	94
3.6. OPERACIONALIZAÇÃO E IDENTIFICAÇÃO DAS CATEGORIAS DE ANÁLISE.....	96
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	99
4.1. CATEGORIA 01 – A RELIGIÃO INSTITUI UMA REALIDADE SAGRADA	99
4.1.1. <i>A Família como Instituição Divina</i>	99
4.1.2. <i>A Bíblia como Elemento Central para os Casais Evangélicos</i>	102
4.1.3. <i>A Fuga da Realidade Mundana</i>	105
4.1.4. <i>O Evangélico como Exemplo</i>	107
4.1.5. <i>A Mulher Submissa – Uma Questão Conflituosa</i>	109
4.1.6. <i>A Religião como Lente do Mundo</i>	116
4.1.7. <i>A Conexão com Deus</i>	117
4.1.8. <i>O Evangélico é Discriminado</i>	118
4.1.9. <i>Uma Religião sem Placas</i>	120
4.1.10. <i>Um Exemplo para os Filhos</i>	122
4.2. CATEGORIA 02 - A SUPREMACIA FAMILIAR.....	124
4.2.1. <i>O Significado de Família</i>	124
4.2.2. <i>O Modelo de Família Cristão</i>	127
4.2.3. <i>A Cristalização dos Papéis Sociais a partir da Religião</i>	129
4.2.4. <i>O Casal Evangélico e o seu Envolvimento nas Atividades Religiosas</i>	137
4.2.5. <i>A Organização das Tarefas Domésticas</i>	141
4.2.6. <i>A Visão de Igualdade na Criação dos Filhos</i>	144
4.2.7. <i>A Família como Produtora de Conflitos</i>	146
4.2.8. <i>O Casamento Muda Tudo</i>	148
4.3. CATEGORIA 03 – A FAMÍLIA E A RELIGIÃO RESSIGNIFICAM O TRABALHO	151

4.3.1. O Significado do Trabalho para os Casais Evangélicos	151
4.3.2. O Casamento como Norteador da Trajetória Profissional.....	153
4.3.3. O Estudo como Elemento Importante na Carreira	157
4.3.4. Quem Deve Ganhar Mais?	158
4.3.5. As Influências da Religião sobre o Trabalho.....	161
4.3.6. O Trabalho como Produtor de Conflitos	163
4.3.7. Há Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho?	166
4.3.8. O Valor da Família para as Organizações.....	167
4.3.9. O Diálogo e a Tomada de Decisão para os Casais Evangélicos.....	170
4.3.10. O Trabalho como Produtor de Benefícios para a Família	172
4.3.11. Trabalho ou Carreira?.....	173
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	177
5.1. LIMITAÇÕES E SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS	186
REFERÊNCIAS	187

RESUMO

“Deixará pai e mãe e se unirá a sua mulher, e os dois formarão uma só carne”: a dual career sob a influência da religião

Nas últimas décadas, o fenômeno dual career tem sido amplamente explorado sob vários aspectos da literatura. O que permanecia intocado, pelo menos até recentemente, era o contexto sociocultural que envolvia as vivências das famílias dual career. A partir do modelo conceitual proposto e ampliado por Berlato (2018), a dimensão sociocultural é tida como a base para a compreensão da complexa rede de significados que permeia a dual career. Neste sentido, esta pesquisa buscou explorar essa dimensão a partir do fenômeno da religião. O objetivo da pesquisa foi compreender o gerenciamento das esferas trabalho e família para casais dual career evangélicos. Dez casais foram entrevistados de forma individual e conjunta, totalizando trinta entrevistas. A análise de discurso possibilitou a identificação de três categorias. Na primeira categoria, intitulada “A religião institui uma realidade sagrada”, os relatos revelaram o entendimento de família como uma criação de Deus. Dentre as questões desta categoria, a mais conflituosa é o entendimento da mulher como submissa na relação familiar. Os casais sustentam o rompimento com a visão de que a mulher deve obedecer cegamente ao cônjuge. Contudo, ao mesmo passo que a mulher passa a ser posicionada ao lado do cônjuge, os casais ainda reconhecem que o homem é a principal autoridade na família. O homem é o “cabeça” da casa, possuidor de uma autoridade espiritual e responsável por conduzir e proteger a família. Nesta primeira categoria emergiram as seguintes subcategorias: a família como instituição divina, a bíblia como elemento central para os casais evangélicos, a fuga da realidade mundana, o evangélico como exemplo, a mulher submissa – uma questão conflituosa, a religião como lente do mundo, a conexão com Deus, o evangélico é discriminado, uma religião sem placas, e um exemplo para os filhos. A segunda categoria buscou salientar os aspectos que permeiam a esfera familiar. Intitulada como “A supremacia familiar”, esta categoria revelou que a família tem uma importância superior ao trabalho. Neste repertório, os casais reconhecem os papéis sociais do homem e da mulher. O homem é visto como direcionador, protetor, mais racional e rígido com os filhos, responsável pelo sustento e a figura de referência na família. A mulher, por outro lado, representa o lado emocional e dedicada à criação dos filhos. Embora não seja uma visão compartilhada por todos os casais entrevistados, ela é predominante. No que tange à divisão das tarefas domésticas, ambos os cônjuges colaboram com as demandas da casa. Alguns homens perpetuam a ideia de que a mulher é a principal responsável pela casa. Quanto aos cuidados dos filhos, os discursos mostram um compartilhamento muito maior entre os cônjuges. O que se observa é que o discurso em torno dos papéis sociais em determinados momentos destoa das vivências destes casais. Os discursos realçam como a interlocução entre trabalho e família é significativa para os casais evangélicos, pois é a partir do casamento que o olhar sobre as trajetórias de carreira deixam de ser vistas unicamente sob o enfoque do indivíduo e passam a ser visualizadas a partir do casal. Na segunda categoria emergiram as subcategorias: o significado de família, o modelo de família cristão, a cristalização dos papéis sociais a partir da religião, o casal evangélico e o seu envolvimento nas atividades religiosas, a organização das tarefas domésticas, a visão de igualdade na criação dos filhos, a família como produtora de conflitos, e o casamento muda tudo. Na terceira categoria, denominada “A família e a religião ressignificam o trabalho”, os casais falam a respeito de suas trajetórias de carreira. Ao sedimentar a religião e a família como instituições fortemente significativas para os indivíduos, o trabalho aqui é entendido como aquilo que possibilita atender às necessidades da família. No que diz respeito à renda, ainda há uma ideia de que o homem deve ganhar mais do que a mulher por ser o responsável pelo sustento da família. O trabalho é visto ora como produtor de conflitos para a família, ora visto como produtor de benefícios. Nesta terceira categoria emergiram as seguintes subcategorias: o significado do trabalho, o casamento como norteador da trajetória profissional, o estudo como elemento importante na carreira, quem deve ganhar mais?, as influências da religião sobre o trabalho, o trabalho como produtor de conflitos, há igualdade entre homens e mulheres no trabalho?, o valor da família para as organizações, o diálogo e a tomada de decisão para os casais evangélicos, o trabalho como produtor de benefícios para a família, e trabalho ou carreira? A partir desta pesquisa, destacou-se que a dimensão sociocultural é significativa para a compreensão da relação dual career e não ela deve ser ignorada pelas organizações, principalmente ao considerar que os casais evangélicos não colocam o trabalho à frente da família e representam um perfil em ascensão no país.

Palavras-chave: Casais evangélicos; Dual career, Relação trabalho-família, religião

ABSTRACT

“A man leaves his father and mother and is united to his wife, and they become one flesh”: a dual career under the influence of religion

In the last few decades, the dual career phenomenon has been widely explored in several aspects of the literature. What remained untouched, at least until recently, was the socio-cultural context that involved the experiences of dual career families. Based on the conceptual model proposed and expanded by Berlato (2018), the socio-cultural dimension figured as the basis for understanding the complex network of meanings that permeates the dual career. In this sense, this research sought to explore this dimension based on the phenomenon of religion. The objective of the research was to understand the management of work and family spheres for dual career evangelical couples. Ten couples were interviewed individually and jointly, totaling thirty interviews. The discourse analysis of the interviews made it possible to identify three categories. In the first category, entitled "Religion institutes the sacred reality", the reports revealed the family is understanding as God's creation. Among the issues that stand out in this category, the most conflicting is the understanding of women as submissive in the family relationship. Couples support the break with the view that a woman must blindly obey her spouse. However, at the same time that the woman is positioned next to the spouse, couples still recognize that the man is the main authority in the family. The man is the "head" of the house, possessing a spiritual authority and responsible for leading and protecting the family. In this first category, the following subcategories emerged: the family as a divine institution, the bible as a central element for evangelical couples, the escape from worldly reality, the evangelical as an example, the submissive woman - a conflictual issue, religion as the lens of the world, the connection with God, the evangelical is discriminated against, a religion without signs, and an example for children. The second category sought to highlight the aspects that permeate the family sphere of evangelical couples. Titled as "The centrality of the family for evangelical couples", this category revealed that the family is of greater importance than work. In this repertoire, couples recognize the social roles of men and women. The man is seen as a leader, protector, more rational and rigid with his children, responsible for the support and the reference figure in the family. The woman, on the other hand, represents the emotional side and dedicated to raising children. Although it is not a view shared by all couples interviewed, it is prevalent. Regarding the division of domestic tasks, both spouses collaborate with the demands of the home. Some men perpetuate the idea that the woman is primarily responsible for the home. As for the care of children, the speeches show a much greater sharing between the spouses. What is observed is that the discourse around social roles at certain times is different from the experiences of these couples. The speeches highlight how the interlocution between work and family is significant for couples who experience dual career, since it is after marriage that the look at career trajectories is no longer seen only under the individual's focus and begins to be viewed from the family perspective. In the second category, the subcategories emerged: the meaning of family, the Christian family model, the crystallization of social roles based on religion, the evangelical couple and their involvement in religious activities, the organization of domestic tasks, the vision of equality in raising children, the family as a producer of conflicts, and marriage changes everything. In the third category, called "How my work is meant through family and religion", couples talk about their career paths. By consolidating religion and the family as strongly significant institutions for individuals, work here is understood as what makes it possible to meet the needs of the family. With regard to income, there is still an idea that men should earn more than women because they are responsible for supporting the family. Work is also seen at times as a producer of conflicts for the family, at times as a producer of benefits. In this third category, the following subcategories emerged: the meaning of work for evangelical couples, marriage as a guide to the professional trajectory, study as an important element in the career, who should earn more?, the influences of religion on work, work as producer of conflicts, is there equality between men and women at work?, the value of the family for organizations, dialogue and decision-making for evangelical couples, work as a producer of benefits for the family, and work or career? From this research, it was highlighted that the socio-cultural dimension is significant for the understanding of the dual career relationship and it should not be ignored by organizations, especially when considering that evangelical couples do not put work ahead of the family and represent a profile in rise in the country.

Keywords: Evangelical couples, Dual career; Religion; Work-family relationship

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Modelo conceitual de dual career family	73
Figura 2. Percentual da população residente, segundo os grupos de religião no brasil – 2000/2010...	81
Figura 3. Classes geradas com método de reinert	97

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Contribuições recentes nos estudos sobre casais dual career	27
Tabela 2. Percentual da população residente, por situação do domicílio e sexo, segundo os grupos de religião – Brasil 2010	82
Tabela 3. Distribuição percentual da população residente, por grupo de religião, segundo os grupos de idade – Brasil 2000/2010.....	82
Tabela 4. Distribuição percentual da população residente, por cor ou raça, segundo os grupos de religião – Brasil 2010	83
Tabela 5. Percentual de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por nível de instrução, segundo os grupos de religião – Brasil 2010	84
Tabela 6. Distribuição percentual de pessoas de 10 anos ou mais de idade residentes em domicílios particulares permanentes, por grupos de religião, segundo as classes de rendimento nominal mensal domiciliar per capita – Brasil 2010	84
Tabela 7. Perfil dos entrevistados.....	91
Tabela 8. Resumo das categorias	183

1. INTRODUÇÃO

Estudar as carreiras permanece, ao longo de décadas, como um esforço em compreender como indivíduos constroem suas trajetórias no mundo do trabalho. Os estudos de carreiras já propuseram fundamentos sobre diversas abordagens, ora privilegiando o percurso individual ora investigando como as empresas gerenciam as carreiras dos funcionários (ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989; LONDON; STUMPH, 1982; HALL, 2002).

Nas abordagens tradicionais, mais calcadas nos aspectos objetivos, observa-se com maior atenção a mobilidade dos indivíduos através da hierarquia organizacional, por meio das ocupações e salários. Quanto às abordagens mais contemporâneas, com foco nas individualidades e aspectos subjetivos das trajetórias, os estudos exploram os significados que os sujeitos atribuem às suas experiências profissionais. Nas duas vertentes o mundo do trabalho é elemento central, embora mude o enfoque dado pela investigação (HUGHES, 1958).

O que se observa, em ambas as abordagens, é uma discussão de carreira focada na trajetória do indivíduo no mundo do trabalho, orientada pela organização ou pelo sujeito.

Já há algum tempo, Rapoport e Rapoport (1969) sugeriram um novo olhar sobre as trajetórias de carreira que se deslocava do indivíduo para o casal. O conceito de dual career Family buscava sedimentar a perspectiva de construção de carreira compartilhada entre homem e mulher no seio familiar (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969; 1971; 1976; 1978).

O contexto da dual career Family ampliou os estudos de carreira, pois ofereceu abertura a novas categorias de análise. Estes novos elementos, como a relação trabalho-família e a negociação das trajetórias profissionais, ressaltou a necessidade de rever características já fundamentadas no campo das carreiras (CRON, 2001; GREGSON; LOWE, 1993).

A principal característica que abala os estudos de carreira nos moldes tradicionais é a entrada da mulher no mercado de trabalho (POTTER, 2018). É importante destacar que a mulher, aqui retratada, representa o estereótipo de mulher branca, heterossexual e de classe média-alta. Esta mulher, embora imbuída de privilégios sociais, foi historicamente relegada à esfera familiar e socialmente impedida de construir sua própria trajetória profissional (CHANGFOOT, 2009; HEKMAN, 2015; STOETZLER, 2005).

A mulher somente conquistou espaço no mercado de trabalho após sucessivas investidas do movimento feminista no século XX (AUNE; HOLYOAK, 2018). Até então, a

mulher figurava como principal mantenedora do lar e responsável pelos cuidados dos filhos. Reflexo da construção histórica do modelo de família tradicional e burguesa, a mulher ocupava um espaço secundário na família, a qual era encabeçada pelo homem, principal provedor e autoridade legítima (ARIES; 2014; POSTER, 1978).

Este retrato familiar tradicional pode ser visualizado com grande força no mundo ocidental, e não foi diferente no Brasil (ALMEIDA, 1987). Na legislação, até a década de 60, a mulher era considerada propriedade do esposo, parcialmente incapaz, e precisava da autorização do marido para trabalhar fora de casa (DIAS, 2015).

Rapoport e Rapoport (1976) são pioneiros ao constatar o surgimento de um novo tipo de configuração familiar na qual ambos os cônjuges possuíam interesse em manter uma união conjugal ao mesmo passo que buscavam construir carreira. No entendimento destes autores, os casais dual career rompiam o modelo de família tradicional porque os papéis de gênero socialmente atribuídos aos homens e mulheres eram reconfigurados, trocados ou mesmo suprimidos.

Os casais dual career definem suas próprias formas de gerenciar as esferas trabalho e família tendo em vista a busca da equidade de gênero e o equilíbrio entre as demandas da família (BIRD; BIRD, 1986; GLICKALF-HUGHES; HUGHES; WELLS, 1986). A literatura reconhece que o equilíbrio não é perfeito, e ora o casal pode dar prioridade para as questões da carreira (carreiristas), ora pode priorizar as questões familiares (familistas) (BERLATO, 2015).

Entre dilemas e desafios que não apareciam no modelo de família tradicional, no qual somente o homem se dedicava ao trabalho, os casais dual career precisam estabelecer um nível de diálogo que favoreça ao mesmo tempo os interesses de ambos os cônjuges (CRON, 2001). O contexto da dual career family reconhece que as decisões pertinentes ao trabalho e à família são tomadas em conjunto de modo a equilibrar as expectativas do casal, não somente do homem ou da mulher (STOLTZ-LOIKE, 1992).

Isso significa que o contexto familiar passou a ter impacto significativo sobre as organizações. O gerenciamento da carreira organizacional começa a permear a esfera familiar de uma forma antes não vista, sobretudo quanto a necessidade de mobilidade do funcionário. As decisões sobre mudança de local de trabalho são analisadas com mais cautela pelos indivíduos, pois afetam diretamente a carreira do cônjuge. Mudanças de ocupações também são analisadas com maior rigor, pois as demandas do trabalho podem exceder o tempo que o indivíduo está disposto a direcionar nesta esfera (EBY et al., 2002; HALL; HALL, 1978;

PIERCE; DELAHAYE, 1996; TAYLOR; LOUNSBURY, 1988; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989).

Deste modo, a literatura aponta que as organizações que não olham para o indivíduo e sua família podem perder funcionários de destaque, uma vez que os casais passaram a tomar decisões conjuntas priorizando a construção de carreira de ambos os cônjuges (PIERCE; DELAHAYE, 1996). Mesmo a partir destas constatações, Berlato (2018) identificou que o repertório familiar continua praticamente intocado pelas organizações.

Os gestores de recursos humanos apresentam algum domínio sobre as necessidades dos indivíduos no contexto familiar, mas as decisões continuam sendo direcionadas exclusivamente para a carreira dos funcionários. O aspecto dual, pertinente nos estudos de dual career family, é amplamente negligenciado (BERLATO, 2018).

Williams (2000) adensa a discussão sobre as famílias no contexto do trabalho adereçando uma forte discussão de gênero. Para a autora, a entrada da mulher no mercado de trabalho não foi suficiente para subverter os papéis sociais de gênero. Isso significa que as mulheres, mesmo construindo suas próprias carreiras, não deixaram de ser as principais responsáveis pelas tarefas da casa e pelos cuidados com os filhos.

O domesticidade e o patriarcado, para Williams (2010), são dois sistemas estruturados socialmente para aprisionar e reter a mulher no ambiente doméstico sob a autoridade do homem. O reflexo dessas estruturas é profundo, e pode ser visualizado quando uma mulher é taxada de “mãe ruim” por dedicar grande parte do seu tempo à sua carreira, quando a mulher é freada em sua trajetória de carreira pelo teto de vidro, quando a mulher sofre preconceito devido a sua gravidez e é despedida assim que retorna da licença maternidade.

Mais que isso, os homens também são afetados por estes sistemas, uma vez que é exigido da figura masculina uma dedicação exclusiva ao trabalho e, por consequência, uma ausência familiar. O sucesso na carreira, em termos objetivos, está disponível para os indivíduos que se dedicam inteiramente à organização, atendem todas as demandas do trabalho e estão sempre disponíveis para qualquer necessidade da empresa (WILLIAMS, 2012).

Para Williams (2012), a busca pelo equilíbrio entre trabalho e família nos moldes descritos se mostra incongruente. Os indivíduos vão falhar na esfera da família ou na esfera do trabalho, pois ainda que os casais vivam um modelo familiar não conforme, há outros elementos que permeiam a relação que ainda são ancorados em uma estrutura de trabalho e família tradicional.

A perspectiva de Williams (2012) contribui com a discussão sobre a dual career Family ao apontar a existência de elementos mais subjetivos que influenciam diretamente a forma como os casais gerenciam as esferas trabalho e família. A discussão de gênero e as relações de poder que se estabelecem entre os indivíduos no contexto das organizações remetem às proposições de Berlato (2011) sobre a necessidade de se investigar os elementos simbólicos da relação familiar.

Quando se considera os elementos simbólicos como significativos para o entendimento da dual career Family, a relação entre indivíduos e organizações se mostra cada vez menos objetiva. Assim, o gerenciamento das esferas trabalho e família podem estar permeadas de normas sociais, amparadas pela cultura e pelas instituições de uma sociedade que dão contornos específicos para essa relação (BERLATO, 2017).

Os elementos simbólicos da relação dual career podem impor limites à carreira do casal, definir o campo de possibilidades de atuação dos cônjuges, estruturar como se dá o planejamento familiar face aos modelos de carreira. Enfim, compreender os elementos simbólicos desta relação pode contribuir para desvelar novas categorias de análise importantes para a carreira do casal e para os estudos de carreira como um todo.

Uma vez que os elementos simbólicos são múltiplos, e podem ser investigados à luz de diferentes aspectos, como as relações de poder, relações de gênero, normas sociais de família (BERLATO, 2017), entre outros, torna-se importante definir uma face a ser explorada. Para efeitos desta pesquisa, a religião se mostrou como uma instituição que pode revelar novos traços da configuração familiar dos casais dual career.

De acordo com Berger (1985), a religião é uma instituição que penetra a construção de sentido dos indivíduos em virtude de sua predominância e penetração no mundo moderno. Por muito tempo, acreditou-se na tese da secularização, a qual reconhecia que a religião estava se fragmentando no mundo moderno frente à racionalização e à ciência. Contudo, Berger (2008) reconhece que a religião não perdeu força em grande parte do mundo, pelo contrário, tem atraído mais fiéis, principalmente as igrejas de origem pentecostal nas regiões que se distanciam do eixo eurocêntrico.

Seja qual for a filiação religiosa, os indivíduos compreendem e dão significado ao mundo, parcialmente ou totalmente, a partir de seus contatos com a religião. A construção da realidade é norteadas por princípios sagrados, atingindo status de realidade suprema determinada por um ser criador e distanciando o caráter de construção humana. O status sagrado confere estabilidade e resistência à mudança para esta realidade. A socialização empreendida pela religião contribui para a construção de um projeto de vida, como também

de um projeto de família, norteados por princípios sagrados e compartilhados na fé (BERGER, 1985).

Esta leitura introdutória aponta que a religião possui grande penetração nas normas sociais, na construção de sentido do mundo e na própria configuração familiar, afinal a família é uma instituição sagrada e criada por Deus (BERGER, 1985).

Mais especificamente, esta pesquisa direciona a investigação da religião no contexto da dual career aos casais evangélicos tendo por base os dados do IBGE (2012), os quais apontam um grande crescimento de fiéis das igrejas de denominação evangélica, sobretudo as de origem pentecostal. Ainda que os dados mais recentes sejam do último censo, realizado há quase 10 anos, historicamente os evangélicos compõem a filiação religiosa com crescimento mais expressivo no Brasil. Em contrapartida, o catolicismo é a religião que mais perde fiéis, embora ainda seja predominante no país.

Os dados do Censo Demográfico (IBGE, 2012) revelam que o indivíduos filiados a uma denominação religiosa de origem evangélica são principalmente mulheres, jovens, brancas, de baixa escolaridade e baixa renda.

A escolaridade e a renda do perfil de evangélicos brasileiros coloca em voga dois pressupostos amplamente compartilhados nos estudos de dual career. Ainda que Rapoport e Rapoport (1969) tenham se distanciado do conceito tradicional de família, ao propor uma nova abordagem direcionada à carreira de ambos os cônjuges, os autores permaneceram apoiados sobre o conceito tradicional de carreira que priorizava profissões de maior status social e maior renda (HUGHES, 1958).

Assim, convencionou-se reconhecer os casais dual career como os casais com maior nível de escolaridade e maior renda, embora os sucessivos estudos na área possuam escolhas metodológicas conflitantes, ora reconhecendo os casais dual career como aqueles com nível superior, ora como aqueles com nível de renda acima de determinado valor, ou mesmo combinando estes elementos (PIXLEY, 2009). Hughes (2013) traz uma crítica aos estudos sobre dual career apontando a fragilidade na definição do perfil deste casal.

Ao reconhecer que a abordagem tradicional de carreira é limitada para compreender as trajetórias dos indivíduos no mundo do trabalho (RIBEIRO, 2014), assim também é o entendimento de carreira na perspectiva inicial do conceito de dual career Family. Para efeitos desta pesquisa, os casais dual career compreendem os casais que mantêm uma união conjugal ao mesmo passo que constroem carreira de forma conjunta, independentemente do nível de renda, de escolaridade ou de qualquer outro atributo classificatório e discriminante.

Além disso, os estudos que exploram as relações de gênero no contexto da religião de denominação evangélica mostram que a mulher é continuamente situada em posição secundária em relação ao homem. O entendimento da submissão, enquanto preceito bíblico, aparece com muito mais força, realçando as diferenças entre homens e mulheres com base no gênero (ROSADO-NUNES, 2005; TEIXEIRA, 2014; WOODHEAD, 2013).

Recentemente, um pastor influente no estrato evangélico disse em uma de suas pregações que o homem precisa estar à frente da família, pois do contrário o casamento estaria fadado ao fracasso. Ele disse, ainda, que seria correto que as mulheres só estudassem com o intuito de trabalhar após o casamento e sob autorização do cônjuge, pois elas não poderiam ter maior nível educacional que os homens, pois assumiriam a liderança na família e isso não seria agradável aos olhos de Deus (MACEDO, 2019).

Deste modo, torna-se relevante compreender o gerenciamento das esferas trabalho e família para casais evangélicos, principalmente quando os dados do IBGE (2012) apontam um aumento expressivo desta denominação religiosa. A literatura reforça a complexidade dos aspectos subjetivos em meio às normas de caráter sagrado e as relações de gênero (ROSADO-NUNES, 2005). E isso pode trazer implicações específicas para os carreiras dos sujeitos frente ao interesse das organizações sobre os aspectos familiares.

1.1. Objetivo Geral

A partir deste panorama, o objetivo geral desta pesquisa é “compreender o gerenciamento das esferas trabalho e família para casais evangélicos à luz da dual career”.

1.2. Objetivos Específicos

Como objetivos específicos, tem-se:

- Compreender a influência da religião sobre a construção de carreira dos casais dual career evangélicos
- Compreender a influência da religião sobre a construção dos papéis sociais de gênero para os casais dual career evangélicos

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico está dividido em três seções e destina-se a apresentar as principais contribuições dos estudos referentes às famílias dual career. A primeira seção busca sistematizar os estudos sobre famílias, alcançando especificamente as discussões sobre a dual career family, mas envolvendo também os aspectos legais e socioculturais desta relação. A segunda seção explora os debates entorno do feminismo e gênero, fundamentais para a compreensão da dual career. Por fim, a terceira seção avança sobre os elementos simbólicos que perfazem o entendimento da dual career, dando destaque ao fenômeno da religião que se mostra como fio condutor desta pesquisa.

2.1. Sistematizando os Estudos sobre Famílias Dual Career

Apresentar o fenômeno das famílias dual career requer um olhar para as transformações sociais que se deram a partir da década de 1960, sobretudo a respeito da entrada da mulher no mercado de trabalho (HUNT; HUNT, 1977; RAPOPORT; RAPOPORT, 1969). Até então, a família se configurava predominantemente como uma estrutura tradicional em que o domínio do trabalho estava associado ao homem, enquanto o domínio doméstico era responsabilidade da mulher. Dessa forma, a renda das famílias provinha do homem trabalhador e à mulher era relegado os cuidados dos filhos e da casa (ALDOUS, 1981; HUSER; GRANT, 1978).

Durante o século XX há um fortalecimento do status social associado ao trabalho, alterando-se a forma como os indivíduos eram aceitos socialmente. Enquanto nos séculos XVIII e XIX era a classe social que ditava o espaço do indivíduo na sociedade, Williams (2000) observa uma gradual passagem ao domínio do trabalho como grande pilar de reconhecimento social. Por meio do trabalho um indivíduo construía um sentido de valor e pertencimento, implicava na construção de uma identidade e permitia alcançar a autorrealização.

Essa mudança de significados atribuído ao trabalho e sua profunda interrelação na construção do sujeito suscitou questionamentos principalmente entre as mulheres, pois o considerado ‘sexo frágil’ estava à margem do mercado de trabalho. Historiadores interessados na história da família revelam um projeto moral realizado entre os séculos XVI e XVIII no seio da família burguesa que teve por base a fragilização da figura feminina (POSTER, 1978).

A mulher, principalmente posicionada nos estratos sociais mais elevados, revestiu-se de uma feminilidade associada a atributos de docilidade, amabilidade, ternura, inocência, emoção e tantos outros que a afastava do trabalho envolto na masculinidade refletindo atributos de agressividade, competição, assertividade, força e razão (WILLIAMS, 2000).

Não são poucas as evidências que mostram uma clara divisão entre as esferas do trabalho e família, sobretudo no ocidente. Consequentemente, a separação trabalho-família foi incorporada a um sistema de gênero que destinou às mulheres o espaço da família e ao homem o espaço do trabalho (DUXBURY; HIGGINS, 1994). O condicionamento da mulher ao trabalho doméstico e aos cuidados dos filhos como um interesse feminino genuinamente biológico, demarcando a autorrealização feminina, passou a ser questionado a partir da segunda metade do século XX (GILBERT; RACHLIN, 1987).

A ‘dona de casa’, afastada da esfera do trabalho, era um indivíduo à margem da sociedade. O status social inferior demarcando a submissão da mulher correspondia ao fortalecimento do trabalho enquanto atributo de pertencimento social. O trabalho doméstico não era considerado propriamente um trabalho, o que desvinculava a mulher de uma identidade e um sentido de valor (WILLIAMS, 2000).

As reivindicações do movimento feminista na década de 1960 refletiram diretamente o interesse de inserção da mulher no mercado de trabalho como forma de emancipação e reconhecimento social. O feminismo deste período foi responsável por desconstruir o cenário acima descrito e permitir que a mulher ocupasse os mesmos espaços dos homens no domínio do trabalho. A denúncia à hierarquização do gênero e a busca pela igualdade de posições conferia ao movimento feminista um interesse em promover a igualdade entre homens e mulheres no trabalho (HEKMAN, 2015).

A partir deste cenário, a construção de novos significados subjacentes à figura da mulher em esferas associadas historicamente ao homem fragmentou estruturas tradicionais mais arraigadas ao imaginário social. Tais mudanças alcançaram as famílias, que começaram timidamente a ser formadas por homens e mulheres em que ambos desejavam compartilhar trajetórias profissionais. As responsabilidades domésticas e com os filhos deixaram de pertencer exclusivamente ao reduto feminino, bem como o trabalho desvinculou-se do reduto masculino. Assim, as fronteiras das arenas sociais pautadas em gênero no que diz respeito à família se tornaram cada vez menos evidentes, sugerindo um novo olhar para as configurações familiares (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

Williams (2000) defende que inserção da mulher no mercado de trabalho deve ser analisada com cautela. O que se observa é que esta conquista foi acompanhada, muitas vezes,

pela ‘permissão’ do marido e que o status social do trabalho da mulher continuou sendo ‘secundário’ ao trabalho do homem. Além disso, as normas sociais instituídas têm como pressuposto a inércia e, portanto, resistentes a mudanças. Isso suscitou, inclusive, um desentendimento entre as próprias mulheres em torno do projeto feminista. Para Williams (2000), o feminismo deste período constrói um discurso de libertação da mulher da esfera doméstica para alcançar a autorrealização no mercado de trabalho. No entanto, o projeto feminista alcançou timidamente a forma como os homens colaboravam no trabalho doméstico e suscitou até mesmo acusações de que o feminismo gerou apenas mais trabalho para as mulheres.

Para além desta crítica ao feminismo, cumpre reconhecer que ele foi imprescindível para tornar o mercado de trabalho acessível às mulheres e, a partir disso, possibilitar que elas fossem reconhecidas enquanto indivíduos compartilhando esta esfera social. Observando estas transformações sociais, Rapoport e Rapoport (1969) identificaram o surgimento de uma nova configuração familiar, os casais dual career, na qual ambos os cônjuges possuíam um forte engajamento profissional em suas carreiras.

A identificação da carreira como algo significativo para ambos os indivíduos na relação representou um avanço, pois inseriu uma nova dimensão na vida familiar que até então não era manifesta, pelo menos para as mulheres (POTTER, 2018). A definição seminal dos autores propõe o entendimento das famílias dual career como um tipo de estrutura familiar singular em que ambos os cônjuges buscam o desenvolvimento profissional através de uma carreira ao mesmo passo em que compartilham uma vida familiar (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969).

Os casais dual career representam um tipo distinto de configuração familiar em que as normas convencionais da sociedade são solapadas em virtude do compartilhamento das responsabilidades domésticas ao mesmo passo em que ambos os cônjuges são convidados a pensarem em suas carreiras de forma conjunta (O’NEIL; FISHMAN; KINSELLA-SHAW, 1987; PARKER; ARTHUR, 2004; SPIKER-MILLER; KEES, 1995). O fundamento dos casais dual career está na busca pela equidade no seio familiar e pelo equilíbrio entre as esferas trabalho e família, sendo para Rapoport e Rapoport (1969) um estilo de vida que requeria um olhar específico.

Rapoport e Rapoport (1976) reconhecem que o principal dilema enfrentado pelos casais que optam pela dual career é a vivência de uma estrutura familiar não-conforme. Ao voltar o olhar para as normas predominantes ainda no século XX, identifica-se uma negação ao nível de desvio das estruturas familiares que contrapunham o papel de provedor ao marido

e de cuidadora à esposa. Assim, estes casais são convidados a lidar com as divergências nas expectativas sociais atribuídas duplamente aos papéis representados na família e no trabalho.

É importante mencionar que inicialmente os casais dual career não obtiveram reconhecimento tanto da mídia quanto da academia quanto às suas singularidades. A literatura sobre a relação trabalho e família, não restrita a casais compartilhando anseios profissionais, não reconhecia os casais dual career como um fenômeno com características próprias a serem exploradas (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). No entanto, a partir do estudo inicial de Rapoport e Rapoport (1969), nas últimas décadas o tema conquistou seu espaço na academia e conta atualmente com uma vasta literatura. Ainda hoje diversos estudos são realizados explorando as nuances dessa configuração familiar (CLARKE, 2015; MORTON, 2018; PUCHMULLER; FISCHLMAYR, 2017; TZANAKOU, 2017).

O fenômeno de casais dual career possui uma relação muito íntima com os estudos de gênero na vertente feminista que defende a emancipação da mulher nas diversas esferas sociais. É válido dizer que sem tais transformações sociais, não seria possível falar propriamente de casais que conjuntamente desenvolvem suas carreiras. Vale destacar, no entanto, que apesar da renúncia aos papéis de gênero ser bastante presente, a literatura sobre famílias dual career aponta uma singularidade ao nível de representação de papéis e não ao nível de composição familiar, a qual permanece essencialmente tradicional na conjunção de homem, mulher e seus filhos. Algumas discussões já apontam a necessidade de se avançar os estudos de dual career para casais que compartilham diferentes configurações familiares, como os homossexuais (CASTRO, 2015; O'RYAN; McFARLAND, 2010, GILBERT; RACHLIN, 1987), porém a presença de estudos nesta linha ainda é tímida.

O reconhecimento dos benefícios atribuídos aos casais dual career são importantes para compreender os motivos que levam os casais a compartilhar este estilo de vida, portanto inúmeros estudos são realizados neste sentido. Entre os principais benefícios estão o aumento da renda familiar (RAPOPORT; RAPOPORT, 1978), da satisfação com o casamento (KRUEGER, 1985; RAY, 1988) e da satisfação com o trabalho (SEKARAN, 1983). Também é observado maior suporte, admiração e compartilhamento de experiências entre os cônjuges (HOLAHAN; GILBERT, 1979; TRIBBLE, 1987).

Tendo em vista o equilíbrio entre as esferas trabalho e família, as famílias dual career favorecem principalmente as mulheres em virtude da diminuição da sobrecarga de trabalho doméstico (GREGSON; LOWE, 1993; RAPOPORT; RAPOPORT, 1978). Além disso, é possível afirmar que os filhos criados sob esta estrutura são menos propensos a reproduzir papéis sociais tradicionais que subjugam a mulher na sociedade. Outra virtude associada às

famílias dual career é a capacidade de diálogo dos cônjuges, uma vez que os conflitos presentes são melhor resolvidos através de um ajuste contínuo das necessidades de cada um (CRON, 2001).

Os estudos sobre famílias dual career compreendem neste tipo de estrutura familiar uma possibilidade de transcender a marginalização da mulher no mercado de trabalho e na sociedade de uma forma mais ampla, reconhecendo que as carreiras dos cônjuges são igualmente importantes na relação e que o trabalho doméstico não pode ser reduzido à mulher (STOLTZ-LOIKE, 1992).

Além disso, os contornos das famílias dual career promovem um avanço na literatura sobre trabalho-família, uma vez que deixa de olhar unicamente para o indivíduo e passa a considerar a dinâmica associada ao casal. Muito tem sido discutido em torno das necessidades individuais na relação trabalho-família, inclusive direcionadas à carreira, mas este corpo de conhecimento em específico discute a forma como o casal coordena as necessidades e a trajetória profissional de ambos os cônjuges. Para os estudos sobre dual career, compreender as características do relacionamento familiar possui implicações específicas para o entendimento do sujeito (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

Apesar dos benefícios, a literatura também aponta conflitos que se fazem presentes para as famílias dual career (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Há principalmente dois tipos de conflitos, observados a partir da influência de uma esfera sobre a outra. Desse modo, são observados conflitos quando elementos do ambiente familiar interferem no trabalho (conflito família-trabalho) e quando elementos do trabalho interferem na família (conflito trabalho-família) (HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992). Considera-se que as esferas trabalho e família possuem fronteiras pouco definidas, embora historicamente tenha se apontado o interesse em manter as esferas público e privada separadas (HABERMAS, 2003). A literatura sobre dual career tem denominado tais circunstâncias de spillover, correspondendo a um transbordamento (em tradução literal) entre as esferas trabalho e família.

Muito se fala na busca pelo equilíbrio entre as arenas trabalho e família, como ímpeto necessário aos casais que se reconhecem na condição da dual career. Assumir o equilíbrio como intrínseco a esta configuração familiar pressupõe que deve haver uma condição ideal de harmonia entre as diferentes demandas da família e do trabalho e que ambos os cônjuges estão dispostos a assumir um compromisso de equidade com o outro na relação (BIRD; BIRD, 1986; GLICKAUF-HUGHES; HUGHES; WELLS, 1986).

Tais pressupostos são fundamentais para os casais dual career, principalmente porque diversos estudos apontaram problemas pertinentes a serem considerados. Um destes

problemas é que as mulheres são mais propensas a fazer sacrifícios em suas carreiras do que os homens para manter a unidade conjugal, independentemente do nível hierárquico (TANURE; CARVALHO NETO; ANDRADE, 2007). As mulheres também assumem maiores responsabilidades domésticas comparativamente aos homens, que se apresentam a partir de um papel de auxiliar ou coadjuvante. Uma parcela considerável de homens também demonstra ser permissível em relação à carreira da mulher desde que esta não se sobressaia na relação em termos de renda ou posição social do cargo (STOLTZ-LOIKE, 1992).

Rapoport e Rapoport (1976) são enfáticos ao defender que a configuração de famílias dual career não pressupõe uma postura heroica dos cônjuges quanto ao equilíbrio das responsabilidades como apontaram algumas críticas. Além disso, o equilíbrio entre as demandas da família não significa um estado que, ao ser conquistado, permanece de forma constante.

Nas famílias dual career também é pressuposto que os conflitos façam parte da dinâmica familiar e contribuam para o amadurecimento da relação matrimonial (STOLTZ-LOIKE, 1992). Contudo, com a era do capitalismo avançado, na qual as demandas do trabalho estão cada vez mais presentes na vida dos indivíduos e são incorporados aos aparelhos de uso pessoal (como os celulares smartphones), vive-se um momento em que a esfera trabalho se adentra cada vez mais à esfera familiar (OLTRAMARI; GRISCI, 2014).

Assim, Hochschild (1997) identifica o desenvolvimento de estratégias de cunho emocional de modo que os indivíduos possam lidar com as esferas trabalho e família, conquistando apenas de modo aparente o equilíbrio entre elas. Isso significa ativar subjetividades no que tange à significação dos vínculos que o indivíduo desenvolve com o trabalho e com a família, esvaziando significados pertinentes ao convívio familiar. Desse modo, os indivíduos passam a normalizar situações como trabalhar nos finais de semana ou passar menos tempo com a família. Olhando pela ótica spillover, nota-se que a esfera família é muito mais permeável que a esfera trabalho.

Para Oltramari e Grisci (2014), é neste momento que a carreira mostra seu lado perverso, uma vez que os indivíduos já não conseguem dar conta de todas as demandas do trabalho e são confrontados com as responsabilidades domésticas. O trabalho levado à casa torna-se cada vez mais comum, bem como o trabalho noturno e a diminuição das horas de sono. A partir disso, uma desorganização da vida familiar leva os indivíduos a não terem mais tempo para a família, uma vez que as horas foram rentabilizadas e otimizadas pelo ímpeto do sucesso profissional e desenvolvimento da carreira. Nestas circunstâncias já não há precarização somente do trabalho, mas também da vida.

A partir desta visão, Williams (2000) afirma que as famílias são incapazes de assumir um equilíbrio entre o trabalho doméstico e a carreira porque há uma incompatibilidade profunda entre o estilo de vida que os casais dual career buscam construir e as condições que o mercado oferece para tornar isso possível. Apesar das mulheres terem reivindicado presença no mercado de trabalho nas mesmas circunstâncias dos homens, elas assumiram também uma carga de trabalho compatível com um trabalhador em tempo integral que historicamente possuía uma mulher cuidando dos afazeres domésticos. Assim, homens e mulheres foram chamados a atuar como trabalhadores ideais dedicando-se integralmente ao trabalho.

Do mesmo modo, não houve transformações sociais suficientes para reduzir as demandas familiares no que diz respeito ao trabalho doméstico e do cuidado dos filhos. Assim, igualmente homens e mulheres foram chamados a atuar como pais ideais que deveriam dedicar-se integralmente às necessidades dos filhos. À mulher ainda coube uma maior parcela de responsabilidade sobre o trabalho doméstico (WILLIAMS, 2000).

Uma das faces desta incompatibilidade é observada, por exemplo, na maternidade, um tema de particular interesse na literatura sobre casais dual career. Historicamente, a maternidade foi entendida como expressão máxima de feminilidade e uma forma de autorrealização da mulher. A mãe tornou-se responsável pela amamentação, criação, educação e supervisão dos filhos em tempo integral. A visão sobre a maternidade persiste ainda hoje na sociedade (BADINTER, 1985). No entanto, mulheres que optam em ser mães enfrentam discriminação no mercado de trabalho e muitos estudos apontam um prejuízo irreversível para a trajetória profissional destes indivíduos, tanto a nível de ocupação quanto de renda. Mesmo que nos casais dual career o pai exerça a paternidade ao mesmo nível que a mãe, ambos são malvistas por fugirem à norma do trabalhador ideal (STOLTZ-LOIKE, 1992).

A problematização das condições que torna o equilíbrio entre o trabalho e família possível ainda está no cerne da discussão sobre famílias dual career. Enquanto as bases desta literatura apontam a necessidade do equilíbrio para que os cônjuges possam desenvolver suas carreiras ao mesmo passo que compartilham de forma equitativa as demandas domésticas, observa-se nos desdobramentos desta discussão poucos sinais favoráveis para alcançar este resultado. Além disso, é possível afirmar que a ênfase sobre as demandas do casal constrói uma visão reduzida à interface trabalho (BIRD; BIRD, 1986; GLICKAUF-HUGHES; HUGHES; WELLS, 1986).

Embora o trabalho seja central à análise da dual career, uma das perspectivas recentes nos estudos sobre a relação trabalho-família é a desconstrução desta díade que

associa os sujeitos ora ao campo das demandas do trabalho e ora às demandas familiares, como se os dois campos fossem as únicas possibilidades de vivência dos indivíduos. A ótica dual ‘trabalho-família’ também parece reducionista para se compreender as dinâmicas em torno do casal dual career. Stoltz-Loike (1992) afirma que o tempo é um bem precioso aos casais que optam pela dual career, pois o cotidiano das famílias é demarcado por inúmeras exigências que consomem a atenção do casal. A literatura indica que resta pouco tempo aos casais dual career para desfrutar momentos de lazer ou, ainda, momentos de satisfação individual.

A dimensão que se apresenta neste contexto é o “não-trabalho”, reconhecido como qualquer atividade que descentraliza a atenção do indivíduo da atividade produtiva. De acordo com Oliveira (2017), a espiritualidade é um dos elementos que se destacam na dimensão “não trabalho”, representando uma das principais formas de alocação do tempo dos indivíduos fora das cercanias do trabalho. Esta constatação reforça a necessidade do olhar sobre a religião neste estudo e a possibilidade de compreensão das influências do contexto da espiritualidade para os casais dual career.

De forma sintética, a Tabela 01 reúne as mais recentes contribuições dos estudos voltados aos casais dual career, compreendendo publicações entre os anos 2015 e 2018. Destacam-se o objetivo de pesquisa, a metodologia adotada e as principais contribuições das pesquisas.

Tabela 1. Contribuições recentes nos estudos sobre casais dual career

Título	Autor	Objetivo	Abordagem	Sujeito de Pesquisa	Principal Contribuição
O processo de <i>dual career</i> sob a ótica brasileira: desvendando tipologias	BERLATO, H. (2015)	Investigar quais os fatores determinantes que constituem o fenômeno da <i>dual career</i> no contexto brasileiro Explorar escolhas de carreira e decisões de casais jovens profissionais e as	Quantitativa	340 participantes, todos ex-alunos de uma universidade pública, casados ou vivendo como casados	Identificação de cinco tipos de <i>dual career</i> : familiaristic coordenada, familiaristic convencional, carreirista coordenada, carreirista convencional e acrobata
Dual careers: the new norm for Gen Y professionals?	CLARKE, M. (2015)	estratégias que eles usam para facilitar o sucesso da dual career enquanto buscam equilibrar domínios trabalho-não trabalho	Qualitativa	18 casais, idade entre 23 e 34 anos, possuindo ensino superior, e trabalhando em profissões como advocacia, medicina, contabilidade e educação	Sugere padrões baseados em aspirações de carreira individuais, capacidade de ganho e motivação dentro de uma dual career, em oposição a simples dupla renda.
Free time and emotional well-being: do dual-earner mothers and fathers differ?	OFFER, S. (2016)	Compreender como mães e pais experimentam emocionalmente o tempo livre	Quantitativa	693 participantes, com alto nível de escolaridade, posições de gerência e renda média acima da média nacional	Mães e pais gastam o mesmo tempo em atividades de lazer, porém as mães possuem relativamente menos tempo livre puro e são mais dispostas a combinar lazer com trabalho não pago, ou gastar tempo de lazer com as crianças.
The longer your work hours, the worse your relationship? The role of selective optimization with compensation in the associations of working time with relationship satisfaction and self-disclosure in dual-career couples	UNGER, D. et al. (2015)	Investigar associações entre tempo de trabalho, otimização seletiva com compensação na vida privada e resultados no relacionamento em casais dual career	Quantitativa	285 casais dual career. Requisitos: um dos parceiros trabalhando em nível de pós-doutorado, ter parceiro trabalhando, não próximo da aposentadoria, domínio do alemão	Os resultados desafiam a premissa de que mais horas trabalhadas tem consequências negativas em relacionamentos românticos
The division of domestic work among dual-career and other dual-earner couples in Finland	KANSALA, M.; OINAS, T. (2016)	Comparar a divisão do trabalho doméstico entre casais dual career e casais dual earner	Mista	493 questionários e 30 entrevistas - 10 casais entrevistados separadamente e juntos	O trabalho doméstico é compartilhado de forma mais igualitária em casais em que ambos possuem carreira. Atitudes, recursos e tempo de trabalho não explicam a diferença completamente.

Impact of workplace characteristics on work-family conflict of dual-career couples	KUNDU, S. C. et al. (2016)	Identificar os efeitos de diferentes características do ambiente de trabalho no conflito trabalho-família entre casais dual career na Índia.	Quantitativa	393 participantes indianos considerados dual career	Nem todas as características do ambiente de trabalho afetam o conflito trabalho-família para casais dual career. Características com efeitos significativos são: desenvolvimento e flexibilidade, suporte do colaborador e da supervisão, competência, controle, horas extras, flexibilidade e discriminação
Uma Reformulação do Modelo Conceitual sobre Dual Career para Análise no Âmbito Organizacional: Revelando Novas Vertentes	BERLATO, H.; CORREA, K. F. (2017)	Construir um modelo teórico de <i>dual career</i> para considerar o fator - organização, como vital para entender (e aceitar) a necessidade de considerar outras dimensões na perspectiva analítica de <i>dual career</i> Identificar as principais barreiras na relação da licença maternidade e paternidade que contribuem negativamente na progressão de carreira de mulheres negras africanas em casais dual career	Qualitativa – Ensaio Teórico	-	-
Maternity and paternity leave and career progression of black African women in dual-career couples	MOTAUNG, L.L.; BUSSIN, M.H.R.; JOSEPH, R.M. (2017)	Identificar as principais barreiras na relação da licença maternidade e paternidade que contribuem negativamente na progressão de carreira de mulheres negras africanas em casais dual career	Qualitativa	10 mulheres e 10 homens negros africanos que trabalham em ocupações de média gerência e liderança em empresas estatais	Tirar licença maternidade tem influência negativa sobre a progressão de carreira. O trabalho involuntário fora do horário e a produtividade são as principais barreiras.
Spirituality, dual career family worker, demographic factors, and organizational commitment: evidence from religious affairs in Indonesia	PRATAMA, A.A.N. et al. (2017)	Especificar se espiritualidade, idade e ocupação tem efeito no compromisso organizacional.	Quantitativa	90 participantes que trabalhavam no Ministério de Assuntos Religiosos da Indonésia e ter um companheiro que também trabalha no Ministério ou em outra instituição	Espiritualidade e ocupação afetam positivamente o compromisso organizacional, e o trabalhador em situação de dual career modera esse efeito
Support for female international business travellers	PUCHMULLER, K.; FISCHLMAYR, I.	Avaliar as experiências de mulheres que	Qualitativa	51 mulheres que trabalham viajando	O suporte deriva principalmente da família. As recompensas e suporte

in dual-career families	(2017)	possuem trabalhos internacionais, vivem em famílias dual career e possuem obrigações com crianças		para diferentes países, vivem em dual career por pelo menos três anos e tem pelo menos um filho com idade menor que 17 anos	organizacional variam em virtude da cultura
Dual career couples in academia, international mobility and dual career services in Europe	TZANAKOU, C. (2017)	Levantar a questão de casais dual career no ambiente acadêmico e exemplificar políticas de instituições educacionais que atendem às necessidades desses casais	Qualitativa	08 entrevistas com representantes de instituições acadêmicas europeias e norte-americanas	Incrementa a importância de considerar os casais dual career em políticas institucionais, examinando e planejando tais políticas de modo a atender suas necessidades específicas.
Understanding Gendered Negotiations in the Academic Dual-career Hiring Process	MORTON, S. (2018)	Explorar como o gênero impacta as negociações de contratação de casais dual career	Quantitativa	232 participantes heterossexuais que vivem em condição de dual career	Fatores contextuais podem diminuir as diferenças de gênero na escolha de negociação. Mulheres são menos inclinadas a negociar que homens, porém com entendimento de que suas carreiras são igualmente importantes, a diferença de gênero na negociação é removida
Non-normative Connections between Work and Family: The Gendered Career Consequences of Being a Dual-career Academic	ZHANG, H.; KMEC, J.A. (2018)	Investigar o modo como as normas relativas às conexões entre trabalho e família influenciam as consequências de uma carreira acadêmica de dual career.	Quantitativa	497 participantes que viviam em situação de dual career no momento da contratação na instituição de ensino	Gênero conformistas, que possuem carreiras conforme as expectativas sociais, beneficiam mais os homens que as mulheres

Fonte: Elaborado pelo autor

2.1.1. A Separação entre Trabalho e Carreira

Para as famílias dual career, como já foi dito, a carreira apresenta-se como dimensão importante no entendimento da dinâmica familiar. Isso implica uma distinção ao nível de reconhecimento dos casais dual career. Não se trata, portanto, de reconhecer todos os casais em que ambos os cônjuges trabalham. Para os estudos sobre casais dual career sempre houve uma divisão importante no que se configura como trabalho e o que se configura como carreira (DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007; PIXLEY, 2009; TRYON; TRYON, 1982).

O trabalho se traduz como uma forma de ocupação associada a uma remuneração. A este tipo de ocupação falta uma perspectiva de desenvolvimento profissional por parte do indivíduo, o qual enxerga o emprego exclusivamente como forma de provento para as necessidades econômicas e para o bem-estar da família (GILBERT; RACHLIN, 1987). Os indivíduos que constituem uma carreira, por outro lado, mobilizam esforços para o avanço na trajetória profissional através de suas ocupações (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). A carreira caracteriza-se pela ausência de estagnação do indivíduo em seu emprego, a presença de um projeto profissional e um significado associado ao trabalho como definidor da própria identidade individual (STOLTZ-LOIKE, 1992).

Os casais dual career representam uma dinâmica própria que se diferencia de casais em que ambos trabalham, mas não constroem carreira. A este tipo de configuração familiar a literatura atribuiu o nome de casais dual earner ou casais dual income, salientando o caráter significativo do emprego em detrimento do desenvolvimento profissional (DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007; GILBERT; RACHLIN, 1987). A busca pelo equilíbrio entre as esferas trabalho e família se intensifica para os casais dual career, uma vez que agrega outras questões associadas ao progresso individual na carreira. As decisões deixam de ser tomadas individualmente para serem negociadas no âmbito familiar, uma vez que o sucesso profissional de cada indivíduo depende de como as mudanças no trabalho se interpoem às relações familiares (PARKER; ARTHUR, 2004).

Ao nível conceitual houve uma multiplicidade de termos para denominar as distintas configurações familiares e suas interfaces com o trabalho. Inicialmente, Rapoport e Rapoport (1976) distinguiram casais com base na relação com o trabalho e carreira em *working families* e *dual career families*. As configurações “*working families*” foram traduzidas posteriormente em *dual earner families* e *dual income families*. Outras denominações incluem “*dual job families*” e “*dual worker families*” (VIERS; PROUTY, 2001).

No entanto, os termos mais presentes na literatura são casais dual career ou famílias dual career, utilizados alternativamente sem o distintivo dos filhos na relação, em contraposição aos casais ou famílias dual earner ou dual income. Os estudos internacionais utilizam ambos os termos ‘dual career families’ e ‘dual career couples’ indistintamente para representar o mesmo fenômeno, não havendo consenso sobre a terminologia adequada.

Quanto à nomenclatura nos estudos brasileiros, também não há consenso sobre a tradução, sendo encontrados os termos “famílias de dupla carreira” e “famílias de carreira dual” (CASTRO, 2015), ou simplesmente casais e famílias dual career (BERLATO, 2015), assim como utilizado nesta discussão. Em outras situações utiliza-se “dual career” como sendo suficiente para expressar esta configuração familiar, mas requer cuidado em virtude de o termo também ser usado em outros estudos para expressar indivíduos com carreira dupla, ou seja, indivíduos com trajetórias profissionais ramificadas em ocupações com diferentes características (BERLATO; CORREA, 2017).

Frente ao interesse inicial sobre o tema, diversos autores buscaram categorizar diferentes configurações que poderiam ser circunscritas aos casais dual career. Esse interesse se interpela às proposições de Rapoport e Rapoport no que tange a uma diferenciação na configuração familiar entre casais dual career e dual income, bem como internamente ao casais dual career. Assim, a sistematização de múltiplas situações possíveis levou em consideração o perfil da mulher na dual career, a primazia de carreira de um cônjuge sobre o outro, as inclinações individuais relativas às necessidades da carreira ou da família, as decisões de mulheres em casais dual career quanto ao momento adequado para a gravidez, bem como a permeabilidade do homem com relação aos papéis de gênero em casais dual career (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; STOLTZ-LOIKE, 1992).

O reconhecimento de diferentes situações vivenciadas pelo casais dual career, tal como preconiza as categorias geradas a partir dos estudos mencionados acima, não apresenta sua verdadeira importância associada a multiplicação de termos decorrentes, mas sim à identificação de uma dinâmica complexa em casais dual career que não se reduz a um modelo ideal ou padrão que pode ser encontrados em todos os casais.

Mais recentemente, por meio de uma revisão bibliográfica dos estudos de famílias dual career, Hughes (2013) constatou dificuldades metodológicas para a operacionalização do termo. Além de uma escassez teórica nos estudos, principalmente ao nível de discussão de carreira, o autor menciona que não há clareza quanto à identificação do que vem a constituir os casais dual career. Assim, em cada estudo define-se arbitrariamente pelo pesquisador quais

são as categorias sociais que implicam na constituição da dual career, não havendo consenso a este respeito (BENENSON, 1984).

Ainda que a definição seminal de Rapoport e Rapoport (1969) afirme que os casais dual career representam a configuração familiar em que ambos os cônjuges são engajados em suas carreiras e compartilham uma vida familiar mais equitativa em termos de responsabilidades, metodologicamente não ficou claro nas pesquisas dos autores e nas pesquisas subsequentes em quais circunstâncias deve-se assumir que os indivíduos possuem uma carreira (BENENSON, 1984). Essa dúvida é sustentada essencialmente pela separação que é feita entre os casais dual career e casais dual earner.

A exemplo disto, o estudo de Kansala e Oinas (2016) buscou compreender qual fator diferenciava os casais dual career dos casais dual earner e identificou que a distribuição equitativa das tarefas domésticas explicava esta distinção, em detrimento das atitudes, recursos ou tempo de trabalho. Além disso, Kansala e Oinas (2016) reconheceram os casais dual career como casais que são casados ou que vivem juntos em que ambos os indivíduos ocupavam uma posição gerencial ou profissional.

Observou-se uma predominância de estudos que privilegiavam casais em que ambos possuíam maior nível de escolaridade, tendo no mínimo o ensino superior completo, maior nível de renda devido à complementariedade das rendas individuais, e também o status social associado às ocupações, restringindo os casais dual career aos indivíduos que ocupavam cargos de gerência (BENENSON, 1984; HUGHES, 2013). Os estudos se pautavam na premissa de que o ingresso da mulher no mercado de trabalho, que deu subsídio ao surgimento dos casais dual career, era reflexo de maior visibilidade no sentido de status social. Esse tipo de escolha metodológica foi visualizada tanto nos estudos pioneiros sobre famílias dual career quanto em estudos mais recentes, incluindo as pesquisas brasileiras sobre a temática (BERLATO, 2015; CASTRO, 2015).

Assim, convencionou-se afirmar que os casais que vivenciam experiências significativas quanto à carreira e à família representam uma parcela bem pequena no estrato social de casais em que ambos trabalham. Além disso, estes casais seriam caracterizados por um maior uso de recursos externos que auxiliassem nas demandas familiares, como a contratação de empregadas domésticas e babás. Rotulou-se os casais dual career como um grupo social privilegiado, reduzido às elites da sociedade (PIXLEY, 2009).

Em uma reexaminação do fenômeno, Rapoport e Rapoport (1976) afirmaram que o conceito de casais dual career não estava associado ao status social do trabalho ou à formação acadêmica, e que era um erro criticar o fenômeno a partir desta argumentação. No entanto,

nesta mesma obra, a escolha dos cinco casais para a investigação empírica reforçou estereótipos elitistas a partir da caracterização da ocupação das mulheres: uma gestora na área de pesquisas de uma indústria, uma arquiteta que trabalha com o cônjuge, uma diretora em um canal televisivo, uma administradora sênior no serviço civil, e uma estilista que possui uma empresa.

Deste modo, Hughes (2013) afirma que a elitização do fenômeno dual career simplifica o entendimento das dinâmicas em torno da carreira nas famílias e sugere o abandono do termo em prol do uso do termo mais inclusivo “casais de duplo ganho” (dual earner couple). A solução proposta assume uma indiferenciação teórica quanto ao trabalho e à carreira, sendo que em ambos os casos as experiências compartilhadas pelos casais seriam semelhantes.

Hughes (2013) identificou como inconsistente a operacionalização do conceito “famílias dual career”, sendo necessário abandonar o termo. Neste momento torna-se importante, portanto, resgatar o argumento de Stoltz-Loike (1992, p. 110) a esse respeito:

As I have stated previously, career commitment does not reveal whether people work in any particular field. I have met managers, physicians, and lawyers who view their jobs as something temporary until they find more congenial work. On the other hand, I have met officer managers, technicians, and hourly workers who are serious about their Jobs, take great pride in their work, and view their jobs as an essential part of who they are as well as an important step in their progressive life-span career paths. Thus, “dual career couples” refers to couple who view their career as important, significant, and progressive and as an essential element of their self-definition, irrespective of the kind of work they perform (STOLTZ-LOIKE, 1992, p. 110)¹.

A postura de Stoltz-Loike (1992) frente aos embaraços metodológicos presentes nos estudos dos casais dual career é representativo para esclarecimento destas questões. A autora

¹ Como eu já propus anteriormente, o compromisso com a carreira não revela se a pessoa trabalha em qualquer campo particular. Eu tenho encontrado gestores, médicos e advogados que veem seus empregos como algo temporário até que eles encontrem um trabalho mais agradável. Por outro lado, eu tenho encontrado gerentes de escritório, técnicos e trabalhadores horistas que são seriamente envolvidos com seus empregos, possuem orgulho do seu trabalho e veem seus empregos como uma parte essencial daquilo que eles são, bem como um passo importante do progresso na trajetória de suas carreiras. Os casais dual career se referem aos casais que veem suas carreiras como importantes, significativas e progressivas, bem como um elemento importante na própria definição individual, independentemente do tipo de trabalho que eles realizam (STOLTZ-LOIKE, 1992, p. 110).

assume que os casais dual career devem ser considerados a partir da percepção dos próprios indivíduos com relação às suas carreiras. A percepção sobre o significado do trabalho e a construção da carreira independe de qualquer hierarquia social atribuída às ocupações, da formação social ou da renda da família. Assim, ao invés de tornar o pesquisador responsável pela escolha da amostra ao dizer quem possui carreira, tal definição caberia ao indivíduo.

Embora esta solução pareça resolver os problemas associados à determinação da carreira, Pixley (2009) fez uma pesquisa para identificar de que forma os indivíduos interpretavam suas trajetórias profissionais. Sob a ótica da diferenciação entre trabalho e carreira, a pesquisa constatou que um número significativo de pessoas com altos cargos e alta escolaridade não identificavam a existência de uma carreira, enquanto que outra parte da amostra identificou uma carreira mesmo em trabalhos pouco valorizados socialmente. Esse resultado reforça o argumento de Stoltz-Loike (1992) ao reconhecer que a carreira não está associada apenas às categorias sociais de maior relevância (renda, escolaridade, profissão), como também suscita questionamentos a respeito de outros fatores que interferem a forma como os indivíduos concebem suas trajetórias profissionais.

Neste sentido, as teorias sobre carreira podem dar suporte a este impasse. Nota-se que as proposições de Rapoport e Rapoport (1969, 1976) levaram em consideração um entendimento de carreira pouco ancorado em contribuições teóricas. Os autores supõem que os casais que entendem a carreira como elemento central na relação conjugal são aqueles que são mais engajados na trajetória profissional. No entanto, é importante considerar que a carreira pode ser entendida a partir de uma dimensão objetiva e uma dimensão subjetiva (HUGHES, 1958).

A dimensão objetiva da carreira está ancorada em uma visão linear de progresso profissional a partir de uma estrutura organizacional com posições hierárquicas bem definidas. A concepção objetiva comporta os elementos que são oferecidos externamente aos indivíduos como forma de possibilitar o desenvolvimento da trajetória individual, como um plano de carreira, e é também denominada de carreira organizacional. A dimensão subjetiva, por outro lado, compreende os significados que os indivíduos atribuem às experiências de trabalho e os interesses pessoais decorrentes das conexões entre indivíduo e mundo do trabalho. Na dimensão subjetiva estão presentes as abordagens direcionadas ao indivíduo, valorizando a autorrealização, autogerenciamento e satisfação profissional (HUGHES, 1958).

A partir desta visão dual, a carreira é composta de elementos objetivos e subjetivos que perfazem uma trajetória profissional pouco enraizada em estruturas instituídas e, portanto, mais fluida. Ao invés de conceber a carreira como uma progressão linear de ocupações,

autores como Arthur, Hall e Lawrence (1989), Hall (2002) e London e Stumph (1982) propõem entender a carreira como uma composição de experiências de trabalho de qualquer natureza ao longo do tempo. Assim, tanto as experiências de trabalho remuneradas quanto as não remuneradas, independentemente do tipo de trabalho, compõem a carreira individual.

Observou-se mais recentemente que os significados atribuídos pelos indivíduos às suas experiências de trabalho e, por consequência, às trajetórias de carreira revelam subjetividades discursivamente ancoradas em elementos psicossociais (RIBEIRO, 2014). Isso significa, a partir da vertente sociológica socioconstrucionista, que a carreira é uma narrativa construída a partir das relações indivíduo-mundo, compostas de elementos subjetivos e objetivos interconectados, portanto não ausente da sociedade e das convenções sociais nela encerradas. Assim, a carreira é parcialmente reflexo de motivações subjetivas intrínsecas aos indivíduos e parcialmente construídas a partir de elementos sociais objetivos internalizados (BLUSTEIN; SCHULTEISS; FLUM, 2004; COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004).

As implicações destas abordagens para a teoria dual career são importantes e devem ser salientadas neste momento. A carreira não é categoria distinta do trabalho, pois comporta todas as experiências de trabalho significativas aos indivíduos. Este pressuposto reconhece uma concepção universalista de carreira e, desse modo, alcança todos os indivíduos independentemente do nível de renda, escolaridade ou profissão. Além disso, a carreira não é um projeto individual ausente de influências. Os casais dual career constroem uma trajetória profissional compartilhada na qual são negociados os interesses individuais, as oportunidades do mercado de trabalho e as demandas familiares (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). Esta interconexão de elementos representa um deslocamento das teorias de carreira do nível individual para permitir o acesso aos elementos objetivos e subjetivos do meio social.

A partir deste entendimento, a definição seminal de famílias dual career que entende um ‘tipo de estrutura familiar singular em que ambos os cônjuges são engajados em uma carreira ao mesmo passo em que compartilham uma vida familiar’ é recontextualizada. As famílias dual career devem, em verdade, compreender todas as famílias na qual ambos os cônjuges trabalham, pois a carreira seria um projeto compartilhado entre todos os indivíduos inseridos nesta configuração.

Observa-se que o conceito de casais dual career permanece válido, ao contrário do que Hughes (2013) defende, enquanto a mudança acontece ao nível de compreensão da carreira. A distinção entre ‘casais dual career’ e ‘casais dual earner’, na abordagem socioconstrucionista, torna-se insipiente.

2.1.2. O Olhar das Organizações para a Dual Career

Grande parte da literatura sobre a dual career tem como foco salientar os dilemas dos casais que optam por este estilo de vida ao tentar conciliar as demandas do trabalho e da família. Uma interface importante neste contexto certamente é a organização, uma vez que ela pode ser vista como um estressor na relação entre os cônjuges, mas também pode atuar como um facilitador (PIERCE; DELAHAYE, 1996).

A interlocução entre as famílias dual career e as organizações se apresenta como significativa em virtude da amplitude de estudos voltados às estratégias adotadas pelos casais para se ajustar entre inúmeras demandas. O papel das organizações frente a esta realidade permanece largamente inexplorado, sendo possível elencar poucos, embora muito importantes, trabalhos nesta vertente (BERLATO, 2018; EBY et al., 2002; HALL; HALL, 1978; PIERCE; DELAHAYE, 1996; TAYLOR; LOUNSBURY, 1988; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989).

A literatura nesta área sugere que as organizações possuem pouco interesse em aprofundar o olhar sobre o indivíduo e, por extensão, aos seus familiares (BERLATO, 2018). A ideologia da separação de esferas entre trabalho e família fortifica este entendimento, assumindo que as questões pertinentes ao contexto familiar devem permanecer fora dos limites do ambiente de trabalho (PIERCE; DELAHAYE, 1996).

A área de recursos humanos permanece essencialmente processual e resiste em desenvolver políticas e práticas voltadas às necessidades individuais e de suas famílias. A confluência destes elementos fundamenta uma perspectiva pouco expressiva para o surgimento de um contexto organizacional interessado pelas demandas dos casais dual career (HALL; HALL, 1978).

Embora as publicações internacionais nesta área sejam antigas, o que poderia sugerir que atualmente tenha havido transformações nesta realidade, Berlato (2018) realizou uma pesquisa com gestores de recursos humanos de empresas de grande porte situadas no Brasil para identificar possíveis políticas e práticas empresariais voltadas aos casais dual career. Os resultados indicaram que as empresas tratam as questões familiares com grande marginalidade, demonstrando pouco interesse para estabelecer iniciativas que se propõem a ir além do que é estabelecido legalmente. Ainda que estes gestores sustentem um discurso de interesse pelo desenvolvimento dos seus funcionários, este interesse reside tão somente na esfera ‘individual’.

Como é sabido, os estudos sobre dual career ultrapassam os limites da individualidade ao posicionar o casal como uma unidade com características próprias. Entre os domínios do trabalho e da família, ancorando-se aqui sob a ideologia das esferas separadas, a literatura reconhece implicações específicas para estes casais, uma vez que as decisões tomadas em torno de um indivíduo possuem efeitos diretos sobre o outro (PIERCE; DELAHAYE, 1996; TAYLOR; LOUNSBURY, 1988). Portanto, considera-se que as decisões mais importantes no contexto da carreira são tomadas em conjunto.

Com efeito, vários autores sustentam que as organizações pouco interessadas na esfera familiar terão prejuízos significativos, principalmente associados à perda de funcionários altamente qualificados (BERLATO, 2018; EBY et al., 2002; HALL; HALL, 1978). Os indivíduos envolvidos nas famílias dual career são mais propensos a recusar trabalhos que enfraqueçam o equilíbrio trabalho-família ou que coloquem em risco a união conjugal. Considerando que o fenômeno dual career tem crescido substancialmente, é possível afirmar que as organizações já não podem se esquivar desta realidade (EBY et al., 2002).

O principal problema decorrente do cegamento das organizações frente às necessidades familiares é o estabelecimento de práticas de desenvolvimento profissional voltadas ao acúmulo de trabalho (OLTRAMARI; GRISCI, 2014). Normalmente, as promoções no trabalho são símbolos de maior retenção do funcionário para as demandas da organização, ainda que isso seja compensado com maior nível de remuneração. Assim, os contornos do sucesso na carreira são baseados em maior dedicação ao trabalho. Os funcionários compensados, que se aproximam das normas ideais do trabalhador na visão de Williams (2010), são aqueles que colocam o trabalho à frente de qualquer outra questão em sua trajetória profissional.

Além disso, o sucesso na carreira também é usualmente associado à mobilidade geográfica, o que significa que o trabalhador deve estar apto a deslocar-se para outras unidades da empresa nas quais ele possa desenvolver atividades de maior importância para o negócio. Esta mobilidade geográfica pode ocorrer tanto no contexto nacional quanto internacional (KIERNER; SUUTARI, 2018; MAKELA; KANSALA; SUUTARI, 2011; MAKELA et al., 2017).

Contudo, este sucesso profissional não é compartilhado entre os casais dual career. Uma maior dedicação ao trabalho, somado à flexibilidade de horários para as atividades da organização, significa um esvaziamento da importância da família (OLTRAMARI; GRISCI, 2014). Para estes indivíduos, o desenvolvimento de uma trajetória de carreira não deveria

colocar o trabalho e a família como incompatíveis (WILLIAMS, 2010). Isso é o que as organizações precisam olhar com mais atenção para a nova realidade dos trabalhadores.

A literatura reconhece uma série de práticas e políticas para a área de gestão de pessoas que poderiam ser adotadas para favorecer os casais dual career. A mais evidente é a flexibilidade de horários. É importante reconhecer que os casais dual career, principalmente quando possuem filhos, possuem demandas de horários específicas. Isso envolve, por exemplo, os horários de entrada e saída das crianças na escola, reunião de pais, atendimentos médicos, ou ainda situações de emergência. Pode-se considerar também demandas associadas aos cuidados de parentes idosos (WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989).

Assim, a adoção de horários flexíveis no trabalho pode ser visto como uma política que estabelece uma convergência com as demandas familiares. A flexibilidade no horário de trabalho é ainda mais bem-vinda quando as atividades do cargo envolvem mais atividades cognitivas que manuais, ou seja, que possibilitam o desenvolvimento do trabalho sem a necessidade de estar presente na organização (WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989).

Outra questão fortemente associada aos casais dual career é a licença maternidade-paternidade. Embora haja uma determinação legal quanto à licença, o que não pode ser confundido como um benefício oferecido pela organização, esta pode estabelecer uma política de apoio à maternidade e paternidade. Uma das iniciativas poderia ser a extensão da licença paternidade, equiparada à licença maternidade. Ainda, este apoio pode ser visualizado na forma de oferta de cuidados voltados ao bebê e às crianças, como espaço de creche e berçário na empresa (HALL; HALL, 1978; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989).

Quanto às políticas de recrutamento e seleção, Berlato (2018) identificou que as organizações não procuram saber se o indivíduo é casado ou compõe uma família no momento da contratação. Vários estudos têm mostrado que as organizações podem se beneficiar ao contratar ambos os indivíduos para que compartilhem trajetórias profissionais semelhantes. Além de favorecer a compreensão mútua quanto às demandas do trabalho, estes casais também compartilham uma mesma realidade profissional, o que pode reduzir conflitos advindos de diferentes ocupações.

Neste sentido, organizações têm entendido que políticas antinepotismo, as quais impediam que indivíduos da mesma família trabalhassem na mesma empresa, não são tão fundamentais. Com efeito, as iniciativas empresariais têm delimitado apenas que membros da mesma família não estejam situados em posição contrastantes, como líder/liderado ou supervisor/supervisionado, para impedir conflito de interesses (EBY et al., 2002; PIERCE; DELAHAYE, 1996; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989).

Quanto ao plano de carreira, as organizações são convidadas a rever as práticas de expatriação e mobilidade geográfica associadas à progressão na carreira. Os gestores podem refletir se tais medidas são realmente necessárias e, além disso, se o indivíduo está disposto a isso. Uma vez que a dual career supõe que indivíduos negociem, sob a unidade conjugal, suas trajetórias profissionais, um número cada vez maior de casais tem recusado ofertas de realocação (REED; REED, 1993). Nos casos em que a realocação é imprescindível, cabe à organização oferecer suporte para a mudança e adaptação dos cônjuges ao novo contexto. Isso implica, por exemplo, colaborar com a recolocação profissional do cônjuge acompanhante, como também na recolocação de crianças no sistema educacional (EBY et al., 2002).

Alguns estudos nesta linha têm explorado os casais dual career que decidem conviver sob um regime de separação residencial. Diante da realocação profissional, apenas um dos cônjuges se muda para a região do novo local de trabalho enquanto o outro permanece no local de origem. Esta situação implica na convivência esporádica dos cônjuges, os quais entendem que a remuneração é um fator determinante para a permanência no emprego, embora não possam estar próximos por fatores adversos. Esta é uma realidade de muitas famílias, mas não é reconhecido como uma boa prática voltada aos casais dual career. Inclusive, ao serem questionados a respeito desta modalidade de unidade conjugal, estes casais indicam a preferência por alternativas que possam aproximá-los (TAYLOR; LOUNSBURY, 1988).

Os casais dual career também buscam, no contexto organizacional, alinhar o período de férias entre os demais membros. Isso significa que ambos os cônjuges possuem preferência por agendar férias no mesmo período, e que este período seja também compatível com as férias escolares dos filhos (HALL; HALL, 1978). Esta questão está muito relacionada à rigidez da organização frente às necessidades individuais. Novamente, reforça-se que a organização pode atuar tanto como uma facilitadora quanto uma geradora de conflitos.

Ainda são valorizadas iniciativas voltadas a aproximação da família à realidade organizacional. Isso requer, por exemplo, possibilitar que os cônjuges compartilhem com mais intensidade as especificidades do trabalho de cada um. Isso também é válido para os filhos, quando são recebidos em atividades próprias na empresa para que estes conheçam o trabalho dos pais. Eventos também podem ser promovidos para unir as famílias ao comemorar os resultados conquistados pela empresa (PIERCE; DELAHAYE, 1996).

Foram discutidas apenas algumas iniciativas, presentes na literatura, que as organizações poderiam adotar para favorecer demandas específicas dos casais dual career. Portanto, elas não são exaustivas e outras poderiam ser propostas a partir de cada contexto.

Contudo, é válido afirmar que os gestores de modo geral e, mais especificamente, o gestor de recursos humanos, possuem um papel central frente a este cenário (BERLATO, 2018). A sensibilidade necessária para que se estabeleça um olhar para o indivíduo e, por extensão, à sua família, depende da abertura dos gestores a estas questões (EBY et al., 2002).

De acordo com Hall e Hall (1978), não se trata de propiciar um olhar estritamente econômico sobre estas alternativas apresentadas. Em um contexto de transformações sociais no qual o capital intelectual é cada vez mais valorizado, a retenção de indivíduos altamente qualificados tem adquirido grande relevância nas organizações. Em decorrência disso, a literatura apresenta uma relação inversamente proporcional entre a desvalorização das questões familiares importantes para o indivíduo e a retenção de indivíduos (WOLF-WENDEL; TWOMBLY; RICE, 2000). Isso justifica, sob a ótica das organizações, a necessidade de valorizar as famílias.

Por fim, torna-se válido ressaltar a proximidade entre as questões aqui discutidas e a abordagem estratégica de gestão de pessoas (REED; BRUCE, 1993). Valorizar o indivíduo na organização significa ouvir suas necessidades, ir além de processos padronizados indistintamente aplicados a todos os funcionários. Se ainda se fala de um fechamento das organizações para a dual career, isso se explica em decorrência da abordagem essencialmente processual que não olha para as individualidades.

2.1.3. Aspectos Legais sobre as Famílias

A literatura a respeito do fenômeno dual career tem contribuído amplamente para o entendimento das questões específicas envolvendo os casais que optam por este estilo de vida. Inicialmente discutiu-se as principais características envolvendo o casal no contexto familiar, seguido das questões referentes ao olhar da organização. No entanto, cabe ainda considerar o panorama legal no qual se insere as famílias dual career.

O estudo dos dispositivos legais concernentes a esta discussão é bem-vindo no sentido de esclarecer o plano de fundo que dá sustentação a determinadas práticas de gestão de pessoas, como também estabelece direitos e deveres às famílias no contexto brasileiro. Pontuações quanto à legislação do direito da família também se mostram pertinentes no intuito de distinguir práticas de gestão entendidas como benefícios, adotadas arbitrariamente pelas organizações, das exigências legais de suporte ao indivíduo e sua família.

Como constatou Berlato (2018), é recorrente a falta de entendimento entre os gestores de RH para com os benefícios oferecidos pelas organizações que não se confundem

com as disposições legais obrigatórias. Uma política ou prática de gestão de pessoas genuinamente interessada no indivíduo e sua família não pode refletir, portanto, unicamente a dimensão de benefícios assegurados legalmente.

O termo ‘direito das famílias’, cunhado por Dias (2015), vem ao encontro de transformações sociais que suscitaram a configuração de novos modelos familiares. Como já discutido anteriormente, a derrocada do modelo nuclear amparado pelo homem provedor e mulher dona-de-casa produziu mudanças significativas na constituição familiar. O termo plural ‘famílias’, neste sentido, busca abarcar a multiplicidade de expressões familiares que não se reduz a um único modelo.

É válido reconhecer que o avanço no direito das famílias convergente com uma posição de defesa de igualdade entre homens e mulheres tem grande afinidade com o movimento feminista da segunda metade do século XX, o qual adquiriu expressividade tanto no Brasil quanto no cenário internacional. É neste período, em específico, que são promulgados no Brasil o Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121/1962), a Lei do Divórcio (Lei nº 6.515/1977) e a Constituição Federal (1988). Mais recentemente, a nova redação do Código Civil (Lei nº 10.406/2002) e a Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) também contribuíram para a mudança do panorama nacional no que concerne a posição da mulher na sociedade brasileira.

Ao falar sobre conquistas da mulher no âmbito legal, adota-se uma postura crítica frente aos mecanismos legais que, embora ensejem igualdade e justiça, muitas vezes refletem abertamente ideologias discriminatórias advindas das disposições morais do legislador (DIAS, 2015). A emancipação da mulher e a ampliação dos direitos das famílias não rompe totalmente o preconceito que ainda urge modificações no atual sistema legal. Para Dias (2015), a postura ideológica do legislador nada mais faz que tornar realidades invisíveis, portanto excludentes.

O Estatuto da Mulher Casada (Lei nº 4.121/1962) teve vital importância na libertação da mulher do ambiente doméstico. A legislação anterior reconhecia a mulher casada como relativamente incapaz, suscitando a submissão ao cônjuge no casamento e demandando sua aprovação para a realização de determinadas atividades públicas. Até a promulgação desta lei, a mulher casada requeria a autorização do marido para trabalhar. Com este marco legal, a mulher passa a ser livre para adentrar ao mercado de trabalho independentemente da vontade do cônjuge.

A Lei do Divórcio (Lei nº 6.515/1977) avança sobre a constituição da entidade familiar ao conceber a possibilidade de dissolução da sociedade conjugal pelo divórcio. Esta

lei foi particularmente importante por oferecer condições de divórcio mediante o reconhecimento, por qualquer um dos cônjuges, da inviabilidade da vida comum. Isso significou a anulação de dispositivo legal anterior que previa o divórcio em condições específicas que deviam ser provadas. Quando da não comprovação de tais fatos, o divórcio era negado e os cônjuges eram obrigados a permanecer casados legalmente, mesmo que em contrário interesse de uma das partes.

Dias (2015) argumenta que a legislação anterior fragilizava a posição da mulher no casamento e reforçava a condição de submissão, uma vez que ela não podia solicitar o divórcio arbitrariamente em virtude de insatisfação na união. Em consequência da lei do divórcio, foi revogado a necessidade de comprovação de desonra familiar e estabelecida condições para a dissolução da sociedade conjugal mediante insatisfação de uma das partes.

A Constituição Federal, promulgada em 1988, é celebrada como um grande marco para o direito das famílias. O artigo 226 reconhece que a família é base da sociedade e tem especial proteção do Estado. Este artigo rompe com a constituição familiar representada exclusivamente por meio do casamento, uma vez que assume a partir do inciso terceiro a união estável entre homem e mulher como entidade familiar. Além disso, a entidade familiar – termo preferido à concepção de família pelo legislador – passa a envolver também qualquer comunidade formada por um dos pais e seus descendentes. O inciso quinto, ainda, estabelece que os direitos e deveres devem ser exercidos igualmente pelo homem e mulher na unidade conjugal.

O artigo 226 da Constituição Federal foi significativo em vários sentidos. Primeiramente, ele rompeu com a visão da família nuclear sacralizada no casamento e passou a aceitar outras formas de constituição familiar – as famílias de união estável e monoparentais. Ademais, ele rompeu com a visão patriarcal da família assegurando que homens e mulheres assumissem posição de igualdade na união. Em convergência ao lugar especial que ocupa a família na Constituição Federal, a lei nº 12.647/2012 instituiu o Dia Nacional da Valorização da Família, sendo comemorado no dia 21 de outubro em todo o território nacional. Ainda que a constituição não defina o que se entende por família, para Dias (2015) o texto e os demais dispositivos legais apontam o fundamento da família tendo por base o afeto no contexto brasileiro.

A família é constituída de relações afetivas entre os seus membros, dissociadas de quaisquer preceitos ideológicos ou biológicos (DIAS, 2015). Este entendimento fica mais claro no texto legal da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006), o qual compreende família

como ‘a comunidade formada por indivíduos que são ou se consideram aparentados, unidos por laços naturais, por afinidade ou por vontade expressa’.

É justamente por estes fundamentos e, seguindo o princípio do respeito à dignidade humana, que a jurisprudência entendeu como legítimo o casamento de indivíduos do mesmo sexo na constituição da entidade familiar. Esse tipo de configuração familiar foi concebido como união homoafetiva, novamente reforçando a existência de laços afetivos como base para formação da família (DIAS, 2015).

A Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006) é assumida como uma grande conquista no movimento feminista no cenário brasileiro, uma vez que ela reconhece uma série de agravantes à dignidade da mulher e cria mecanismos para ‘coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra a mulher’. O artigo quinto postula a configuração da violência doméstica e familiar contra a mulher como ‘qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial’. Do ponto de vista do direito das famílias, esta lei fortalece a supressão do patriarcado e a fragmentação de postura submissa da mulher frente ao seu parceiro.

Ainda nesta discussão, o Código Civil (Lei nº 10.406/2002) apresenta um livro específico para o direito de família (Livro IV). Assim como o texto constitucional, o Código Civil reforça a igualdade entre homens e mulheres no casamento ao dispor que eles ‘assumem mutuamente a condição de consortes, companheiros e responsáveis pelos encargos da família’ (art. 1.565). Em seguida, o artigo 1.566 também define que são deveres de ambos os cônjuges a fidelidade recíproca, vida em comum no domicílio conjugal, mútua assistência, sustento, guarda e educação dos filhos, e o respeito e consideração mútuos. O novo texto também rompe com situações discriminatórias anteriores, como a possibilidade de nulidade do casamento diante da comprovação, pelo marido, do desvirginamento da mulher, como também da obrigatoriedade na adoção do sobrenome do homem pela mulher.

As questões relativas ao trabalho envolvendo as demandas familiares estão presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT – Decreto-Lei nº 5.452/1943). Enquanto os demais dispositivos legais contribuem para a reflexão das mudanças sociais no contexto brasileiro no que se refere à posição da mulher na sociedade e no casamento, o conjunto de leis que compõem a CLT são importantes para lançar luz sobre as práticas de gestão de pessoas envolvendo a dual career. Neste momento, especificamente, torna-se possível distinguir aquilo que é estabelecido legalmente como direito do trabalhador e sua família, das práticas e políticas instituídas pelas organizações.

A CLT dispõe sobre a licença maternidade e paternidade, tratando assim de um momento importante para os casais que optam pela dual career. O artigo 391 garante a estabilidade temporária no emprego no decurso da gravidez e licença. A mulher não pode ser demitida de forma arbitrária ou sem justa causa desde a ‘confirmação da gravidez até cinco meses após o parto’ (art. 10, CF, 1988). O matrimônio e estado de gravidez não podem ser considerados motivos para a rescisão contratual (art. 391, CLT, 1943). O artigo 392 da CLT estabelece o período de 120 dias (quatro meses) para a licença-maternidade, enquanto o artigo 10 da Constituição Federal estabelece o período de 05 dias para a licença-paternidade.

Em 2008 foi sancionada a lei nº 11.770 criando o Programa Empresa Cidadã, tendo em vista a possibilidade de prorrogar a licença-maternidade e licença-paternidade por meio da concessão de benefícios fiscais pelo Governo Federal. A partir desta lei, o período da licença-maternidade pôde ser estendido por mais dois meses, totalizando 180 dias, enquanto o período da licença-paternidade pôde ser prorrogado por mais 15 dias, totalizando 20 dias (art. 1º). Além de garantir o direito à remuneração integral (art. 3º), a lei também assegura que os empregados sejam impedidos de realizar qualquer atividade remunerada (art. 4º), uma vez que os pais devem se dedicar exclusivamente aos cuidados do filho recém-nascido. O Programa Empresa Cidadã tem caráter não-obrigatório, portanto as organizações podem optar ou não por sua adoção.

O período estabelecido pela Constituição Federal e a CLT não alcança o servidor público, o qual é regido pelo regime jurídico da lei nº 8.112/1990. O decreto nº 6.690/2008 instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, possibilitando às servidoras públicas a prorrogação da licença-maternidade para 60 dias além dos 120 estabelecidos na CF. O decreto nº 8.737/2016 instituiu o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade, o qual possibilita que o servidor requeira a prorrogação da licença-paternidade pelo período de mais 15 dias, consoante ao Programa Empresa Cidadã.

Quando do retorno da empregada ao trabalho habitual, a legislação trabalhista define no artigo 389 (CLT, 1943) que toda empresa é obrigada a oferecer local apropriado para que a mãe mantenha sob vigilância e assistência os filhos no período de amamentação, desde que o estabelecimento contenha pelo menos trinta mulheres com mais de dezesseis anos. Essa exigência pode ser satisfeita mediante creches distritais com as quais a empresa estipule algum tipo de convênio.

Além disso, o artigo 396 (CLT, 1943) assegura à mãe em período de amamentação o direito a dois descansos de meia hora cada um, até que o filho complete seis meses de idade. A especificidade de seis meses tanto para a amamentação no trabalho quanto à licença-

maternidade para empresas inseridas no programa Empresa Cidadã advém de um consenso mundial, e legitimado pela Organização Mundial da Saúde (OMS), da necessidade de amamentação exclusiva durante os seis primeiros meses como forma de reduzir consideravelmente os riscos para a saúde do bebê. No entanto, a amamentação contínua com alimentos complementares é aconselhada até que a criança complete dois anos (WHO, 2017).

É válido também destacar que a Consolidação das Leis Trabalhistas obteve nova redação dada pela lei nº 9.799/1999, incorporando questões pertinentes a respeito da inserção da mulher no mercado de trabalho. Além de garantir às empregadas grávidas a dispensa do trabalho para seis consultas médicas, no mínimo, durante o tempo necessário (art. 392), a lei também assegura que quaisquer tipos de práticas de treinamento e desenvolvimento sejam igualmente oferecidos para homens e mulheres (art. 390).

Ademais, a redação veda práticas discriminatórias contra a mulher no mercado de trabalho, como a publicação de vagas de trabalho em que haja referências ao ‘sexo, idade, cor ou situação familiar’; a recusa de trabalho, promoção ou motivo de dispensa pelas mesmas referências acima mencionadas; considerar tais referências como base para ‘remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional’; exigir atestados ou exames para comprovar esterilidade ou gravidez na admissão ou permanência do emprego; bem como realizar revistas íntimas nas mulheres (art. 373).

Especificamente em relação à família, o artigo 135 da CLT dispõe sobre a possibilidade de que membros de uma família que trabalharem na mesma empresa possam ter o período de férias compartilhado, ou seja, que os membros da família possam tirar férias no mesmo período se assim desejarem. No entanto, o mesmo artigo argumenta que esse direito pode ser revogado caso o período compartilhado de férias resulte em prejuízo para o serviço, embora não seja especificado o que se entende objetivamente por ‘prejuízo’.

Além disso, o artigo 473 da CLT dispõe das situações nas quais o empregado pode faltar ao trabalho sem prejuízo do salário. No que concerne à família, o artigo estabelece o direito a dois dias consecutivos de luto em casos de perda de familiares; três dias consecutivos em decorrência do casamento; dois dias para que o empregado acompanhe a esposa ou companheira em exames e consultas médicas no período da gravidez; e um dia por ano para acompanhar o filho de até seis anos em consulta médica.

A reflexão em torno dos dispositivos legais que abordam as questões familiares e sua interface com o mercado de trabalho é importante não apenas para reconhecer as transformações sociais ocorridas ao longo do tempo, mas também para observar como estas modificações possuem um marco recente na legislação. As principais mudanças legais de

amparo à mulher e à família ocorreram há pouco mais de cinquenta anos (vide Estatuto da Mulher Casada, 1962; Lei do Divórcio, 1977; Constituição Federal, 1988; Código Civil, 2002; Lei Maria da Penha, 2006). Além disso, destacar o repertório legal referente a este assunto tem por contribuição o delineamento de uma trajetória nacional que se distingue daquilo pode ser vivenciado e legalmente protegido em outros países.

As organizações devem levar em conta as disposições normativas aqui evidenciadas na elaboração de práticas e políticas voltadas aos casais dual career, não provocando equívocos concernentes aos benefícios oferecidos aos trabalhadores (BERLATO, 2018).

2.1.4. A História da Família e a Colonialidade nos Estudos de Dual Career

Até o presente momento, o recurso histórico não tem aparecido nos estudos sobre dual career. No entanto, Rapoport e Rapoport (1969) afirmam que o fenômeno dual career surge em um contexto cultural específico, refletindo elementos socio-históricos que influenciam a forma como estes casais são entendidos. Explorar a história da família permite esclarecer diversos aspectos que se mostram importantes atualmente na discussão sobre trabalho e família. A constituição familiar, os papéis sociais atribuídos aos cônjuges, a atenção dedicada aos filhos, a própria separação das esferas privada e pública, ou seja, elementos que aparecem como fundamentos para os estudos da dual career refletem profundas construções históricas no seio familiar.

A família tradicional que se faz tão presente nas discussões em que se contrapõe os casais dual career reflete um modelo familiar construído entre os séculos XVI e XVIII. É um erro afirmar que o modelo considerado nuclear possui raízes históricas ou mesmo religiosas que perduram ao longo de todos os séculos, culturas e sociedades. Incorre em erro ainda mais grave assumir qualquer tipo de estrutura familiar com a única possível ou a mais desejável, sendo qualquer afirmação neste sentido puramente carregada de preceitos ideológicos (POSTER, 1978).

Para Poster (1978), não se deve confundir o surgimento da família tradicional com o surgimento do próprio termo “família”. A família é uma unidade social presente nas mais diversas sociedades, em diferentes momentos históricos. Não cabe aqui desenvolver uma discussão em torno do reconhecimento da família enquanto terminologia adequada para representar o agrupamento de indivíduos que compartilham laços entre si de alguma natureza. De acordo com Aries (2014), a família sempre existiu. Não se coloca em dúvida a existência

da família ao longo do tempo. O que surge como uma construção a partir do século XVI é o sentimento atribuído à família (ARIES, 2014).

Poster (1978) reconhece que há inúmeros modelos familiares em diferentes sociedades, o que torna o desenvolvimento de uma teoria da família ainda mais desafiador em virtude do estabelecimento de elementos transversais comuns a estas configurações. No entanto, é na sociedade burguesa europeia que germina um modelo familiar que ganha força e alcança, a partir do século XVIII, toda a civilização ocidental. A história da família vista a partir do enfoque sobre a família burguesa constituída no século XVI torna mais clara a compreensão dos aspectos pertinentes às famílias modernas.

Quatro estruturas familiares são identificadas na Europa no século XVI: as famílias aristocráticas, a família burguesa, a família proletária e a família camponesa. Uma maior atenção será dada aos três primeiros grupos identificados em virtude dos seus reflexos na sociedade ocidental atual (POSTER, 1978).

As famílias aristocráticas representavam o poder político da época, portanto revestiam-se como uma arena pública marcada por jogos de interesses e decisões estratégicas (ELIAS, 1993). É nesse modelo familiar que se observavam os casamentos arranjados a partir dos status das famílias, de modo que as uniões fortalecessem o poderio econômico e político. As famílias eram compostas por extensas linhagens, havendo registros de famílias com até 200 indivíduos vivendo no mesmo lugar (ARIES, 2014). Os laços consanguíneos não eram suficientes para delimitar o tamanho da família, incluindo sob a mesma unidade familiar todo o parentesco, como também empregados. Não havia separação entre a esfera pública e privada (ELIAS, 1993), portanto era comum que questões íntimas do homem e da mulher fossem expostas. Também era comum que o chefe da família mantivesse relações sexuais com outras mulheres além da esposa (POSTER, 1978).

Os filhos das famílias aristocráticas não eram cuidados pelos pais. A amamentação era realizada por amas de leite. Em um contexto de alta natalidade e alta mortalidade, era escasso o sentimento de afeto para com os filhos. Normalmente, os filhos eram enviados para outras famílias para que ocorressem os aprendizados necessários da infância. O intercâmbio de filhos também anulava a construção de laços afetivos. Registros históricos indicam que as crianças eram vistas pelos adultos como um domínio para a diversão, não propriamente um sujeito com necessidades específicas. As questões sexuais também não eram privadas da infância (ARIES, 2014).

De acordo com Elias (1993), a constituição da família aristocrática era pautada na linhagem e no usufruto das riquezas acumuladas ao longo das gerações. Ainda que se

constituísse um modelo familiar tradicional de pai, mãe e filhos, os indivíduos pouco conviviam conjuntamente e compartilhavam experiências.

As famílias proletárias, por outro lado, foram constituídas em um contexto social de escassez de recursos. Homens e mulheres foram chamados ao trabalho fabril de modo a suprir suas necessidades básicas. Assim, formou-se uma estrutura familiar em que não haviam diferenças nos papéis atribuídos aos cônjuges. Não era incomum que os filhos trabalhassem desde cedo nas fábricas para complementar a renda doméstica. Altas taxas de natalidade e mortalidade eram ainda mais presentes no âmbito da família proletária, sendo a morte das crianças algo visto com naturalidade (POSTER, 1978).

O trabalho exigia grande esforço físico e psicológico dos proletariados, e se estendia facilmente por mais de oito horas por dia. Os salários, em contraponto, eram baixos e impediam que as famílias tivessem quaisquer regalias ou lazer. Não há, nesta constituição familiar, casamentos arranjados ou formalmente estabelecidos. As condições de vida destas famílias eram mínimas e imperava baixa expectativa de vida. Ao contrário das famílias aristocráticas, as famílias proletárias eram compostas de poucos indivíduos e baseava-se exclusivamente em laços consanguíneos. O sentimento de família era fracamente sustentado pelos indivíduos e baseava-se mais na sobrevivência do grupo (POSTER, 1978).

Neste contexto de opostos extremos, surge um grupo de indivíduos com maior poder econômico, na sociedade em formação, que se caracterizava como o estrato social burguês. A burguesia não possuía os mesmos privilégios da aristocracia, pois faltava-lhe poder político e prestígio social. A burguesia também não compartilhava das dificuldades do proletariado, pois eram detentores dos fatores de produção e haviam conquistado estilos de vida mais sofisticados. Na formação da sociedade capitalista, a aristocracia entrou em declínio e a burguesia alcançou progressivamente maior relevância social (ARIES, 2014; POSTER 1978).

É neste momento de grandes mudanças sociais que as famílias burguesas atuaram ativamente no sentido de constituir um modelo familiar distinto das classes operárias, como forma de associar símbolos de progresso social e civilidade. Conforme a história indica, a burguesia não suportou o convívio com as massas e retirou-se dos espaços sociais de pobreza (POSTER, 1978).

A partir disso observa-se o distanciamento da família do domínio público, constituindo uma esfera privada na qual governavam homem e mulher. A comunidade deixa de interferir nos assuntos da casa, sendo de total interesse e responsabilidade do casal burguês. Os filhos passam a ser importantes aos pais à medida em que as famílias produzem e

acumulam capital, portanto há na família burguesa uma instituição da herança como significativo no que tange o cuidado dos filhos (ARIES, 2014).

É também a partir do século XVI que surgem as escolas, como instituições que se responsabilizaram pela educação das crianças e anularam a cultura que os pais tinham de enviar os filhos para outras famílias. Assim, houve maior supervisão dos pais nas atividades dos filhos e a aproximação destes ao domínio da família (ARIES, 2014).

Concomitante a isso, o amor romântico passa a ser exaltado como uma característica da formação das famílias burguesas. Os casamentos deixaram de ser arranjados entre as famílias para que os indivíduos pudessem escolher livremente os cônjuges a partir do fundamento do amor. Com o crescimento da autoridade do pai na família, Poster (1978) afirma que a família burguesa se constituiu sob a égide da autoridade e do amor.

É neste momento que as relações afetivas instituídas através dos vínculos consanguíneos passam a ser vistas como importantes na constituição da família. O fortalecimento dos laços familiares na unidade do amor entre os cônjuges e do amor destes com os filhos reflete uma revolução moral na época empenhada pelas próprias famílias, educadores, médicos, moralistas e religiosos (ARIES, 2014). A família nuclear burguesa instaurou um estilo de vida moral e superior, singular na sociedade capitalista em formação.

As mudanças nas normas vigentes alcançaram também os papéis representados pelo homem e pela mulher no domínio privado. Com o crescente poder de autoridade do homem tanto na esfera pública quanto na privada, à mulher restou a submissão ao marido e os cuidados da casa e dos filhos. A revolução moral dos séculos XVI a XVIII representou um esforço de fragilização da figura feminina. A mulher burguesa era vista com ingenuidade, inocência e ternura, ao contrário das mulheres proletárias. Os cuidados domésticos foram subjetivamente significados como intrínsecos à natureza feminina (POSTER, 1978).

O amor maternal também decorre como instituição deste período, por isso historiadores identificam na burguesia a instauração do mito da maternidade (BADINTER, 1985). Tudo que acontecesse com os filhos, fosse para o bem ou para o mal, deixou de ser obra do acaso ou da natureza para ser de responsabilidade da mãe. A amamentação dos filhos, que até então não estava associada a uma atividade intrínseca à mãe, torna-se um dos elementos mais graciosos da maternidade (POSTER, 1978).

Não foi apenas no âmbito familiar que as mudanças sociais foram sedimentadas. A medicina e o direito foram potencializadores destas mudanças, promovendo uma higienização de corpos e famílias a partir da instituição de normas médicas, bem como legitimando um único modelo familiar a partir da legislação (COSTA, 1979). A religião também teve um

papel significativo na configuração da família nuclear a partir do fortalecimento da visão da “sagrada família”. A família abençoada por Deus era aquela composta pelo homem e sua esposa, acompanhados dos filhos. Na história bíblica, a sagrada família é representada por José, Maria e Jesus. Contudo, também é importante as figuras de Adão, Eva e seus filhos para delinear os papéis de gênero em formação e reforçar a submissão feminina desde a concepção divina (ARIES, 2014).

Um olhar crítico ao posicionamento da Igreja pode reivindicar a existência da sagrada família como uma constituição que antecedia o surgimento da família burguesa. As sagradas escrituras não foram modificadas durante os séculos XVI e XVIII, mas os símbolos e significados associados à família foram transformados. Segundo Aries (2014), a religião se fazia muito presente na vida dos indivíduos não somente através da bíblia e dos cultos, mas principalmente a partir das representações artísticas. O estudo iconográfico deste período mostra um enaltecimento de José como figura paterna e eixo da família cristã, enquanto até então sua figura era sub-representada em detrimento de Maria e Jesus.

A igreja contribuiu para a instituição da família tradicional burguesa a partir de uma vigorosa produção de significados associados aos símbolos sagrados da família, bem como dos discursos associados ao pecado. Assim, o adultério amplamente presente na aristocracia passa a ser retratado como um dos mais terríveis pecados. A honra dos filhos ao pai e à mãe fortalecia os laços na família e constituía uma relação pautada no respeito. Dessa forma, a igreja não apenas deu respaldo à família tradicional burguesa europeia como solidificou a família como instituição sagrada indissolúvel e um modelo único a ser seguido pelos cristãos que buscavam ser salvos (ARIES, 2014).

Com o fortalecimento do sentimento de família na sociedade burguesa, não bastava que as famílias tradicionais mantivessem entre si o distintivo de configuração ideal. Notou-se que o surgimento de um modelo familiar imbuído de valores morais singulares e apoiado pela igreja deveria ser algo a ser alcançado por todas as famílias. Logo, era de interesse das famílias burguesas que elas ditassem não somente as normas relativas ao capital, na esfera pública, como também à própria constituição familiar, na esfera privada (POSTER, 1978).

Poster (1978) afirma que há todo um movimento social por parte de filantropos burgueses para levar os valores morais da sociedade às famílias proletárias, como uma catequização de indivíduos das camadas mais pobres. Um desses esforços foi denunciar o trabalho infantil e feminino nas fábricas, sendo uma violação dos direitos da criança e uma afronta à natureza feminina. Pouco a pouco, os proletários tornaram-se um grupo essencialmente masculino e ao homem coube o papel de provedor. Assim, as famílias

proletárias se tornaram paulatinamente semelhantes à família burguesa, embora com menos recursos.

As regiões colonizadas pelos países europeus incorporaram normas relativas à família tradicional, sendo tais normas compartilhadas proporcionalmente em todo o ocidente. Disto também deriva a produção de conhecimento científico que retrata as questões pertinentes ao trabalho e à família. A partir do recurso histórico, nota-se que os estudos sobre trabalho e família são produções situadas a partir de um quadro teórico que sustenta a concepção da família nuclear.

A atenção às necessidades dos filhos e a valorização da maternidade presentes nos estudos são reflexos históricos da família burguesa, mesmo entre os estudos sobre casais dual career, os quais são colocados como um avanço em relação ao modelo tradicional. Ainda que a inserção da mulher no mercado de trabalho, um novo olhar para as trajetórias profissionais e uma distribuição equitativa das demandas domésticas sejam elementos inovadores na constituição das famílias dual career (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; STOLTZ-LOIKE, 1992), é inegável que seus próprios dilemas exprimem normas sociais da família nuclear. A própria tradição de estudos sobre dual career a partir de famílias heteronormativas, em que se configura o pai, a mãe e os filhos, é um reflexo da configuração tradicional da família.

O recurso histórico aqui empregado é importante para reconhecer a colonialidade nos estudos sobre as famílias dual career, sedimentados em uma visão ocidental de estrutura familiar. Principalmente a partir dos anos 2000 observou-se uma ampliação dos estudos sobre a família dual career para além dos limites europeus e norte-americanos, procurando observar como se configurava a dual career em diferentes culturas. Assim, o tema apresentou resultados com casais da África do Sul, Alemanha, Austrália, Brasil, Finlândia, Hungria, Índia, Indonésia, Malásia, Singapura, Taiwan, entre outros (RAJADHYAKSHA; BHATNAGAR, 2000; ELLOY; SMITH, 2003; KOMARRAJU, 2006; QUEK; KNUDSON-MARTIN, 2006; RUSCONI; SOLGA, 2007; WANG; TIEN, 2011; BERLATO, 2015; KANSALA; OINAS, 2016; MOTAUNG; BUSSIN; JOSEPH, 2017; PRATAMA et al., 2017).

Um dos estudos que salienta as diferenças de background teórico foi realizado por Rajadhyaksha e Bhatnagar (2000) na Índia com 92 casais dual career. O contexto indiano histórico reflete uma sociedade essencialmente hierarquizada, tanto entre grupos sociais (castas) quanto no interior de cada grupo (sexo, idade). Nesta perspectiva, a família tradicional indiana rotulou a mulher como “patrivrata”, como uma virtude da esposa fiel e leal ao seu marido. Mudanças culturais na Índia foram sentidas somente a partir do domínio

britânico, sob o qual os ideais europeus foram instaurados e ensinados aos indivíduos, permitindo que as mulheres de classes mais altas se inserissem no mercado de trabalho.

A mudança de status da mulher na família moderna indiana suscitou novos debates em torno da dinâmica vivenciada por casais que compartilham demandas domésticas e carreira. Contudo, o estudo de Rajadhyaksha e Bhatnagar (2000) revelou que entre os casais prevalece a percepção contínua ao longo do casamento de que a mulher assume maior responsabilidade doméstica (orientação familista) enquanto o homem possui papel central no engajamento com a carreira (orientação carreirista), evidenciando disparidades de gênero que distanciam da visão equitativa associada aos casais dual career. O estudo também revelou que, apesar das mudanças na configuração familiar quanto à distribuição dos papéis de gênero, as oportunidades de progresso na carreira são mais perceptíveis ao homem do que à mulher.

Além disso, cumpre observar um contexto cultural indiano em que também cabe à mulher o cuidado pelos indivíduos mais velhos. Assim, muitas mulheres são socialmente coagidas a interromperem suas carreiras para cuidar dos idosos, impedindo que elas retornem ao mercado de trabalho no mesmo nível profissional em que atuavam anteriormente. Tal constatação colocou em dúvida a teoria de desenvolvimento de carreira associada ao ciclo de vida e, de forma mais ampla, às considerações sobre trabalho e família ocidental como transversais às diferentes culturas (RAJADHYAKSHA; BHATNAGAR, 2000).

Em Hong Kong, Aryee e Luk (1996) exploraram os efeitos sobre as influências do trabalho e da família em 207 indivíduos vivendo como casais dual earner quanto à satisfação com a carreira. Os autores utilizaram a terminologia ‘dual earner couple’ como sinônimo de ‘dual career couple’ e demonstraram que as influências do trabalho são mais evidentes na satisfação com a carreira do que as influências da família. O suporte do supervisor, o uso de habilidades e a autoestima baseada na organização são vistas como mais importantes à concepção de sucesso na carreira do que o suporte do cônjuge ou o gerenciamento do conflito trabalho-família.

Contrapondo estes resultados, Komarraju (2006) identificou entre casais dual career maláxios maiores níveis de satisfação no trabalho associados ao suporte e encorajamento do cônjuge. Para os homens, o ‘suporte da esposa’ foi a variável mais significativa para explicar a satisfação no trabalho, enquanto que para as mulheres foi a variável ‘conflito trabalho-família’.

Quek e Knudson-Martin (2006) buscaram compreender a dinâmica das famílias dual career em um contexto cultural coletivista. Singapura tem sido historicamente caracterizada como uma sociedade coletivista, na qual os interesses do grupo se sobressaem aos interesses

individuais, sem negar o bem-estar individual. Foi possível observar entre 20 casais dual career a incorporação de valores igualitários que salientam cinco processos concomitantes: carreira como elemento central à relação, alocação flexível das tarefas domésticas, diálogo aberto sobre conflitos, igualdade de voz na tomada de decisão e autorreflexão.

Motaung, Bussin e Joseph (2017) conduziram uma pesquisa qualitativa com vinte casais negros africanos que compartilham a dual career e identificaram a licença maternidade como um aspecto negativo para a carreira das mulheres. O desenvolvimento da carreira de mulheres negras africanas é percebido como mais lento em virtude da saída involuntária do ambiente produtivo. Além disso, as mulheres normalmente ocupam cargos de pouca ou nenhuma especialização. Entre os casais, 95% dos entrevistados comentaram que a presença da licença paternidade contribuiria para a redução do prejuízo à progressão da carreira das mulheres.

No Brasil, Berlato (2015) conduziu uma pesquisa com 340 indivíduos casados de modo a identificar os tipos de casais dual career predominantes no país. Os resultados mostraram que 50% dos casais foram identificados como acrobatas, ou seja, um tipo de configuração em que ambos os cônjuges visualizam as esferas trabalho e família como tendo a mesma importância, embora concentrem a maior proporção de indivíduos sem filhos. Entre os acrobatas também não há predominância de nível de escolaridade e posição no trabalho, contrariando padrões presentes nos estudos sobre dual career. Os carreiristas correspondem aos indivíduos que obtiveram maior pontuação em variáveis relacionadas à carreira e compõem 27% da amostra, sendo desta 96% homens. Entre os familistas, com maior pontuação associada à família, tem-se 23% da amostra e desta 87% são mulheres. De modo geral, os casais que vivenciam a dual career no Brasil mostraram-se mais direcionados ao equilíbrio entre as esferas trabalho e família, identificando mais benefícios que conflitos neste tipo de relação.

Os estudos sobre as famílias dual career em contextos que se distanciam da tradição europeia e norte-americana são importantes para salientar de que forma os aspectos culturais moldam as relações conjugais entre os indivíduos e como isso se reflete na construção de carreira (BERLATO; CORREA, 2017). Estudos neste sentido contribuem para aprofundar as dimensões envolvidas entre casais dual career e lançar luz sobre a produção do conhecimento localizado social e historicamente.

2.1.5. História da Família no Brasil

Embora a história da família ressalte a passagem da família aristocrática para a família nuclear burguesa como modelo de família predominante, em decorrência do desenvolvimento do capitalismo, é necessário observar o contexto cultural para sinalizar possíveis divergências na transição destes modelos. Dito isso, evidencia-se nesta seção as contribuições apresentadas pela historiografia brasileira no que diz respeito aos modelos familiares.

Os autores que trabalharam esta questão no Brasil possuem a obra “Casa Grande e Senzala” (FREYRE, 2006) como uma grande referência para o entendimento da família brasileira. A caricatura é tal qual segue: os senhores de engenho, atuantes na economia canavieira, eram considerados os patriarcas das famílias extensas. Nelas estavam presentes a mulher, os filhos, as escravas que realizavam o trabalho doméstico, os filhos das escravas, os filhos mestiços dos senhores de engenho, como também os escravos que se responsabilizavam pelo trabalho pesado (ALMEIDA, 1987).

Na figura do senhor de engenho estava presente a autoridade do chefe de família, o protetor e grande provedor, respeitado e temido. A esposa do senhor era completamente subalterna, não tendo qualquer prestígio social. Afirma-se que as mulheres desta época tinham caráter instrumental de procriação e extensão da linhagem da família, e não trabalhavam dentro ou fora de casa, uma vez que as tarefas domésticas eram de responsabilidade das escravas, bem como não participavam da criação dos filhos (SAMARA, 1987).

A fidelidade na relação conjugal não era uma questão relevante, uma vez que o senhor de engenho mantinha relações sexuais explícitas com as escravas e a mestiçagem era algo comum. Os filhos legítimos conviviam com os filhos mestiços, e à esposa não cabia questionamentos (ALMEIDA, 1987).

Várias revisões históricas provaram que este modelo familiar patriarcal, tal como descreveu Freyre, não era predominante na sociedade brasileira do século XVI. Contudo, o modelo serviu para legitimar no imaginário social um tipo específico de família, a qual posicionou o homem como grande senhor, digno de poder e autoridade, em contraste com a fraqueza e invisibilidade da figura da mulher (ALMEIDA, 1987).

Com o desenvolvimento do capitalismo na Europa e o enfraquecimento da aristocracia, o modelo familiar burguês emergiu com grande força naquele contexto (POSTER, 1978). Tal como salientado anteriormente, este modelo propunha uma densa

reforma moral nas famílias, embora os atributos associados às figuras do homem e mulher tenham permanecido praticamente intocados.

A ascensão da ideologia do individualismo (DUMONT, 1993), bem como da separação das esferas pública e privada (HABERMAS, 2003), contribuiu para a emancipação do indivíduo na sociedade. Os ideais de liberdade e igualdade, fervorosos entre os iluministas e capitalistas na Europa, anunciavam a autonomia do indivíduo frente a sua própria história. Esta mudança radical, no entanto, não foi visualizada no Brasil.

Com uma economia essencialmente agrária, o Brasil não contava com uma burguesia claramente estabelecida. O país nem mesmo havia se emancipado enquanto república. A aristocracia ainda era forte e detentora do poder político e social. Sendo assim, a passagem do modelo familiar patriarcal para o modelo nuclear burguês não encontrou firme sustentação (SAMARA, 1987).

Para os autores que abordam esta questão, as mudanças no seio familiar brasileiro aconteceram de forma muito vagarosa e produziram reflexos que podem ser observados até hoje. Para Da Matta (1987), a discussão de classes sociais possui particular relevo na história da família brasileira pois ressalta, particularmente entre as famílias mais privilegiadas, a herança aristocrática.

Fruto desta herança é a cultura de servidão, encarnada na figura da empregada doméstica. Há também as babás para cuidado dos filhos. Nas famílias patriarcais, além dos serviçais, não é incomum a presença de avós, primos, afilhados e outros agregados, reproduzindo o modelo de família extensa. Enquanto homens e mulheres das famílias ricas conseguem lidar com as demandas trabalho-família com muito mais facilidade, em virtude dos recursos disponíveis, os empregados confundem esfera pública com privada e vivem suas trajetórias profissionais em virtude do empregador. Não é à toa que as casas destas famílias contam com quarto de empregada (DA MATTA, 1987).

Estas observações são bastante pertinentes para a discussão do fenômeno dual career family no Brasil. O que se sugere, à primeira vista, é que a vivência de uma configuração familiar dual career é marcada, inevitavelmente, pela classe social na qual os indivíduos estão inseridos. Sustentar um estilo de compartilhamento de trajetória profissional entre os cônjuges, em que se demonstre interesse pelo desenvolvimento pessoal ao mesmo passo que se mantém uma relação equitativa no domínio público-privado, parece ser possível apenas para os indivíduos de estratos sociais mais altos.

Além disso, a cultura da divisão de papéis entre homens e mulheres também não se enfraqueceu, reafirmando a impossibilidade de muitas mulheres se inserirem no mercado de

trabalho. Ou ainda, entre as que estão presentes no mercado de trabalho, restou a ocupação de cargos socialmente inferiores, reconhecido como trabalho secundário, pouco relevante quando comparado às ocupações dos homens, e a sobrecarga do trabalho doméstico como responsabilidade principal da mulher na família (BRUSCHINI, 1990).

Diante disto, questiona-se a possibilidade de falar sobre dual career no Brasil assim como ela é retratada tradicionalmente na literatura. O background teórico, desenvolvido durante cinquenta anos por pesquisadores sobretudo norte-americanos e europeus, pode revelar-se como distante da realidade vivenciada pelas famílias no Brasil. É a partir disso que se evoca, com ainda mais vigor, a necessidade de promover a decolonialidade dos estudos desta área e explorar, com mais intensidade, o recurso histórico para a compreensão das trajetórias de trabalho das famílias brasileiras.

2.1.6. O Casamento como Elemento da Construção da Realidade

Tendo em vista a orientação construcionista deste trabalho, inicialmente discutida sobre o conceito de carreira, posteriormente suscitada pelas características que compõem a história da família no ocidente e no Brasil, e como também será visto mais à frente no debate feminista e da construção da realidade sagrada, aqui são feitas algumas ponderações pertinentes ao entendimento do casamento neste quadro de referência epistemológico.

De acordo com a Berger e Kellner (1964), o casamento é “um arranjo social criado para o indivíduo de modo que ele possa experimentar sua vida com um significado”. Berger e Luckmann (2004) acreditam que o homem é um ser coletivo, portanto a efetividade das estruturas do mundo social depende do contato entre indivíduos. Assim, o matrimônio representa uma relação que fortalece a estabilidade do mundo construído socialmente.

Berger (1985) também afirma que as estruturas do mundo social são inerentemente precárias. Sendo assim, os indivíduos precisam de uma constante reafirmação e atualização deste mundo. Este processo ocorre por meio da conversação, ou seja, do diálogo estabelecido entre indivíduos em uma relação. Deste modo, Berger e Kellner (1964) sustentam que a realidade do mundo é sustentada através da conversação e o casamento ocupa um lugar privilegiado neste mecanismo de validação.

O casamento decorre da instituição familiar que determina as bases desta relação. Segundo Berger e Kellner (1964), o casamento decorre de um processo ideológico incorporado às estruturas da consciência subjetiva de amor romântico, preenchimento sexual, autoconhecimento, autorrealização por meio do amor e sexualidade, enfim, o casamento

decorre da cristalização do modelo de família nuclear. Na definição dos autores, o casamento “é um ato dramático no qual dois estranhos decidem ficar juntos e se redefinem a si mesmos” (BERGER; KELLNER, 1964).

Nesta análise microssociológica, dois indivíduos vêm de contextos sociais distintos e, portanto, não compartilham do mesmo passado. A realidade de cada um é divergente, embora normalmente estão inseridos no mesmo background, como etnia, língua e costumes. Há uma definição geral da realidade disponível para ser apreendida, bem como os papéis sociais que devem ser representados. Embora os indivíduos compartilhem tais definições e expectativas em torno da relação matrimonial, isso não reduz o esforço que eles têm em convergir as realidades individuais (BERGER; KELLNER, 1964).

Para Berger e Kellner (1964), o início do casamento representa uma ruptura nômica, ou seja, dos saberes apreendidos em uma determinada realidade. As bases da realidade de um indivíduo são confrontadas com as bases da realidade do outro indivíduo. Assim, o casamento demanda um reordenamento destas bases convergindo para uma realidade compartilhada entre os indivíduos. Há um ajustamento contínuo de significados, expectativas e projetos. A reconstrução da realidade, sua objetivação e interiorização ocorre principalmente no decurso da conversação. É a conversação que garante um contínuo refinamento do mundo social compartilhado e a própria estabilidade das estruturas deste mundo.

Normalmente, antes do casamento o indivíduo projeta um futuro muito diferente daquele que passa a ser construído depois do casamento. Isso acontece porque antes do matrimônio há elementos que significam apenas a realidade de cada um dos indivíduos separadamente. Há, inclusive, um passado diferente para cada um. À medida que a conversação ocorre no casamento, os indivíduos passam a reinterpretar o próprio passado de modo a construir uma narrativa de uma memória em comum, bem como projetam um futuro ajustando as expectativas, desejos e necessidades (BERGER; KELLNER, 1964).

Esta visão tem grande convergência com os estudos dos casais dual career, pois evidencia os dilemas gerados pelo casamento. Enquanto cada um dos cônjuges busca construir carreira, e buscava antes mesmo da relação conjugal, o casamento promove um contínuo ajuste das expectativas individuais (RAPOPORT; RAPOPORT, 1978). Por isso a literatura destaca o diálogo como um dos elementos mais importantes da relação (STOLTZ-LOIKE, 1992). Berger e Kellner (1964) evidenciam, inclusive, que o casamento envolve uma redefinição do planejamento de carreira individual.

Assim, é válido reconhecer que a relação conjugal possui implicações específicas para os indivíduos que desejam construir e compartilhar uma trajetória profissional. Enquanto

as abordagens de carreira possuem enfoque sobre o indivíduo, os estudos de dual career buscam compreender as influências da relação conjugal sobre a carreira do casal.

2.2. Feminismo e Gênero

Assim como destacado anteriormente, o feminismo foi um importante movimento que possibilitou a inserção da mulher no mercado de trabalho. Deste modo, o surgimento do fenômeno das famílias dual career está diretamente associado às bases deste movimento. Torna-se importante, portanto, resgatar as principais características do movimento feminista e evocar as relações construídas com os estudos de gênero na administração.

Abordar o feminismo exige mergulhar nas vivências próprias das mulheres de modo a compreender a forma como elas constroem e desconstróem espaços e vozes no mundo social. O feminismo representa um movimento conduzido predominantemente por mulheres tendo em vista o combate às desigualdades pautadas em gênero visualizadas em todas as esferas sociais, seja na política, religião, trabalho, ambiente doméstico e outros (HEKMAN, 2015; WILLIAMS, 2000).

A vertente feminista concebe uma visão binária de gênero, partilhada entre homem e mulher, sob a qual o mundo social é organizado de modo a privilegiar o homem em detrimento da mulher (CHANGFOOT, 2009). Cumpre reconhecer uma distinção básica entre sexo e gênero como fundamental para os estudos feministas. Enquanto o sexo representa um componente biológico, portanto associado às características hormonais e físicas que diferenciam homens e mulheres, o gênero representa uma categoria social imbuída de significados construídos em torno dos pilares de ‘masculinidade’ e ‘feminilidade’ (CALÁS; SMIRCICH, 2007; HEKMAN, 2015; STOETZLER, 2005).

Deste modo, as autoras feministas se apoiam sobre a corrente sociológica construcionista para argumentar que o gênero é uma construção social condicionadora, concebendo identidades ‘femininas’ e ‘masculinas’ que são socializadas e reproduzidas como normas revestidas de verdades. O gênero é acoplado ao sexo, formando um amálgama que interconecta a expressão dos aspectos biológicos aos elementos psicossociais de formação individual. Assim, a sociedade corrobora para a afirmação de uma masculinidade característica do sexo masculino e uma feminilidade pertencente ao sexo feminino, como uma essência generificada do ser (JACKSON, 1999).

Não obstante, o feminismo entende que a construção social do gênero contribuiu para uma corrosão da igualdade entre homens e mulheres. Sob um olhar histórico, as mulheres

foram persistentemente negadas enquanto sujeitos (HEKMAN, 2015). Mesmo diante dos preceitos iluministas, os quais propagavam a liberdade, igualdade e fraternidade, as mulheres foram marginalizadas dos direitos conquistados a partir da Revolução Francesa (WILLIAMS, 2000).

A essência feminina é caracterizada pela amabilidade, ternura, emoção, castidade, entre tantos outros atributos que fragilizam a mulher no âmbito social. Estas características são contrapostas à essência masculina revestida de força, potência, assertividade, seriedade, competitividade e agressividade. Registros históricos indicam a cristalização destas imagens femininas e masculinas sobretudo durante a ascensão da burguesia no interior das famílias deste estrato social. A classe social foi particularmente importante, neste sentido, porque ela fundamentou valores morais associados à mulher de uma classe social privilegiada (POSTER, 1978).

A construção do repertório feminino revela sistemas opressores à condição da mulher, como a domesticidade e o patriarcado. Na visão de Williams (2010), a domesticidade é um sistema construído de modo a aprisionar a mulher no interior da unidade familiar, atribuindo a ela a responsabilidade legítima sobre o trabalho doméstico e o cuidado dos filhos, consequentemente impedindo-a de acessar espaços públicos. O patriarcado, por outro lado, é o termo utilizado para explicar a predominância da autoridade do homem sobre a mulher, construindo assim uma postura de submissão e hierarquia. O patriarcado impede, por sua vez, que a mulher assuma posições hierarquicamente iguais ou superiores ao homem (BELL et al., 2019). Para outros autores, a própria existência do gênero representa um sistema de distinção entre os indivíduos de modo a sustentar uma hierarquização de direitos (CALÁS; SMIRCICH, 2007).

O feminismo propõe a construção de um novo olhar sobre o mundo social demarcado por redutos masculinos. O movimento é amparado por teorias e práticas que denunciam injustiças e reivindicam a legitimidade das experiências da mulher pela própria mulher. Isso decorre de um entendimento de que não é permitido à mulher se autoafirmar enquanto sujeito, sendo identificada sempre como o 'outro'. A posição da mulher desvela-se nos espaços de ausência, da periferia, às margens da dominação masculina (HEKMAN, 2015).

A célebre frase de Simone de Beauvoir 'ninguém nasce mulher, torna-se mulher' se incorpora com força à luta feminista porque nega a existência de uma essência genuinamente feminina, reforçando a socialização como forma de impingir sobre a mulher expectativas sociais que condicionem uma representação conforme (CHANGFOOT, 2009; HEKMAN, 2015; STOETZLER, 2005). Assim, enquanto movimento social, o feminismo se apresenta

como uma possibilidade de subverter a ordem social legitimada. O feminismo fomenta a igualdade em todas as arenas sociais, a desconstrução de estereótipos, a fragmentação de privilégios e a construção de espaços e vozes da mulher (JACKSON, 1999).

É reduzida a visão a respeito do feminismo em torno do objetivo único em conquistar a igualdade entre homens e mulheres. Normalmente, esta concepção apresenta problemas como assumir inconscientemente a posição masculina como o ideal a ser alcançado, novamente subjugando a mulher ao homem. O espaço que o feminismo deseja construir para a mulher não é o espaço do homem, com seus padrões e ideais. A essência do feminismo é a negação de instituições sociais pautadas no gênero, não a apropriação da esfera masculina (WILLIAMS, 2010).

Em uma pesquisa com jovens universitários masculinos, Edley e Wetherell (2001) buscaram compreender como o feminismo era visto pelos homens. A análise de discurso empregada evidenciou a associação do feminismo normalmente ao extremismo. O feminismo tende a ser visto como um movimento de mulheres que almeja a eliminação do homem. Os entrevistados também caracterizam uma feminista como uma mulher feia, desarrumada e malvestida. Cabe ressaltar os significados construídos socialmente em torno do feminismo tendo em vista o esvaziamento da sua essência. A distorção em torno do movimento feminista propõe descaracterizar a luta das mulheres na sociedade, tornando-a inválida ou desnecessária (CALDER-DAWE; GAVEY, 2016).

Geralmente o feminismo é visto com ceticismo por teóricos e mesmo entre a população. Afirmações demarcando que a luta feminista é ultrapassada e que as mulheres já conquistaram igualdade na sociedade são os argumentos mais comuns. Ou ainda, que as mulheres já possuem direitos suficientes e que o próprio movimento feminista contribui para a segregação entre homens e mulheres (EDLEY; WETHERELL, 2001). Uma corrente denominada ‘antifeminismo’ se propõe a contrapor as reivindicações femininas e argumentar a favor dos papéis tradicionais de gênero, assumindo que homens também são discriminados pelas mulheres (DEKESEREDY, 1999; MARSHALL, 1991).

O movimento feminista é identificado a partir de três ondas que apresentam lutas particulares das mulheres em um contexto histórico e social específico (BELL et al., 2019). A primeira onda feminista corresponde ao engajamento das mulheres desde o século XVIII em direção ao reconhecimento da mulher enquanto cidadão de direito. A segunda onda é caracterizada pelas expressões nas décadas de 60 e 70 em torno da desigualdade salarial, assédio sexual e negação do papel doméstico à mulher (AUNE; HOLYOAK, 2018). A terceira onda, visualizada atualmente nos estudos feministas, é reconhecida como uma

negação das grandes narrativas construídas em torno da mulher na onda precedente de modo que reconhece as multiplicidades de experiências femininas (AUNE; HOLYOAK, 2018). A terceira onda, embora seja criticada pela não defesa de um projeto comum ao feminismo que porventura enfraqueceria o movimento, é visto também como uma celebração da singularidade da mulher em seus diferentes contextos e experiências (OLESEN, 2011).

Embora as ondas feministas sejam importantes para compreender a história do movimento e as abordagens feministas derivadas de contextos históricos e sociais específicos, elas não devem ser vistas a partir de fronteiras bem definidas (COWMAN; 2010). O surgimento da terceira onda feminista, por exemplo, não teve como fundamento a conclusão da segunda onda e, menos ainda, a conquista das reivindicações do período anterior (AUNE; HOLYOAK, 2018). Como movimento, o feminismo acompanha as transformações sociais e estabelece novos vínculos a serem explorados. Novos temas de interesse não suprimem as discussões já realizadas, mas somam novos olhares. Assim, os estudos feministas podem ser associados a diferentes ondas e contribuir concomitantemente para a construção do conhecimento feminista.

O feminismo não é somente visto como prática, mas também como conhecimento teórico de transformação social (BELL et al., 2019). Devido a isso, o feminismo alcançou status de ‘paradigma’ assim como o positivismo, neopositivismo, construcionismo, teoria crítica e pesquisa ação. O paradigma feminista é um projeto científico que busca remover a centralidade masculina do acesso ao conhecimento (DENZIN; LINCOLN, 2011). Não faltam evidências sugerindo que a ciência é construída tendo o homem como figura predominante para a compreensão do mundo. Assim, o paradigma feminista advoga uma ciência neutra de hierarquia de gênero, de modo que homem e mulher sejam considerados semelhantes na construção do conhecimento científico (HARAWAY, 1991).

O feminismo é pouco explorado nos estudos organizacionais e normalmente empregado sob a denominação de “relações de gênero”. Assim, a abordagem feminista visualizada nas organizações compreende estudos que revelam as desigualdades salariais e de cargos. As evidências mostram que mulheres recebem menos que os homens, possuem competências subvalorizadas, ocupam poucos cargos de gerência e liderança em comparação aos homens, ocupam cargos de menor especialização, são invisibilizadas em processos de tomada de decisão, entre outros (CALÁS; SMIRCICH; 2007).

Esse conjunto de práticas discriminatórias contra as mulheres tem sido evidenciado por meio do conceito de teto de vidro, o que representa barreiras invisíveis, socialmente sustentadas no seio das organizações por homens e, por vezes, até mesmo por mulheres, que

impedem a ascensão hierárquica e o desenvolvimento de carreiras das mulheres devido tão somente à demarcação do gênero (STEIL, 1997).

De acordo com os estudos organizacionais, as mulheres são sistematicamente excluídas do reduto organizacional empoderado pelo homem. O esvaziamento do sujeito feminino decorre de instituições fortemente arraigadas na sociedade que associam a mulher à esfera doméstica, como também assumem a mulher como biologicamente mais frágil ou menos competente que o homem (CALÁS; SMIRCICH; 2007). As organizações apresentam para o feminismo os mesmos desafios visualizados na sociedade, pois elas são reflexos dos repertórios individuais (BELL et al., 2019).

Além disso, os estudos criticam a postura de incompatibilidade assumida entre a maternidade e a carreira, como se ela trouxesse apenas prejuízos ao desenvolvimento profissional. A maternidade é circunscrita em um framework de déficit ao desenvolvimento profissional e, portanto, impede que as mulheres reconheçam os momentos associados ao ciclo de vida biológico como uma força para a construção do sujeito no ambiente organizacional (HUOPALAINEN; SATAMA, 2019; JACK; RIACH; BARIOLA, 2019).

2.2.1. Estudos Brasileiros sobre a Mulher na Administração

Embora não utilizem o feminismo como conceituação teórica, vários estudos brasileiros têm explorado a trajetória profissional das mulheres nas organizações. Os autores inspirados por esta temática defendem que a sociedade brasileira é fundamentalmente machista e relega um papel secundário à mulher em todas as esferas da vida, incluindo a organizacional (SOUZA; CORVINO; LOPES, 2013).

A inserção da mulher nas organizações reflete um caminho cheio de percalços. Entre as principais barreiras, destaca-se a subvalorização das competências individuais, a desigualdade salarial, a insipiente presença das mulheres em altos cargos de gestão, a problematização de atitudes e vestimentas, e uma necessidade contínua de provação (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; HENDERSON; FERREIRA; DUTRA, 2016; HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018; SOUZA; CORVINO; LOPES, 2013).

Desde os primórdios do conhecimento administrativo é possível observar nos escritos clássicos uma negação do gênero como influenciador das práticas de gestão. Ainda que se pretendesse construir um olhar em torno da eficiência e produtividade individual, independentemente dos sexos, tal pressuposto suavizava a negação da mulher nos espaços

públicos (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014).

Contudo, observa-se que a inscrição da dualidade de gênero nas organizações não promoveu a neutralidade da gestão, uma vez que as práticas administrativas e as estruturas organizacionais revelam disparidades entre homens e mulheres. Os dados estatísticos do IBGE revelam que as mulheres ganhavam 87% do valor total que os homens recebiam em 2016 considerando a mesma quantidade de horas trabalhadas. Ao desagregar os dados, observa-se que há uma diferença ainda maior para mulheres com ensino superior completo, que recebiam 63% do valor recebido pelos homens neste nível de escolaridade (IBGE, 2018).

Quanto à esfera política, ainda que haja uma cota que estabelece um mínimo de 30% e um máximo de 70% de candidaturas para cada sexo, as mulheres ocupam apenas 16% das vagas no Senado Federal e 10,5% das vagas na Câmara dos Deputados. De forma agregada, o número de vagas ocupadas por mulheres no Congresso Nacional era de 11,3% em 2016. Quanto à participação das mulheres em cargos de gerência, 61% dos cargos são ocupados por homens e 39% por mulheres (IBGE, 2018).

As pesquisas mais recentes sobre a mulher nas organizações traçam olhares sobre as características das mulheres gerente-executivas e das mulheres empreendedoras (NASSIF; ANDREASSI; TONELLI, 2015; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014; SANTOS et al.; 2017). A justificativa que motiva a condução de estudos neste tema é a baixa presença de mulheres nestas circunstâncias face aos dados estatísticos que atestam a crescente inserção da mulher no mercado de trabalho e a proporção de homens e mulheres no topo da hierarquia organizacional (HENDERSON; FERREIRA; DUTRA, 2016; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Os precursores desta temática no Brasil são Betiol e Tonelli (1991). Os autores salientam os dilemas vivenciados pelas mulheres executivas, principalmente no que tange ao reconhecimento da posição da mulher na estrutura e as dificuldades ‘para se chegar e se manter lá’. Mais recentemente, Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) entrevistaram 47 mulheres executivas de modo a compreender em maior profundidade as suas vivências tendo sob análise as relações de gênero.

Mesmo diante de situações discriminatórias, Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) observaram que muitas mulheres executivas tendem a minimizar os impactos do gênero sobre suas trajetórias de carreira. Elas acreditam que as organizações permitem o desenvolvimento profissional independentemente do gênero e que as dificuldades para ambos, homem e mulher, são as mesmas. Afora o pressuposto de meritocracia fortemente inscrito na fala dessas

mulheres, para Santos, Tanure e Carvalho Neto (2014) este discurso revela um receio em fragilizar a posição que as mulheres ocupam e não é suficiente para sustentar uma igualdade de oportunidades para homens e mulheres, haja vista os dados oficiais destacados anteriormente.

No entanto, há evidências que salientam a masculinização da mulher no ambiente de trabalho à medida em que ocorre avanços na estrutura organizacional. A mulher entende que os valores socialmente associados ao feminino, como a expressão de emoções, são desvalorizados nas organizações e, portanto, devem ser minimizados ou substituídos (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; SOUZA; CORVINO; LOPES, 2013). Assim, as mulheres incorporam papéis de gestão associadas ao masculino e se tornam mais racionais em suas atitudes e comportamentos, utilizando um tom de voz mais alto e diretivo, impondo-se mais e sendo menos flexíveis (HENDERSON; FERREIRA; DUTRA, 2016). A representação também alcança os atributos visíveis, como a vestimenta, não sendo incomum o uso de ‘ternos’ e a suavização da maquiagem, bem como a não utilização de saias.

De acordo com Souza, Corvino e Lopes (2013), as mulheres executivas ou em posição de liderança são continuamente testadas quanto às suas competências. As falhas são sempre associadas ao fato de serem mulheres e, por isso, tendem a justificar a ausência das mulheres em posições de topo (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018). Além disso, a trajetória profissional de mulheres em cargos de gestão é normalmente desvalorizada e invariavelmente associada a posições alcançadas em troca de favores sexuais (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

A sensualidade, característica da cultura brasileira, é observada nas organizações como atributo desfavorável ao espaço legítimo da mulher. Decorre disso a presença constante de casos de assédio sexual e moral, desde a exposição das mulheres a comentários de cunho sexual pelos homens, violação do espaço da mulher a chantagens sexuais para permanência no emprego. As pesquisas sob a ótica do assédio demarcam relações de poder pautadas no gênero e sustentam que as mulheres são vistas como objetos a favor dos interesses dos homens, ou seja, as mulheres são vistas como submissas e despersonalizadas (CORREA; CARRIERI, 2007).

As problemáticas que acompanham a mulher em sua trajetória profissional motivaram a discussão a respeito do fenômeno ‘teto de vidro’, o qual salienta barreiras invisíveis impedindo a ascensão vertical das mulheres nas organizações (STEIL, 1997). A invisibilidade é entendida através de práticas discriminatórias sutis e mascaradas que não revelam o preconceito sobre a mulher. Assim, a mulher se insere numa estrutura

organizacional que contém espaços não acessíveis – redutos masculinos – independentemente de seus atributos individuais. Os conhecimentos, habilidades, tempo de empresa, alcance de metas, produção de resultados deixam de ser suficientes para permitir o progresso na carreira em virtude do gênero feminino (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014; SANTOS et al., 2017).

Outros autores observaram também a presença de ‘paredes de vidro’, as quais impedem a mobilização horizontal das mulheres nas organizações (SANTOS et al., 2017). Henderson, Ferreira e Dutra (2016) reconheceram que o termo ‘labirinto’ seria mais apropriado para descrever a realidade das mulheres no ambiente de trabalho, uma vez que o fenômeno ‘teto de vidro’ e ‘paredes de vidro’ estariam associados a uma impermeabilidade e inacessibilidade total de espaços, o que não é verificado empiricamente devido a presença de mulheres em posições de gerência. Assim, a metáfora do labirinto alude a um caminho tortuoso demarcado por divergências que levam a diferentes resultados, sendo apenas um deles o caminho que permite a ascensão profissional plena. A metáfora do labirinto reflete também que a trajetória profissional das mulheres possui um caminho incerto, instável e requer maior esforço que a trajetória profissional dos homens para se alcançar os mesmos resultados.

A presença da mulher no mercado de trabalho também suscita discussões sobre a gravidez e a maternidade. Observa-se que os primeiros anos de desenvolvimento profissional das mulheres coincidem com o período no qual a mulher está mais preparada biologicamente para engravidar. Assim, a pressão do relógio biológico é vista como um dilema sobre a decisão de ter um filho, sendo acompanhada também de expectativas sociais principalmente quando a mulher é casada (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Como destacado anteriormente, a mulher foi historicamente destinada ao espaço da casa para desempenhar atividades domésticas e cuidar dos filhos. Entendia-se que a mulher conquistava a realização pessoal através da maternidade, portanto toda as mulheres seriam biologicamente predispostas a desejar a gravidez e dedicar-se completamente aos filhos (POSTER, 1978). Com as transformações sociais nas décadas de 70, durante a segunda onda do feminismo, as mulheres conquistaram espaço no mercado de trabalho. Contudo, a mobilização para conquista de novos espaços não desconstruiu as normas sociais relativa à domesticidade e maternidade (WILLIAMS, 2010).

Embora atualmente as disparidades de gênero sejam consideradas menores que há algumas décadas, a maternidade ainda é compreendida como um problema porque ela produz um conflito entre a esfera pública onde se exerce o trabalho e a esfera privada, de dedicação

aos filhos. O aparente desequilíbrio indissolúvel decorre da escassez de suporte das organizações, da sociedade e muitas vezes da própria família. Ao mesmo tempo que a maternidade é celebrada a partir de uma realidade socialmente construída, a mulher que almeja uma carreira identifica nesse momento um problema para o seu desenvolvimento profissional (HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Devido a isso, os estudos sugerem que a carreira da mulher é demarcada por instabilidades e momentos de regressão. As mulheres que decidem interromper o trabalho para se dedicar à maternidade dificilmente conseguem se inserir no mercado de trabalho ganhando o mesmo salário ou tendo a mesma posição de antes (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010).

Diante deste contexto produtor de tensões para a mulher, três abordagens refletem questionamentos deste teor. Uma destas frentes de pesquisa explora a carreira da mulher jovem sob os preceitos da geração Y. De acordo com Lemos, Mello e Guimarães (2013), enquanto as mulheres nascidas entre os anos 1980 e 2000 apresentam traços mais direcionados ao desenvolvimento profissional, autorrealização, busca de autonomia e independência financeira, e embora contrariando os papéis tradicionais de gênero, elas identificam e antecipam barreiras que serão encontradas no mercado de trabalho convergentes com estes mesmos papéis. Essa posição remete a um reconhecimento de que as mulheres continuam demandando maior engajamento para transgredir o reduto masculino das organizações, mesmo que elas se vejam como sujeitos livres de amarras sociais de gênero.

Contrapondo a isso, Bezerra e Vieira (2013) investigaram a visão de mulheres sobre a trajetória de carreira de seus companheiros. Nesta situação, as cinco mulheres entrevistadas abriram mão de suas próprias carreiras para acompanhar os maridos diante de oportunidades de trabalho avaliadas como significativamente importantes para eles. Tal decisão teve como implicação a mobilização territorial e, conseqüentemente, uma necessidade de realocação no mercado de trabalho pela mulher. Nos casos investigados, elas não conseguiram empregos na área em que atuavam e uma delas, inclusive, teve que mudar o curso de graduação devido às condições do contexto.

O entendimento de que a carreira do companheiro é mais importante que a própria carreira não é necessariamente problematizado no estudo, mas traz à tona duas implicações importantes: reforço dos papéis de gênero que instituem uma submissão da mulher ao homem, e um conseqüente esvaziamento dos significados associados à autorrealização da mulher. Neste estudo, as mulheres optaram pelo desenvolvimento profissional em contraposição à

tradição, porém foram suprimidas pelas conquistas do companheiro. Identifica-se que a mulher é muito mais suscetível a acompanhar o companheiro na mobilização do emprego, tanto nacional quanto internacional (BEZERRA; VIEIRA, 2013).

A terceira frente de estudos diz respeito ao empreendedorismo feminino (FERREIRA; NOGUEIRA, 2013; NASSIF; ANDREASSI; TONELLI, 2015; SANTOS et al., 2017), caracterizado por um desejo de autorrealização e independência financeira ao mesmo passo que é encarado como uma forma de propiciar o equilíbrio entre as esferas trabalho e família (SANTOS et al., 2017). As pesquisas de Santos et al. (2017) mostram que muitas mulheres optam pelo empreendedorismo face à negação de espaços para as mulheres nas organizações e à ausência de suporte organizacional para as questões familiares. Assim, as mulheres empreendedoras realizam atividades que favorecem o desenvolvimento profissional em uma arquitetura de trabalho flexível e mais próxima da família.

O empreendedorismo feminino, no entanto, não está ausente de enfrentar situações de discriminação pautadas no gênero (FERREIRA; NOGUEIRA, 2013). As mulheres entrevistadas por Santos et al. (2017) revelam que sofrem preconceito tanto de clientes quanto de fornecedores, como visualizado em casos que o cliente solicitou o atendimento de um homem por julgar que este seria mais conhecedor de suas necessidades e fornecedores que colocam a mulher em descrédito frente ao seu negócio.

Em virtude disso, também foi observado que as mulheres empreendedoras tendem a desenvolver negócios em guetos profissionais femininos, o que significa atuar em áreas socialmente determinadas como ‘femininas’, ou seja, relacionados à cabelo, maquiagem, roupas, alimentação e cuidados em geral (SANTOS et al., 2017).

2.2.2. A Proposta do Feminismo Reconstutivo

Depois de apresentar as contribuições dos estudos feministas, convém esclarecer o motivo que os tornam relevantes para debater as relações entre as esferas trabalho e família no contexto da dual career. O feminismo, mais especificamente, tem sido amplamente esquecido nos estudos da dual career, embora tenha demarcado a origem do fenômeno.

Para esta discussão considerou-se importante explorar as ideias da feminista Joan C. Williams, que desde os anos 1990 teoriza em torno do ‘feminismo reconstutivo’ (WILLIAMS, 2000). Esta abordagem representa uma redescoberta do feminismo norteado pelas vivências familiares no âmbito das esferas trabalho e família. Ela argumenta em torno de uma conquista da igualdade entre homens e mulheres a partir da supressão de normas

masculinas que moldam os comportamentos e atitudes do ‘trabalhador ideal’ e do ‘pai ideal’, incompatíveis entre si. Além disso, o feminismo reconstutivo convida homens e mulheres para a desconstrução dos padrões ideais tendo em vista que ambos são prejudicados por este sistema masculino (WILLIAMS, 2012).

Diante disso, Williams (2000) sugere a conceituação do ‘feminismo reconstutivo’ como uma forma de garantir que a mulher tenha o direito de participar do mercado de trabalho sem a necessidade de reivindicar o direito de participação na vida familiar. A principal contribuição do feminismo reconstutivo é posicionar a fonte do conflito trabalho-família especificamente nas normas masculinas que ditam padrões sobre o trabalhador ideal, como também sobre a maternidade/paternidade ideal. Permanece o interesse em promover a igualdade entre homens e mulheres, porém a igualdade deve ser alcançada por meio de desconstrução das normas masculinas (WILLIAMS, 2012).

De acordo com Williams (2010), torna-se irrelevante distinguir quaisquer características físicas, biológicas ou psíquicas entre homens e mulheres. A problemática de gênero surge quando diferenças particulares se tornam salientes em um contexto específico e, com isso, são usadas para justificar a desvantagem econômica da mulher. Para a autora, as mulheres são diferentes dos homens justamente quanto às normas masculinas. Assim, o problema de gênero não reside sobre corpos femininos, mas sim sobre os redutos masculinos normativos.

Cumpramos reconhecer que as normas masculinas fortaleceram a ideologia da separação das esferas trabalho e família e prescreveram estereótipos específicos para cada uma dessas esferas. De um lado, a feminilidade convencional. De outro, a masculinidade convencional. Abordagens feministas que reivindicam uma voz propriamente feminina não deixam de estar circunscritas a esta ideologia. Para Williams (2010), dizer que a mulher possui valores diferentes requer reconhecer, em verdade, que a mulher é mais pressionada pelas normas de feminilidade.

O feminismo reconstutivo não busca erradicar as esferas trabalho-família ou desconstruir completamente os estereótipos de masculinidade e feminilidade. Williams (2000) defende que o cuidado dos filhos ainda é visto como algo significativo para a esfera familiar, bem como o desenvolvimento profissional é elemento importante na esfera trabalho. Assim, o feminismo reconstutivo é uma abordagem que promove uma equiparação entre as duas esferas, como também uma igual acessibilidade à masculinidade e feminilidade tanto por homens quanto para mulheres.

Williams (2010) tem em vista um projeto teórico e prático de mudança institucional tanto para homens quanto para as mulheres. É importante considerar que, embora os papéis tradicionais de gênero associados à mulher tenham sido amplamente questionados, pouco tem sido problematizado em torno dos papéis tradicionais de gênero direcionados ao homem. Para Williams (2012), posicionar o homem para além das fronteiras do feminismo tem impedido uma verdadeira revolução do gênero. Assim, é fundamental entender que homens e mulheres são igualmente prejudicados pelas normas masculinas de trabalho, sendo reducionista assumir que os homens são largamente beneficiados pelos arranjos em torno dos padrões de gênero correntes.

Convém esclarecer, portanto, como as normas masculinas são prejudiciais para homens e mulheres na visão do feminismo reconstrutivo. Na esfera trabalho, onde impera a masculinidade, os trabalhadores ideais são aqueles que trabalham em tempo integral (full time) e são engajados no desenvolvimento profissional. As normas masculinas de trabalho exigem uma disposição total do trabalhador às necessidades da empresa, a realização de sacrifícios no âmbito familiar e a existência de uma figura doméstica responsável por todas as questões da casa e dos filhos. O trabalhador ideal é aquele que dispõe de horas extras intermináveis, não vê problemas em trabalhar em casa e aos finais de semana. Não existe férias ou tempo livre para este trabalhador, o qual valora suas horas a partir do viés produtivo. Quanto aos seus comportamentos, celebra a racionalidade e a competitividade. A vida do indivíduo é orientada pelo trabalho como forma de autorrealização. As recompensas do trabalhador ideal são progressão na carreira e maior nível de renda, cristalizados na visão de sucesso profissional (WILLIAMS, 2000; 2010; 2012).

A análise construída em torno do trabalhador ideal se apoia sobre a visão do ‘homem provedor’, uma vez que o ambiente de trabalho é desenhado tendo em vista a existência da mulher como elemento de suporte na trajetória profissional do homem (WILLIAMS, 2000).

As normas masculinas também oferecem os contornos da feminilidade no âmbito doméstico. Em contrapartida ao trabalhador ideal, Williams (2000) defende a existência de um sistema denominado ‘domesticidade’ que condiciona a mulher exclusivamente ao trabalho doméstico. Assim, a mulher é tradicionalmente vista como responsável por manter a casa limpa, cozinhar para os demais membros, lavar e passar a roupa, fazer as compras de suprimentos para a casa, cuidar dos filhos, educar os filhos e acompanhar suas tarefas de escola, ir em reuniões escolares, entre outras atividades que caracterizam uma figura servil e de suporte às necessidades dos outros.

Ainda que sob a visão do trabalho a esfera familiar seja o repositório daquilo que não é valorizado economicamente, uma vez que o trabalho doméstico não é remunerado e a mulher ocupa um status secundário nas interações sociais, Williams (2000) acredita que a esfera familiar resiste às transformações sociais das últimas décadas como um elemento importante para o desenvolvimento individual.

Muito foi discutido sobre como o feminismo foi importante para que a mulher conquistasse os espaços tradicionalmente masculinos. Williams (2010) afirma que as mulheres desafiaram as barreiras da masculinidade de modo que elas também se tornassem representadas como força do mercado de trabalho. Assim, tanto homens quanto mulheres assumiram um projeto de desenvolvimento profissional convergente com a visão do ‘trabalhador ideal’.

Se, por um lado, a esfera trabalho se tornou acessível a homens e mulheres, embora não de forma igualitária, a esfera família continuou relegada à mulher. A família continua sendo, na análise de Williams (2000), elemento central à sociedade. O imperativo do trabalho não desintegrou a unidade familiar. Os valores associados à atenção dos pais no desenvolvimento individual dos filhos são cada vez mais proeminentes em áreas como psicologia e pedagogia. O matrimônio não deixou de ser valorizado socialmente. Indivíduos que optam por viver sozinhos também não escapam dos comentários associados à importância da constituição familiar.

Assim, Williams (2000) observa uma sociedade constituída por normas masculinas que no âmbito da família valoriza a feminilidade convencional e, no âmbito do trabalho, valoriza a masculinidade convencional. Enquanto as mulheres não conseguem atuar nas duas esferas sob as mesmas normas ideais, os homens também são prejudicados por serem impedidos de participar da vida familiar. Williams propõe uma mudança importante na forma como se configura a discussão de gênero ao incluir o homem também como indivíduo que é prejudicado pelas normas masculinas ideais.

A partir desta problemática, Williams (2012) entende que homens e mulheres devem ser igualmente assegurados de compartilhar os cuidados dos filhos e as tarefas domésticas. Além disso, a vivência familiar deve ser respeitada e não solapada pelos interesses do trabalho. Isso não significa, por exemplo, que os pais devem estar na presença dos filhos de forma integral ou que a família deve ser vista como instituição social mais importante que o trabalho.

O projeto do feminismo reconstrutivo tem em vista a desconstrução das normas masculinas norteadoras do trabalhador ideal. Assim, a esfera ‘trabalho’ é problematizada por

impedir que homens e mulheres possam se autorrealizar tanto no trabalho quanto na família. Williams (2010) sugere a necessidade de desenhar um ambiente de trabalho que deixe de recompensar sistematicamente a masculinidade (devoção total ao trabalho) e penalizar indivíduos que entendem a família como algo importante em suas vidas. Além disso, os valores associados aos cuidados devem deixar de ser associados à vulnerabilidade econômica e socialmente pouco valorizados.

O feminismo reconstutivo busca ser uma forma de acessar a feminilidade tradicional sob uma nova perspectiva, oferecendo uma forma mais saudável de desenvolvimento individual tanto para homens quanto para mulheres que compartilham uma vida familiar. Ao posicionar o gênero como inflexível, Williams (2010) reconhece que a feminilidade e masculinidade possuem elementos importantes que devem permanecer no contexto de uma revolução de gênero, embora outros precisem ser desconstruídos. No entanto, o que muda também é a forma como estes elementos são acessados pelos indivíduos. O reduto masculino reconstruído possui elementos igualmente importantes para homens e mulheres, assim como o reduto feminino.

As estruturas de trabalho mais flexíveis, que atendam às necessidades familiares, devem deixar de ser vistas como improdutivas. De acordo com Williams (2000), a literatura sobre trabalho-família é exaustiva neste sentido. O resultado almejado pela abordagem feminista reconstitutiva é uma “paternidade mais responsável, o melhor uso do capital humano de mulheres trabalhadoras, uma vida mais sadia para todos os trabalhadores e uma sociedade que vai recuperar tempo e energia para investir na vida em comunidade” (WILLIAMS, 2010).

2.3. Aspectos Simbólicos nos Estudos sobre Famílias Dual Career

O percurso teórico do fenômeno dual career não apresentou, até o momento, qualquer exploração da religiosidade dos indivíduos sobre o entendimento dos domínios trabalho e família. Toma-se como pressuposto que a ‘religião’ é uma dimensão que não exerce influência sobre a dual career, uma vez que ela sequer é mencionada na literatura.

Berlato (2015) apontou a necessidade de se explorar outros elementos que perfazem a relação dual career para além da objetividade estabelecida entre sujeitos e práticas organizacionais. De acordo com o seu modelo teórico, há um domínio sociocultural que sobrepõe esse fenômeno e penetra sua estrutura a partir das relações de poder, gênero e outros aspectos simbólicos.

Este domínio busca refletir aquilo que está além do positivismo imbuído na compreensão de carreira e nas práticas de gestão de pessoas que alcançam as famílias dual career. Ao considerar a problemática de gênero, as relações de poder e outros elementos simbólicos, Berlato (2018) reforça que o domínio sociocultural pode revelar com maior profundidade os aspectos que limitam ou ampliam o entendimento do fenômeno dual career. A Figura 01 representa o modelo conceitual de dual career Family de Berlato (2018) e evidencia o domínio sociocultural acima dos demais elementos desta relação.

Figura 1. Modelo conceitual de Dual Career Family

Fonte: Berlato (2018)

Como forma de explorar este repertório, esta pesquisa suscitou a religião como elemento do domínio simbólico. Mais recentemente, estudos alicerçados na sociologia da religião têm destacado as conexões que perfazem o domínio simbólico das crenças religiosas e o entendimento de gênero (ROSADO-NUNES, 2005; TEIXEIRA, 2014; WOODHEAD, 2013). Igualmente, outros estudos têm apontado as aproximações que podem ser feitas sobre a compreensão das carreiras dos indivíduos quando se olha a profissão de fé na vida cotidiana (DUFF, 2006; DUFF, REID, DIK, 2010). Ainda, May e Reynolds (2017) sinalizam a influência da filiação religiosa à percepção sobre conflito trabalho-família.

Estes estudos sugerem que a dimensão ‘religião’ possui expressividade sobre os repertórios individuais, sobretudo quanto aos valores morais e éticos de conduta nos domínios trabalho e família. Considerar o contexto religioso permite aprofundar até mesmo a compreensão sobre a relação dos indivíduos com o mundo do trabalho (BERGER, 2018).

Destaca-se, nesta pesquisa, os casais dual career que professam a fé de religião evangélica. O motivo que fortalece a necessidade de se olhar para estes casais é o fato de que as religiões de denominação evangélica, principalmente as de origem pentecostal que são predominantes em território brasileiro (IBGE, 2012), evocam com muito mais vigor a manutenção dos papéis tradicionais de homens e mulheres. A mulher virtuosa é entendida como a esposa que rege o âmbito familiar no sentido de prover cuidado e assistência aos filhos e cônjuge, bem como a mulher que realiza com maestria as tarefas domésticas. De outro lado, o homem se torna protagonista da família como seu principal chefe e provedor (TEIXEIRA, 2014).

As igrejas de denominação evangélica flertam com a configuração familiar que antecede o surgimento das famílias dual career, solidificando os papéis sociais de gênero. Exemplo disso foi a pregação de um dos pastores mais conhecidos e influentes do Brasil, Edir Macedo, na Igreja Universal do Reino de Deus durante o ano de 2019, na qual ele disse que suas duas filhas não estudariam, para que elas não tivessem maior domínio que seus esposos no casamento. Segundo o pastor, os casamentos nos quais as mulheres se sobressaem aos homens estão fadados ao fracasso, pois a figura do homem como autoridade máxima na família é legitimada por Deus e deve ser preservada.

A fala do pastor é pertinente para este estudo e precisa ser resgatada na íntegra. Segue abaixo a transcrição literal do que foi dito durante a pregação:

Pastor: Deixa eu falar pra vocês... vocês não levam a mal não, mas eu vou falar pra vocês uma coisa que é forte, pra vocês saber. Quando nós fomos pra fora, lá nos EUA, elas, as duas,

eu falei “vocês vão fazer o high school”, que é apenas o ensino médio, “vocês não vão fazer faculdade”. A Ester me apoiou, mas os parentes acharam um absurdo. “Por que que vocês não vão fazer faculdade?” Porque se você se formar numa determinada profissão, você vai servir a si mesma. Você vai trabalhar pra si. Mas eu não quero isso. Vocês vieram pra servir a Deus. Eu quero que vocês sirvam a Deus. Entendeu o que eu estou falando? Não estou contra você estudar e se formar, não. Mas no caso delas, eu não as criei para servirem a si mesmas. Eu as criei para servir ao senhor.

Igreja: Amém (ao fundo)

Pastor: “Então não, você vai fazer até o ensino médio. Depois se você quiser fazer a faculdade, você que sabe, mas até o seu casamento você vai ser apenas uma pessoa de ensino médio”. Porque... Deixa eu falar pra vocês: se a Cristiane... Vem cá, Cristiane. Se ela fosse... Presta atenção... Na minha visão, se ela fosse doutora e tivesse um grau de conhecimento elevado... e encontrasse um rapaz que tivesse um grau de conhecimento baixo, ele não seria o cabeça, ela seria a cabeça, não é isso?

Igreja: Sim (ao fundo)

Pastor: E se ela fosse a cabeça, não serviria à vontade de Deus. A Ester falava assim pra mim “não, eu quero que as minhas filhas casem com um americano, que são corteses, são educados...”

Igreja: (risos ao fundo)

Pastor: É, porque eu era um grosso. (risos) Era não... “Eu tenho certeza que se casar com um americano, eles vão abrir a porta do carro”. (risos). Eu falei “não, eu quero que as minhas filhas casem com um macho” (risos mais altos) Homem que tem que ser cabeça, eles têm que ser cabeça, porque se eles não forem cabeça, o casamento dela, deles, vai estar fadado ao fracasso. Mas não é isso que se ensina hoje. O que se ensina é o seguinte: “minha filha, você nunca vai ficar sujeita a um homem”. Não é assim? É ou não é?

Igreja: Sim (ao fundo).

Pastor: “Você não vai ficar sujeita a um homem”. Tá bom, então vai ficar sujeita à infelicidade, porque não existe família, não existe casamento, não existe felicidade, a mulher cabeça e o homem corpo. É fracasso. Tanto é que deve ter mulheres aqui que sabem disso e sabem o que eu tô falando. Tem mulheres inteligentíssimas que não conseguem encontrar um cabeça. Verdade, sim ou não? Sim ou não? Gente, porque como é que uma pessoa que tem cabeça lá em cima, a pessoa assim (indicando maior altura), vai se submeter a uma pessoa que tá aqui (indicando menor altura).

Igreja: (risos do pastor e da plateia).

Pastor: Amém, pessoal?

Igreja: Amém.

Pastor: Vocês entenderam? Então aqui está a nossa família, aqui está aquilo que nós vivemos, nós somos o que somos.

O trecho reproduzido, ainda que curto, contraria de uma só vez todos os pressupostos teóricos que enreda as famílias dual career. Primeiramente, o pastor evidencia a necessidade de se respeitar a hierarquia sagrada do homem sobre sua esposa. Ele é o “cabeça”, portanto a esposa deve estar sujeita a ele. A submissão da mulher sobre o homem é princípio divino, e sua subversão tem por consequência a infelicidade no casamento (MACEDO, 2019)². Desconstrói-se, portanto, o pressuposto de equidade entre homem e mulher na relação dual career.

O pastor ainda satiriza a possibilidade de suas filhas casarem com homens gentis e corteses, dizendo que seu desejo era que elas casassem com um “macho”. Este discurso vem reforçar a visão de masculinidade como agressividade, potência e virilidade, construindo a imagem do homem verdadeiro como aquele que é “grosso”, enquanto que a gentileza e a cortesia devem permanecer no reduto feminino (MACEDO, 2019).

O discurso do pastor reforça a legitimidade do poder que o homem tem sobre a mulher, revestidos de manto sagrado. Ao relembrar que Berlato (2018) traz as relações de poder e a discussão de gênero no domínio sociocultural como significativo para os casais dual career, as aproximações com a religião se tornam mais evidentes, bem como sua necessidade de investigação.

À primeira vista, considerar os casais dual career evangélicos como objeto de estudo se mostra como uma escolha paradoxal. Se homens e mulheres de filiação religiosa evangélica tendem a reproduzir os papéis sociais de gênero, principalmente relegando à esposa um papel secundário na relação e tornando-a protagonista do reduto doméstico, questiona-se a existência da uma relação na qual ambos os cônjuges trabalham e compartilham trajetórias profissionais.

Assim, tomando como hipótese a existência destes casais, torna-se importante compreender como homens e mulheres gerenciam as esferas trabalho e família nesta relação, qual é o entendimento que eles possuem sobre a importância das trajetórias de carreira de ambos, e em que medida eles se aproximam ou distanciam do discurso do pastor.

² MACEDO, E. **Pregação na Igreja Universal do Reino de Deus**. Comunicação Oral gravada e transcrita, 2019.

2.3.1. A Construção e a Manutenção da Realidade Sagrada

Berger e Luckmann (2004) elaboraram uma das obras mais influentes da sociologia do século XX com a publicação de “A Construção Social da Realidade”. Décadas mais tarde, nos anos 80, Berger realiza uma nova análise macrosociológica, derivada da perspectiva construcionista, aplicada ao fenômeno da religião. Em “Dossel Sagrado”, o autor (1985) traz a religião como elemento de construção e manutenção da realidade do mundo e pode contribuir, nesta pesquisa, para compreender a realidade sagrada na qual os casais evangélicos dual career gerenciam as esferas trabalho e família.

Vale resgatar a ideia central sobre a perspectiva da sociologia do conhecimento de que a sociedade é um produto do homem. Em termos dialéticos, Berger (1985) afirma que a sociedade também retroage continuamente sobre o seu produtor. Este processo consiste em três momentos: a exteriorização, objetivação e interiorização.

A exteriorização implica na permanente ação do indivíduo sobre o mundo ao seu redor. Por meio da exteriorização, a consciência subjetiva do ser humano é projetada sobre o mundo e possibilita construir ativamente a realidade humana. Na objetivação, o indivíduo se defronta com a sua própria criação, pois a realidade se desprende do seu criador e possui mecanismos próprios de funcionamento, e a sociedade atinge caráter de realidade objetiva. Por fim, a partir da interiorização o indivíduo reapropria essa realidade ao transformar as estruturas do mundo objetivo em estruturas da sua consciência subjetiva (BERGER; LUCKMANN, 2004).

Esta é uma explicação bastante sintética da perspectiva dos autores, mas implica no reconhecimento de que o homem não é inserido em um mundo ausente de sua própria influência. Ademais, a sociedade é uma construção não de um único indivíduo, mas de uma coletividade que age de múltiplas formas e continuamente sobre essa realidade. Ao nascer, o indivíduo é inserido em uma realidade construída pelas gerações anteriores, com normas, papéis sociais e instituições bem definidos, sobre os quais ele interioriza continuamente em sua consciência subjetiva (BERGER; LUCKMANN, 2004).

A partir do momento em que a realidade criada pela atividade humana assume um status objetivo, a sociedade passa a controlar a conduta individual e mesmo sancioná-la em caso de transgressão. De acordo com Berger (1985), “a coercitividade fundamental da sociedade está no seu poder de se constituir e impor como realidade”. E nesta realidade dada, a família é uma instituição que se impõe aos indivíduos, com uma configuração bem-definida. Cada sociedade possui papéis de pai, mãe, marido, esposa, filho, enfim, papéis para cada um

dos membros desempenharem de acordo com as normas sociais compartilhadas coletivamente e aceitas.

Mais que papéis sociais, Berger (1985) acredita que a sociedade confere ao indivíduo uma identidade pronta para ser interiorizada. Isso implica em reconhecer que não basta apenas representar os papéis sociais, é preciso que eles sejam evocados da consciência subjetiva dos indivíduos como o próprio “ser”. Assim, não basta que o indivíduo assuma o papel de “pai” conforme o que se espera dele, mas que ele seja verdadeiramente esse pai. A ideia por trás disso é reduzir tanto quanto for possível a distância entre objetividade dos papéis sociais, dados externamente ao indivíduo, e sua interiorização na consciência subjetiva. Com isso, as estruturas objetivas do mundo podem determinar as próprias estruturas subjetivas da consciência. Segundo Berger (1985), o êxito da socialização depende da simetria entre o mundo objetivo da sociedade e o mundo subjetivo do indivíduo. Porém, considerando que a realidade é construída dialeticamente, a socialização total é empiricamente impossível.

O simples fato de a socialização total não poder ser alcançada, implica na existência de mecanismos que impedem o indivíduo de ser passivo sobre a sua própria existência. Para Berger (1985), a realidade precisa ser construída continuamente porque ela é inerentemente precária. Os significados que os indivíduos constroem sobre o mundo são sustentados principalmente pela conversação, ou seja, o processo de diálogo entre significantes. A sustentação e manutenção desta realidade depende da existência do indivíduo na coletividade. Desta forma, o indivíduo não é modelado passivamente pela sociedade, mas é participante ativo no mundo social, tanto em sua produção quanto em sua apropriação.

Seguindo nesta linha, os significados que os indivíduos atribuem à realidade decorrem de um saber comum compartilhado coletivamente. Berger (1985) denomina esse saber de “nomos objetivo” e considera que a nomização é a função mais importante da sociedade. É por meio do nomos social que os indivíduos conferem uma ordem dotada de sentido à realidade. Independentemente das variações históricas, o autor acredita que a tendência é que a ordem humanamente construída seja projetada sobre o universo como realidade total, que se desprende do caráter “construído”, se distancia do homem e assume objetividade suprema. Este é o empreendimento humano para com a religião, que configura essa realidade suprema como realidade sagrada.

Segundo Berger (1985), a religião representa o ponto máximo de exteriorização do homem sobre a sua realidade. Por isso mesmo, o indivíduo reconhece essa realidade como imensamente poderosa e determinante sobre ele. Esta realidade é dotada de significados sagrados, entendendo a sacralidade como uma qualidade misteriosa e temerosa. A realidade

sagrada atinge a totalidade da história do homem, existindo antes dele e que vai existir após ele, ou seja, a realidade existe mesmo sem o homem.

Para que esta realidade sagrada seja sustentada, é preciso que o processo de socialização ocorra de forma efetiva. Assim, os significantes compartilham um consenso perdurável sobre os traços fundamentais desta realidade. Sozinhos, como já dito, eles não são capazes de manterem a realidade construída (BERGER, 1985).

Para que o *nomos* social entorno da sacralidade seja aceito, é preciso que ele seja legítimo para a coletividade. Isso significa que as legitimações, na visão de Berger (1985), compreendem saberes objetivados que explicam e justificam a ordem social, e servem para dar respostas para as novas gerações e para os indivíduos que se esqueceram o que sustenta a realidade. Vale lembrar que este processo de legitimação dos saberes ocorre por meio da conversação. Tais legitimações resguardam um aspecto objetivo, que corresponde às definições da realidade disponíveis à coletividade, e um aspecto subjetivo, que representa a interiorização pelos indivíduos na composição da realidade subjetiva.

Segundo Berger (1985), a religião foi o instrumento de legitimação mais efetivo da história. Por meio da religião, o ser humano foi capaz de fortalecer as precárias construções da realidade de tal forma que ela deixou de ser vista como “coisa construída”. A partir da instituição de uma realidade sagrada, os indivíduos deixam de questionar suas estruturas e se limitam a realizar suas aspirações individuais em consonância com a ordem fundamental imposta pela supremacia religiosa.

Para o autor, esse quadro estabelece legitimações de ordem religiosa. A religião institui um saber objetivo que transcende o homem, tem validade suprema e é inquestionável. A realidade sagrada garante a ordem e a estabilidade do mundo social. Assim, a rigidez e durabilidade de suas instituições se protegem contra resistências, mudanças e questionamentos (BERGER, 1985).

Deste modo, Berger (1985) ressalta que a instituição familiar passa a ser significada como criação divina. As estruturas de parentesco, da sexualidade humana e do matrimônio, bem como os papéis inerentes a elas, refletem uma estrutura definida pelo ente sagrado e justamente por isso devem ser interiorizadas, representadas e respeitadas, pois são legítimas.

Com esta configuração, o ser social se enraíza à realidade sagrada e representa os papéis legitimados pela figura divina, predominantemente encarnada nas distintas sociedades por Deus. A representação de papéis sociais depende de uma confirmação da coletividade sobre sua efetividade. Contudo, no contexto da realidade sagrada, não é apenas os indivíduos que aprovam esta representação, mas também Deus. Assim, acima de tudo, os indivíduos

buscam por meio de suas condutas individuais a aprovação do ente sagrado mais importante (BERGER, 1985).

À medida que esta realidade sagrada objetiva se fortalece na realidade subjetiva dos sujeitos e é sustentada na coletividade, reafirmada continuamente por meios de rituais religiosos, negá-la representa uma “qualidade de mal e de loucura”. Ou seja, para Berger (1985), confrontar a realidade sagrada implica em se aproximar da realidade do mal, encarnada na figura do demônio. O ritual religioso, acima mencionado, tem como objetivo rememorar sucessivamente as legitimações religiosas e enraizar a religião nas mais distintas práticas do cotidiano, de modo a projetá-la sobre a totalidade do indivíduo.

Em suma, a realidade do mundo cristão está sedimentada sobre uma complexa rede de significados imbuídos de sacralidade, instituídos por um ente divino (Deus), existindo e atuando de forma autônoma sobre os próprios sujeitos. O conjunto de saberes sagrados objetivados, sustentados em legitimações religiosas, garante a estabilidade e durabilidade do mundo social, oferecendo respostas fundamentadas sobre quaisquer aspectos da vida humana (BERGER, 1985).

O enfraquecimento desta base de sustentação do mundo sagrado, que o autor denomina “estrutura de plausibilidade”, seja por meio do enfraquecimento da conversação ou afastamento dos rituais religiosos, é o que provoca a transição entre mundos religiosos. De acordo com Berger (1985), a mudança de religião ou mesmo o afastamento da religião representa um processo social de transição entre estruturas de plausibilidade.

2.3.2. O Perfil da População Evangélica no Brasil

É pertinente observar, no caso do Brasil, a ascensão das religiões de denominação evangélica (IBGE, 2012). Quando se olha para os dados sobre religião no Brasil, que são disponibilizados pelo Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a mobilidade religiosa se mostra bastante acentuada. Mais ainda, o caráter religioso do povo brasileiro é sustentado, uma vez que apenas 8% da população se declara sem religião. O Brasil se mostra como um país essencialmente religioso, com mais de 90% da população com filiação a alguma religião.

Ainda há um predomínio de católicos no Brasil, com 65% da população, reflexo da herança histórica da colonização e reconhecimento do catolicismo como religião oficial do país até meados do século XIX. No entanto, o que mais chama a atenção no censo é a perda de fiéis da igreja católica para igrejas evangélicas. Os dados do IBGE (2012) revelam que este

movimento de fiéis tem início nos anos 1980 e se intensifica a partir dos anos 2000. Em 2010, as igrejas de denominação evangélica são as que mais atraem novos fiéis, compondo 22,2% da população brasileira, ante 15,4% em 2000. A Figura 02 ilustra o percentual da população conforme os grupos de religião:

Figura 2. Percentual da população residente, segundo os grupos de religião no Brasil – 2000/2010

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000/2010

Este é um dos principais motivos que ensejaram a investigação do fenômeno dual career com casais evangélicos. A literatura traz apontamentos sobre a importância da religião para os indivíduos, e observa-se no Brasil um movimento histórico de ascensão das igrejas de denominação evangélica. Unindo estes dois pontos, mostra-se válido olhar para o gerenciamento das esferas trabalho e família na perspectiva dos casais evangélicos.

O IBGE também traz dados que contribuem para o entendimento do perfil deste indivíduo que professa fé evangélica. Quanto ao sexo, mantendo aqui o termo “sexo” e não gênero em conformidade com a publicação oficial, os evangélicos são predominantemente mulheres (24,1%), tanto em área urbana (25,4%) quanto em área rural (16,5%). É importante ressaltar que entre os católicos, os homens compõem o grupo predominante. A Tabela 02 retrata o percentual da população conforme sexo e situação domiciliar:

Tabela 2. Percentual da população residente, por situação do domicílio e sexo, segundo os grupos de religião – Brasil 2010

Grupos de religião	Percentual da população residente								
	Total			Situação de domicílio e sexo					
				Urbana			Rural		
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
Católica Apostólica Romana	64,6	65,5	63,8	62,2	62,9	61,5	77,9	78,4	77,3
Evangelicas	22,2	20,1	24,1	23,5	21,4	25,4	14,9	13,5	16,5
De Missão	4,0	3,6	4,4	4,2	3,8	4,6	3,0	2,7	3,3
Pentecostal	13,3	12,1	14,5	13,9	12,7	15,0	10,1	9,0	11,2
Não determinada	4,8	4,4	5,3	5,4	4,9	5,8	1,9	1,7	2,1
Espíritas	2,0	1,7	2,3	2,3	2,0	2,7	0,2	0,2	0,3
Umbanda e Candomblé	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4	0,0	0,0	0,0
Outras religiosidades	2,7	2,5	2,9	3,0	2,8	3,1	1,5	1,4	1,5
Sem religião	8,0	9,7	6,4	8,5	10,4	6,8	5,3	6,2	4,3

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Nota: Os diferenciais para o somatório de 100% se refere aos registros de pessoas que não sabem ou não declararam a religião.

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Quanto à faixa etária, os evangélicos são predominantemente jovens. Os maiores níveis percentuais estão concentrados entre os indivíduos com 0 a 17 anos, variando de 22,9% a 25,8%. É importante observar novamente um contraste com a religião católica, uma vez que a concentração de fiéis neste grupo religioso se encontra nos grupos de idade mais avançada. A Tabela 03 mostra a distribuição percentual da população religiosa de acordo com os grupos de idade:

Tabela 3. Distribuição percentual da população residente, por grupo de religião, segundo os grupos de idade – Brasil 2000/2010

Grupos de Idade	Distribuição percentual da população residente (%)									
	Total (1)	Grupos de religião								
		Católica Apostólica Romana	Evangélicas				Espírita	Umbanda e Candomblé	Outras religiosidades	Sem religião
			Total	De Missão	De Origem Pentecostal	Não determinada				
2010	100,0	64,6	22,2	4,0	13,3	4,8	2,0	0,3	2,7	8,0
0 a 4 anos	100,0	61,8	24,4	4,0	15,3	5,2	1,2	0,2	2,5	9,7
5 a 9 anos	100,0	62,1	25,8	4,2	16,3	5,4	1,2	0,2	2,7	7,8
10 a 14 anos	100,0	62,6	25,4	4,4	15,8	5,2	1,2	0,2	2,8	7,6
15 a 17 anos	100,0	63,4	22,9	4,1	13,9	5,0	1,3	0,2	2,6	9,4
18 ou 19 anos	100,0	64,0	21,4	3,9	12,7	4,7	1,4	0,3	2,5	10,3
20 a 24 anos	100,0	63,8	21,0	3,8	12,4	4,8	1,6	0,3	2,5	10,6
25 a 29 anos	100,0	62,8	21,9	4,0	12,8	5,0	2,0	0,4	2,7	10,1
30 a 39 anos	100,0	62,8	22,7	4,2	13,4	5,2	2,3	0,4	2,8	8,8
40 a 49 anos	100,0	65,4	21,5	4,0	12,7	4,8	2,7	0,4	2,8	7,1
50 a 59 anos	100,0	68,0	19,9	3,7	11,8	4,3	3,1	0,4	2,8	5,8
60 a 69 anos	100,0	70,3	19,0	3,8	11,4	3,8	2,7	0,3	2,7	4,8
70 a 79 anos	100,0	72,6	18,0	4,0	10,6	3,4	2,3	0,2	2,8	3,9
80 anos ou mais	100,0	75,2	16,0	3,9	9,0	3,1	2,2	0,2	2,8	3,4

Fonte: IBGE, Censo Demográfico, 2010.

Quando se considera a intersecção da religião com a cor ou raça, os dados mostram que os evangélicos constituem um grupo de indivíduos com maior proporção de pardos (45,7%), seguido de brancos (44,6%). Novamente, o contraste com a religião católica se perfaz na inversão da raça ou cor, com predomínio de brancos (48,8%) seguido dos indivíduos que se reconhecem pardos (43%). A Tabela 04 mostra a distribuição percentual da população, por cor ou raça, segundo os grupos de religião:

Tabela 4. Distribuição percentual da população residente, por cor ou raça, segundo os grupos de religião – Brasil 2010

Grupos de religião	Distribuição percentual da população residente (%)					
	Total	Cor ou raça				
		Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena
Total (1)	100,0	47,5	7,5	1,1	43,4	0,4
Católica Apostólica Romana	100,0	48,8	6,8	1,0	43,0	0,3
Evangelicas	100,0	44,6	8,2	1,0	45,7	0,5
De Missão	100,0	51,6	6,9	1,0	39,8	0,7
De Origem Pentecostal	100,0	41,3	8,5	0,9	48,9	0,5
Não determinada	100,0	48,1	8,5	1,1	41,9	0,4
Espiritas	100,0	68,7	6,6	1,1	23,4	0,2
Umbanda e Candomblé	100,0	47,1	21,1	0,6	30,8	0,4
Outras religiosidades	100,0	47,9	8,5	3,1	39,3	1,3
Sem religião	100,0	39,6	11,1	1,5	47,1	0,8

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Sobre o nível de escolaridade, o censo revela que os evangélicos de origem pentecostal compõem o grupo com menor nível de escolaridade, com 42,3% de pessoas com ensino fundamental incompleto e apenas 4,1% com ensino superior completo. Quanto ao nível de escolaridade, o IBGE desagrega os dados por denominação evangélica de missão, de origem pentecostal e não determinada. Cabe ressaltar, no entanto, que há uma concentração de fiéis nas igrejas evangélicas de origem pentecostal. A Tabela 05 mostra que este grupo de evangélicos possui o maior percentual de pessoas com ensino fundamental incompleto e o menor percentual de pessoas com ensino superior completo:

Tabela 5. Percentual de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por nível de instrução, segundo os grupos de religião – Brasil 2010

Grupos de religião	Percentual de pessoas de 15 anos ou mais de idade, por nível de instrução (%)					
	Sem instrução	Fundamental incompleto	Fundamental completo e médio incompleto	Médio completo e superior incompleto	Superior completo	Não determinado
Total (1)	6,3	38,6	19,0	26,2	9,3	0,6
Católica apostólica romana	6,8	39,8	18,3	25,1	9,4	0,5
Evangélicas de missão	3,6	30,7	19,7	33,4	12,1	0,6
Evangélicas de origem pentecostal	6,2	42,3	21,3	25,5	4,1	0,7
Evangélica não determinada	4,3	33,7	21,6	31,2	8,4	0,8
Espírita	1,8	15,0	14,7	36,5	31,5	0,5
Umbanda e candomblé	3,3	28,9	21,2	33,1	12,9	0,6
Outras religiosidades	4,8	31,5	19,9	31,0	12,0	0,8
Sem religião	6,7	39,2	20,2	25,2	8,2	0,5

Fonte: IBGE, Censo Demográfico, 2010.

Por fim, o IBGE apresenta o percentual de pessoas por grupo de religião segundo a renda per capita mensal. Entre os evangélicos, nas três denominações prevalece a maior concentração de indivíduos que recebem entre $\frac{1}{2}$ e 1 salário mínimo. Este cenário não é compatível apenas com indivíduos que se enquadram nos grupos espírita e umbanda e candomblé. Isso realça que o baixo rendimento mensal per capita não é uma realidade somente para os evangélicos, mas sim para grande parte da população brasileira. A Tabela 06 apresenta a distribuição percentual da população, por grupos de religião, segundo as classes de rendimento:

Tabela 6. Distribuição percentual de pessoas de 10 anos ou mais de idade residentes em domicílios particulares permanentes, por grupos de religião, segundo as classes de rendimento nominal mensal domiciliar per capita – Brasil 2010

Classes de rendimento nominal mensal domiciliar <i>per capita</i> (salário mínimo) (1)	Distribuição percentual de pessoas de 10 anos ou mais de idade residentes em domicílios particulares permanentes, por grupos de religião (%)							
	Evangélicas				Espírita	Umbanda e Candomblé	Outras religiosidades	Sem religião
	Católica Apóstolica Romana	De Missão	De Origem Pentecostal	Não determinada				
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Até 1/8	5,0	2,3	3,8	2,1	0,4	1,7	2,6	4,4
Mais de 1/8 a 1/4	6,7	4,2	7,0	4,7	1,2	4,1	4,5	7,3
Mais de 1/4 a 1/2	17,0	14,2	20,5	15,9	5,1	13,2	14,2	19,6
Mais de 1/2 a 1	27,1	27,5	32,3	29,7	15,0	24,8	26,8	27,9
Mais de 1 a 2	22,4	27,1	22,5	26,0	24,9	26,3	25,0	19,6
Mais de 2 a 3	7,5	9,6	5,5	8,1	15,0	10,3	8,8	5,9
Mais de 3 a 5	5,5	7,0	3,0	5,5	15,7	8,4	6,6	4,5
Mais de 5 a 10	3,6	4,0	1,2	3,0	13,2	4,9	4,7	3,4
Mais de 10	1,7	1,6	0,4	1,1	6,5	2,2	2,5	2,1
Sem rendimento (2)	3,4	2,6	3,7	3,9	2,8	4,1	4,2	5,2

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

Tendo em vista este panorama, os casais dual career evangélicos fogem ao perfil tradicional dos estudos na área. Estes casais não possuem alta escolaridade ou alta renda, justificando o argumento anterior sobre a desconstrução dos estereótipos de casais dual career a partir de demarcadores sociais de privilégios.

Assim, ao considerar a religião como elemento do domínio sociocultural que alcança os casais dual career e, neste estudo, priorizando a investigação dos casais evangélicos em virtude dos apontamentos estatísticos e teóricos, é esperado que possa se construir um novo olhar sobre o fenômeno dual career.

3. METODOLOGIA

Nesta seção estão descritas as escolhas metodológicas que orientaram a realização desta pesquisa. Destaca-se inicialmente a abordagem qualitativa enquanto abordagem de pesquisa, seguido do paradigma construtivista como natureza de pesquisa. Em seguida, os casais dual career evangélicos são caracterizados enquanto sujeitos de pesquisa. Posteriormente, o instrumento de coleta de dados e a técnica de análise dos dados são explicitados.

3.1. Abordagem de Pesquisa

Vidich e Lyman (2006) associam o surgimento da pesquisa qualitativa como decorrência do desenvolvimento da etnografia no campo da sociologia e antropologia. A constituição desse método se dá, principalmente, pelo interesse dessas disciplinas na compreensão do “outro”, estranho e misterioso ao pesquisador. Dizer que a pesquisa qualitativa decorre da etnografia significa evidenciar a importância da investigação sobre a construção que o “outro” faz de sua realidade, de como ele interage com outros indivíduos, do sentido que ele dá à sua história, entre outros aspectos que dizem respeito à sua experiência de vida.

Contudo, historicamente, a etnografia desenvolveu-se de modo a buscar no outro a explicação para a condição social de dominância do homem europeu, como ser evoluído, enquanto o “outro” compreendia o ser primitivo. Mais que isso, a observação do “outro” suscitava a necessidade de reforma dos seus valores e a capacidade que o europeu tinha de levar o desenvolvimento aos povos inferiores. Explorando mais a fundo, os autores apontam que a pesquisa qualitativa se originou nas missões cristãs coloniais, em que a igreja católica se interessava pela cristianização dos povos colonizados (VIDICH; LYMAN, 2006).

Percebe-se que o empreendimento qualitativo denota uma postura do pesquisador como observador que se interpõe entre o indivíduo e sua realidade. A observação ocorre, a partir disso, em um processo mediado pelos significados que o indivíduo atribui à realidade e pelos significados que permitem ao pesquisador interpretar esse processo de significação. Nesta abordagem, há pouco interesse sobre dados numéricos que representam estatisticamente relações entre variáveis, como é visto na abordagem quantitativa. O pesquisador busca, assim,

mergulhar nas vivências individuais para compreender como os indivíduos vivenciam os fenômenos explorados (CRESWELL, 2014).

Os estudos sobre dual career possuem um histórico positivista, por isso são diversas as pesquisas de caráter quantitativo. Contrapondo essa vertente, recentemente Berlato (2018) conduziu uma investigação qualitativa para compreender o olhar dos gestores de gestão de pessoas sobre políticas e práticas voltadas aos casais dual career. Nesta pesquisa, busca-se olhar para o casal, ao invés da organização. Mais que isso, há um interesse particular em compreender os elementos simbólicos que perfazem a relação dual career e as influências da religião sobre o gerenciamento das esferas trabalho e família. Deste modo, a abordagem qualitativa se mostra mais adequada aos propósitos da pesquisa.

3.2. Natureza de Pesquisa

Como se observa nas discussões sobre o casamento enquanto instrumento de manutenção da realidade, ou mesmo a carreira como conceito que conecta as experiências objetivas e subjetivas dos sujeitos no mundo do trabalho, é possível afirmar que esta pesquisa possui um suporte teórico de caráter construtivista. Essa abordagem se estende também à discussão de gênero e à compreensão da construção e manutenção da realidade a partir do fenômeno da religião.

De acordo com Lincoln, Lynham e Guba (2011), o paradigma construtivista tem como crença a realidade construída subjetivamente e compartilhada pelos indivíduos. Tem como foco a busca pela compreensão dos significados associados a esta realidade, desenvolvidas e transformadas pelos indivíduos. Isso fica bastante evidente nas proposições de Berger e Luckmann (2004) sobre a construção social da realidade.

Nesta mesma linha, para Creswell (2010) o construcionismo social se caracteriza pela construção de significados subjacentes às experiências individuais através da interação com o meio social. Esta concepção assume que os indivíduos desenvolvem significados subjetivos de suas experiências, influenciados pelo contexto social e histórico em que estão inseridos.

Sendo assim, o paradigma construtivista não está presente apenas nas escolhas teóricas, mas permeia todos os aspectos da investigação. A partir desta orientação, consoante à abordagem qualitativa, optou-se pela utilização de um roteiro de entrevista para que o pesquisador pudesse acessar a realidade dos casais evangélicos dual career. A partir disso, os

relatos foram submetidos à análise de discurso, que tem suas origens também neste paradigma.

3.3. Sujeito de Pesquisa

O sujeito de pesquisa representa o indivíduo que possui características convergentes ao objeto de investigação. A definição do sujeito de pesquisa é particularmente relevante para garantir que os indivíduos entrevistados estejam inseridos no mesmo fenômeno delineada pela pesquisa.

Hughes (2013) já demonstrou uma grande inconsistência nos estudos sobre dual career em virtude da definição do sujeito de pesquisa. Uma vez que cada pesquisa sobre dual career determina seu próprio sujeito de pesquisa, torna-se tarefa difícil definir quem são propriamente os “casais dual career”.

A dificuldade em estabelecer características em comum para estes casais suscitou a discussão teórica em torno das múltiplas nomenclaturas, mas assumiu-se para efeitos desta pesquisa que os casais dual career representam os casais que mantêm uma relação conjugal ao mesmo passo que ambos os indivíduos trilham uma trajetória profissional.

O conceito de carreira foi delineado de modo a alcançar todas as pessoas que possuem um trabalho. Isso é particularmente importante na definição do sujeito de pesquisa, pois não houve delimitação quanto ao tipo de trabalho. Assim, indivíduos autônomos trabalhando de modo formal ou informal também foram considerados. Dois casais, inclusive, possuem uma empresa e trabalham juntos.

Além disso, como a literatura de dual career possui inclinação sobre as vivências do casal, foi exigido que ambos os indivíduos da relação participassem da pesquisa. Assim, o indivíduo não somente deveria viver uma configuração dual career para participar da pesquisa; foi delimitado que o casal precisaria participar conjuntamente. Se um dos indivíduos da relação se negasse a participar, o outro cônjuge não poderia participar. Esta escolha foi tomada tendo em vista o objetivo de pesquisa, que é compreender o gerenciamento das esferas trabalho e família dos casais dual career evangélicos, tendo enfoque sobre as experiências do casal.

Embora a literatura também destaque os filhos possuem implicações específicas sobre os casais dual career (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971), o fato de os casais possuírem ou não filhos não determina a vivência da “dual career”. Sendo assim, não foi exigido que os casais tivessem filhos para participar da pesquisa.

Considerando nesta pesquisa os “casais dual career evangélicos”, foi importante também situar que ambos os indivíduos da relação precisavam se reconhecer como parte de uma religião de denominação evangélica. Casais em que um dos indivíduos era evangélico e um deles era católico, por exemplo, não foram incluídos.

Outro ponto a destacar em torno desta definição é que o sujeito de pesquisa não foi delimitado em função de uma denominação evangélica em particular. No Censo Demográfico, os indivíduos que se autodeclararam evangélicos também são agrupados no mesmo grupo religioso (IBGE, 2012). Desagregando os dados, as igrejas evangélicas são divididas em “Evangélica de Missão”, nas quais estão incluídas a Evangélica Luterana, Evangélica Metodista, Evangélica Batista, Evangélica Congregacional, Evangélica Adventista; e em “Evangélica de Origem Pentecostal”, nas quais estão incluídas a Assembleia de Deus, Congregação Cristã do Brasil, O Brasil para Cristo, Evangelho Quadrangular, Universal do Reino de Deus, Casa de Benção, Deus é Amor, Maranata, Nova Vida, Evangélica renovada não determinada, e Comunidade Evangélica.

A partir das múltiplas divergências metodológicas apontadas por Hughes (2013) quanto à definição dos casais dual career, buscou-se afastar de rótulos de favorecimento social, como casais de maior nível salarial ou maior nível de escolaridade. Entende-se que classe social, renda, escolaridade, identidade de gênero, idade, quantidade de filhos, entre outros aspectos são desdobramentos do fenômeno dual career. Qualquer limitação destas características a nível conceitual generalizado pode prejudicar a compreensão das vivências destes casais. Nesta pesquisa, optou-se somente pela intersecção com a religião de denominação evangélica.

Desta forma, foram entrevistados 10 casais evangélicos que se enquadravam no perfil definido. É possível identificar o perfil dos entrevistados na Tabela 07. Na tabela foram identificadas as seguintes características: idade, nível de escolaridade, formação, atuação profissional no momento da entrevista, tempo de união, idade dos filhos e a denominação evangélica da qual faz parte. Dentre os casais entrevistados, somente um deles não possui filhos.

Tabela 7. Perfil dos Entrevistados

Casal	Entrevistado	Idade	Nível de Escolaridade	Formação	Trabalho	Tempo de União (anos)	Idade Filhos	Denominação
01	E1	27	Ensino Superior Incompleto	Sistemas de Informação	Administrador	4	-	Congregação Cristã do Brasil
01	E2	26	Ensino Superior Incompleto	Administração	Estágio	4	-	Congregação Cristã do Brasil
02	E3	43	Ensino Médio	-	Instalador de Fibra Ótica	20	14, 14 e 19 anos	Igreja do Evangelho Quadrangular
02	E4	41	Ensino Médio	-	Copeira	20	14, 14 e 19 anos	Igreja do Evangelho Quadrangular
03	E5	41	Ensino Médio	-	Mestre de Obras	22	21 anos	Igreja do Evangelho Quadrangular
03	E6	38	Ensino Superior Incompleto	Pedagogia	Estágio	22	21 anos	Igreja do Evangelho Quadrangular
04	E7	35	Pós-Graduação	Psicologia - Neuropsicologia	Psicólogo	15	06 e 13 anos	Igreja do Evangelho Quadrangular
04	E8	38	Tecnólogo	Tecnologia de Logística	Operador de Máquina	15	06 e 13 anos	Igreja do Evangelho Quadrangular
05	E9	41	Ensino Superior	-	Design Gráfico	20	13 e 16 anos	Igreja Presbiteriana do Brasil
05	E10	40	Magistério	-	Auxiliar Geral	20	13 e 16 anos	Igreja Presbiteriana do Brasil
06	E11	43	Ensino Superior	Relações Públicas	Empresa Gráfica	21	15 e 20 anos	Comunidade Cristã Família da Fé

06	E12	44	Ensino Superior Incompleto	-	Empresa Gráfica	21	15 e 20 anos	Comunidade Cristã Família da Fé
07	E13	45	Pós-Graduação	Música e Pedagogia, Neuropsicologia	Professora e Neuropsicóloga	21	14 e 21 anos	Igreja Batista
07	E14	46	Ensino Superior	Engenharia Mecânica	Engenheiro Sênior de Desenvolvimento	21	14 e 21 anos	Igreja Batista
08	E15	40	Pós-Graduação	Administração, Marketing Estratégico	Gerente Financeira	13	09 e 11 anos	Igreja do Nazareno Central
08	E16	40	Pós-Graduação	Administração, Estratégia	Administrador	13	09 e 11 anos	Igreja do Nazareno Central
09	E17	37	Ensino Superior	Ciências Contábeis	Carteiro	15	06 e 12 anos	Igreja do Evangelho Quadrangular
09	E18	36	Ensino Médio	-	Confeiteira Caseira	15	06 e 12 anos	Igreja do Evangelho Quadrangular
10	E19	32	Ensino Superior Incompleto	-	Administrador	5	4 anos	Igreja Batista
10	E20	28	Ensino Superior	Educação Física	Educadora Física	5	4 anos	Igreja Batista

Fonte: Elaborado pelo autor.

3.4. Instrumento de Coleta de Dados

O instrumento de coleta de dados representa o instrumento utilizado pelo pesquisador para obter informações a respeito do fenômeno que está sendo investigado. Uma vez que a pesquisa adota abordagem qualitativa, foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado.

O roteiro de entrevista foi composto de questões abertas, objetivando coletar as opiniões e vivências dos entrevistados com relação aos temas: carreira, família, relação trabalho-família e religião. O caráter semiestruturado do roteiro indica que no percurso da entrevista foi possível realizar questões adicionais aos entrevistados de modo a compreender mais a fundo o fenômeno. Cada questão esteve associada a apontamentos feitos no referencial teórico. O roteiro de entrevista individual conteve 36 questões e pode ser visualizado no Apêndice A.

No entanto, esta pesquisa foi conduzida em duas etapas. No primeiro momento, cada um dos indivíduos responderam individualmente as questões do roteiro de entrevista. Embora os cônjuges tenham sido entrevistados no mesmo dia e período, um em seguida do outro, eles não puderam ouvir as respostas de cada um. A entrevista com o cônjuge foi totalmente individual.

No segundo momento, os dois indivíduos se juntaram para responder a um novo roteiro de entrevista direcionada ao casal. Algumas questões se assemelhavam ao roteiro anterior, mas o objetivo desta segunda entrevista era coletar propriamente as experiências vivenciadas pelo casal. Enquanto o primeiro roteiro dava maior atenção às questões individuais, neste segundo roteiro as questões exploravam as vivências compartilhadas. Este segundo roteiro também contou com questões abertas, totalizando 17 questões. Este roteiro pode ser visualizado no Apêndice B.

Há uma literatura dedicada à investigação qualitativa com casais que destaca as vantagens desta abordagem, como a possibilidade de maior aprofundamento sobre as experiências compartilhadas e a oportunidade de identificar como o indivíduo se expressa sobre si mesmo e como ele se expressa na presença do companheiro (BRAYBROOK et al., 2017). De acordo com Heaphy e Einarsdottir (2013), enquanto a entrevista individual produz majoritariamente uma narrativa de cunho mais biográfico, a entrevista com o casal produz narrativas sobre a família em si.

Contudo, as dificuldades também são mencionadas: a presença de ambos os cônjuges pode causar constrangimento de uma das partes, um dos cônjuges pode dominar a entrevista, há dificuldade de agendar um horário que possibilite ambos os cônjuges estarem presentes e

juntos, e também há maior demanda de planejamento da entrevista e tempo de transcrição. Além disso, ao considerar as pesquisas com casais há uma problemática suposição de que ouvir a narrativa individual é suficiente para compreender as relações familiares (HEAPHY; EINARSDOTTIR, 2013).

Assim, pesquisas inclinadas à compreensão das experiências vivenciadas por casais podem se beneficiar da entrevista conjunta. Enquanto não há uma recomendação clara se as duas etapas são necessárias, a individual e a conjunta, os autores concordam que há um enriquecimento dos dados coletados (BJORNHOLT; FARSTAD, 2014).

Como a literatura dos casais dual career possuem um enfoque evidente sobre as experiências do casal no que tange às esferas trabalho e família, entendeu-se que esta segunda etapa da pesquisa poderia agregar à compreensão do fenômeno. Na entrevista com o casal, ambos os indivíduos responderam cada uma das perguntas em conjunto, mas não houve uma imposição quanto a quem deveria responder primeiro.

Dentre os 10 casais entrevistados, 06 casais foram entrevistados no ambiente familiar e 04 casais foram entrevistados à distância via Skype.

De acordo com Iacono, Symonds e Brown (2016), o uso de tecnologias para entrevistas através da internet em tempo real possibilita contatar participantes distantes do pesquisador com eficiência de tempo e custos. O uso de Skype para entrevistas tem como vantagem aumentar a quantidade e variedade dos sujeitos de pesquisas. Os autores afirmam que o emprego da tecnologia não deve ser totalmente substituído em relação à entrevista face-à-face, mas deve ser considerada uma alternativa viável importante na condução da investigação.

As entrevistas foram realizadas e gravadas mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, aprovado em Comitê de Ética da instituição de ensino. Os indivíduos não tiveram seus nomes identificados para garantir o anonimato dos sujeitos.

Quanto às entrevistas individuais, houve um total aproximado de 15 horas de áudio gravado. Quanto às entrevistas com os casais, houve um total aproximado de 04 horas de áudio. Posteriormente, as entrevistas foram transcritas e totalizaram 275 páginas de material textual.

3.5. Técnica de Análise dos Dados

A análise de discurso é uma técnica de análise de dados que tem sua origem na linguística. Gill (2002) reconhece que existem mais de cinquenta e sete variedades de análise

de discurso, porém é possível identificar um conjunto de características que compõem seus pressupostos fundamentais. Para os analistas de discurso, a linguagem não pode ser considerada neutra, sendo ela um reflexo da construção social da realidade. O discurso, entendido como toda espécie de fala e texto, não se apresenta de forma livre, mas sim imbuída de um pano de fundo histórico que demarca um tempo e espaço (ORLANDI, 2005).

O analista de discurso se posiciona contra a corrente positivista que procurou estabelecer uma ordem normal para a ciência. Isso implicava na aceitação de um único real, semanticamente estável e normatizado, uma vez que a linguagem construída por essa ciência oferecia uma forma lógica de compreender o mundo (PECHEUX, 2006). A partir disso, essa análise passa a identificar que todo discurso apresenta uma materialidade, que reflete posições do sujeito decorrentes da construção social da realidade, ou seja, da leitura do mundo que é oferecida a ele.

Nesta perspectiva, em que os atos da fala se apresentam como tomadas de posição na realidade, o indivíduo é considerado sujeito dos dispositivos de linguagem que garantem uma “higiene do pensamento”, nas palavras de Pecheux (2006). Assim, na análise de discurso o indivíduo não deve ser tomado como livre e neutro na construção do seu discurso. Esta posição requer do analista uma postura cética, na qual ele questiona a forma e conteúdo do discurso. Devido a isso, Pecheux (2006) sustenta que o discurso é, ao mesmo tempo, acontecimento (conteúdo) e estrutura (forma).

Enquanto a intertextualidade é uma característica de resgate e atualização de textos histórico-sociais, a interdiscursividade reflete a interação entre diferentes discursos. A postura crítica da análise reconhece que os discursos individuais em interação exercem influência um sobre o outro, logo os indivíduos estão a todo momento se posicionando a partir de uma influência recíproca. O discurso que um indivíduo constrói reflete não somente uma estrutura linguística dada previamente, como também a posição discursiva do indivíduo com quem ele interage (ORLANDI, 2005).

A análise de discurso tende a ser um dispositivo linguístico que trabalha sobre equívocos e incompletude dos discursos, de acordo com Orlandi (2005) e Gill (2002). Uma vez que esta análise critica o positivismo, em sua univocidade lógica-científica, o analista de discurso se posiciona frente aos pontos que permitem fragmentar a visão de uma “realidade única”.

Dada esta responsabilidade do analista de discurso, de reconhecer que a linguagem não é tão transparente quanto tem a pretensão de ser, Pecheux (2006) aponta para o risco de retorno às origens. Isso significa um receio do autor da análise de discurso tornar-se uma nova

ciência régia, de chamar para si a responsabilidade de oferecer uma “leitura correta” do mundo. Gill (2002) argumenta que ao mesmo tempo em que o analista reconhece que a compreensão do mundo pelos indivíduos é sujeita ao tempo e espaço, a interpretação que o analista faz também está sujeita, por isso deve afastar a pretensão de oferecer uma interpretação neutra do real.

Para o desenvolvimento da análise do discurso, propriamente dita, o pesquisador deve inicialmente selecionar o discurso, que deve assumir forma textual. De acordo com Gill (2002), o pesquisador analisa o material de forma cautelosa com a intenção de encontrar padrões nos dados. Esses padrões vão fornecer códigos ao pesquisador sobre os quais ele vai propriamente interpretar. Os códigos, ou categorias, refletem um conjunto de fragmentos discursivos que remetem a uma postura semelhante do sujeito (ou sujeitos).

A interpretação que o analista de discurso desenvolve deve constituir de uma descrição densa dos fragmentos associada à materialidade discursiva. Como o analista reconhece a intertextualidade e interdiscursividade como características importantes, o reflexo disso na interpretação do discurso é buscar compreender como o indivíduo constrói os significados associados à sua leitura da realidade (ORLANDI, 2005).

A validade da análise, na perspectiva de Gill (2002), está na justaposição de interpretação e fragmentos do discurso original que o analista chama para si. Ao trazer para a análise os trechos na íntegra que o pesquisador utiliza, o autor reconhece que isso fortalece a interpretação e oferece subsídio para que o leitor do texto julgue a veracidade da leitura que o pesquisador fez sobre o discurso.

3.6. Operacionalização e Identificação das Categorias de Análise

Tendo em vista os preceitos teóricos que envolvem a Análise de Discurso, cabe ressaltar alguns aspectos da operacionalização da análise. Dada a quantidade de entrevistas realizadas, somando 20 entrevistas individuais e 10 entrevistas com os casais, foram totalizadas 275 páginas de material textual. Deste modo, uma análise arbitrariamente manual sobre todo o material coletado poderia ocultar alguns aspectos importantes do fenômeno.

Assim, optou-se pelo uso do software Iramuteq (versão 0.7 alpha 2) para viabilizar a identificação das categorias de análise. Dentre as técnicas de análise que o software oferece, a mais utilizada é o Método de Reinert, que analisa o corpus textual e agrega os segmentos de texto em torno de classes que representam mundos léxicos, ou seja, campos semânticos semelhantes (SBALCHIERO; TUZZI, 2016). O corpus textual representa a totalidade de

entrevistas agregadas, enquanto os segmentos de textos representam os particionamentos que o software produz sobre o corpus textual para realizar a análise.

A partir desta técnica, torna-se possível identificar as principais temáticas suscitadas pelos entrevistados de forma objetiva e com reduzido viés do pesquisador (SBALCHIERO; TUZZI, 2016). As temáticas são agregadas em diferentes classes. Na análise do corpus textual desta pesquisa, o Método de Reinert identificou cinco classes. No entanto, as classes 01 e 03 agregaram um percentual pouco expressivo de segmentos de texto. A classe 02 agregou 44,6% dos segmentos de texto, a classe 04 agregou 12,8% dos segmentos de texto, a classe 05 agregou 40,5% dos segmentos de textos.

As classes identificadas pelo software e as principais palavras que caracterizam estas classes podem ser visualizadas na Figura 03:

Figura 3. Classes Geradas com Método de Reinert

Fonte: Iramuteq

Como as classes 01 e 03 foram pouco expressivas, elas foram agrupadas com a classe 02 que possui a mesma origem semântica. Deste modo, a análise foi reduzida a três categorias. O software possibilitou também identificar os segmentos de texto de maior destaque em cada uma das classes, ou seja, as falas dos entrevistados que atingiram maior score na análise estatística e foram mais representativas. A análise destes segmentos de texto,

anterior ao início da análise de discurso propriamente dita, possibilitou a identificação das questões agregadas por cada uma das categorias. Foi possível determinar, a partir deste processo, as subcategorias.

A partir das palavras em destaque na figura 10 é possível identificar que a classe 05 representa o repertório da religião, a classe 04 representa o repertório da família, enquanto as classes 01, 02 e 03 agregadas representam o repertório de carreira.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo é apresentada a análise e discussão dos resultados a partir das entrevistas realizadas com os casais dual career evangélicos. Conforme foi apresentado na última seção da Metodologia, três categorias de análise emergiram a partir das entrevistas. A primeira categoria foi intitulada “A Religião Institui uma Realidade Sagrada” e permeia as discussões a respeito da importância da religião para os casais e como ela é influente sobre as vivências das famílias. A segunda categoria foi intitulada “A Supremacia Familiar” e envolve o entendimento de família e dos papéis sociais que perfazem a relação dos casais dual career evangélicos. A categoria explora, essencialmente, a esfera da família à luz da dual career. Por fim, a terceira categoria destaca a esfera do trabalho e traz os desdobramentos sobre carreira também à luz da dual career. A última categoria foi denominada “A Família e a Religião Ressignificam o Trabalho”.

4.1. CATEGORIA 01 – A Religião Institui uma Realidade Sagrada

Nesta primeira categoria, os relatos dos casais dual career evangélicos são analisados à luz da temática da religião. Os elementos trazidos nas entrevistas contribuem na compreensão da realidade sagrada vivenciada por estas famílias. Há uma centralidade em torno do debate de Berger (1985), como será visto a seguir, em virtude dos elementos que constituem e dão consistência a esta realidade. A primeira categoria está subdividida em 10 subcategorias. Esta divisão foi realizada tendo em vista o maior detalhamento dos elementos que subsidiam a compreensão da importância da religião na vida destes casais.

4.1.1. A Família como Instituição Divina

O ponto de partida desta análise é entender que estes casais evangélicos inscrevem a instituição familiar como uma instituição divina. A família não é criação dos homens, ela está inserida na realidade sagrada construída por Deus (BERGER, 1985).

Assim, o modelo familiar que Poster (1978) apresenta como família nuclear burguesa pode ser aqui apreendido como modelo familiar cristão. A instituição familiar reconhecida como legítima e transversal a todas as sociedades é aquela composta por homem, mulher e filhos (ARIES, 2014).

É válido resgatar que Berger (1985) chamada de legitimação religiosa o conjunto de verdades assumidas por um grupo de indivíduos que compartilham uma realidade sagrada. Aqui, a família é enredada por princípios cristãos que determinam o que é família, como ela deve ser constituída, qual a direção ela deve tomar e, como se verá mais a frente, os papéis de cada membro.

O E12 reconhece que a família é um projeto divino, e que a criação do homem, por si só, está ancorada na construção de uma relação familiar. Sendo a bíblia iniciada, em Gênesis, pela criação do homem e da família em Adão e Eva, a família assume status de instituição familiar privilegiada na sagrada escritura (ARIES, 2014). Assim, a família é a base do ser humano:

A bíblia cita que a maior, como eu vou dizer, a união familiar desde os primórdios. Desde Adão e Eva, foi a primeira família. Adão e Eva e seus dois filhos. Então Deus criou o homem para ter uma família. Deus criou o homem e depois criou a mulher para ter essa união, essa ligação. Então a família é a instituição mais importante dentro da bíblia [...] Então a família é a principal instituição que o ser humano pode ter, a maior prioridade de um ser humano é ter uma família, então é isso que a gente entende na bíblia, que a família é onde a gente faz a ligação, é onde tem a união, onde tem a nossa base, o nosso sustento, nossa força, é uma coisa que segura a gente, não deixa a gente cair (E12)

A fala do E13 também está em consonância com o E12 e apresenta claramente que a família é uma ideia de Deus, portanto uma formulação divina e que antecede a própria construção da sociedade e, portanto, da realidade dos homens, como é argumentado na visão de Berger (1985).

A bíblia diz que Deus fez o homem, fez a mulher, que não é bom que o homem esteja sozinho, e a gente crê no que a bíblia diz. Porque ou a gente rasga algumas páginas da bíblia, ou à medida que a gente estuda e traz à luz o conhecimento... [...] família é ideia de Deus. Masculino, feminino, os filhos, é assim que a gente acredita (E13)

O entrevistado E13 afirma ainda que o ser humano não foi criado para viver sozinho, e isso é particularmente importante para reconhecer que construir uma família deve ser algo a ser buscado por todos os indivíduos no decorrer de suas vidas. Há uma expectativa social que coage sobre os indivíduos em torno da união conjugal. Assim, viver sozinho não seria algo desejável ou religiosamente correto.

Ter uma família é, portanto, uma máxima a ser conquistada pelos indivíduos que compartilham a visão religiosa aqui considerada. Afinal, ela é a principal instituição criada por Deus.

O E15 também retrata que a bíblia orienta a constituição familiar, a qual acontece por meio da união de um homem e uma mulher, ambos deixando suas famílias para se tornarem uma só carne. O trecho “uma só carne” acentua a profundidade da união entre os indivíduos no enlace sagrado, e é procedido pela indicação da fidelidade conjugal e da monogamia como pressupostos desta instituição:

A bíblia dá orientação sobre o homem deixará sua casa e se unirá a sua esposa, tornando-se uma só carne. Essa é a orientação bíblica para constituição familiar, que o homem deve ser homem de uma só mulher, que a mulher deve ser mulher de um só homem, e que os filhos devem ser criados debaixo do conhecimento da palavra de Deus (E15)

O E19 segue nesta mesma linha, e seu discurso enuncia duas vezes a visão da família como instituição bíblica. Contudo, ele também evidencia que homem e mulher possuem papéis específicos:

Para mim, família é uma instituição bíblica. Eu tenho que ser o provedor da casa, a minha esposa tem que ser a administradora, porque ela é a coluna que sustenta a cabeça, além de eu ajudar, junto da minha esposa, fazer a parte educação do meu filho. Eu vejo a família como uma instituição bíblica (E19)

Os papéis sociais são particularmente importantes para os casais evangélicos, principalmente considerando que foi dito por Macedo (2019) a respeito da posição do homem e da mulher na família para o agrado de Deus e para o bem do casamento. Isso será detalhadamente analisado mais à frente, porém aqui é importante pontuar que a instituição familiar está intrinsecamente associada aos papéis que os cônjuges devem assumir, totalmente convergindo à visão de Berger e Luckmann (2004). Para estes casais, estes papéis são definidos por Deus, portanto são papéis imbuídos de caráter divino (BERGER, 1985). Tal constatação também é vista na fala do E11:

O que eu falei eu me baseio muito na palavra. Para mim a família é tudo, e a bíblia fala da família, a bíblia fala do papel do marido, do papel da esposa, dos filhos, então a gente se baseia nisso (E11)

O E15 reconhece que está inserido em um modelo de família cristão, mas que este não é o único que existe, assim como presume Dias (2015) entorno da defesa dos direitos “das famílias”. Ainda, afirma que há outros modelos de família, porque assim são chamados, pela sociedade ou por um outro-sujeito que não compartilha dos mesmos princípios que o entrevistado:

Eu tenho um modelo de família cristão. Eu sei que existem outros modelos de família. Eu considero família, porque são intitulados famílias, mas o modelo cristão para mim é casal, homem e mulher, e filhos (E15)

Contudo, para um sujeito cristão, a família deve ser composta por homem, mulher e filhos (TEIXEIRA, 2014). Aqui, o modelo cristão sobrepõe qualquer denominação religiosa de vertente cristã. Não há um modelo de família para evangélicos e outro para católicos. O modelo familiar cristão alcança todo indivíduo que está filiado ao cristianismo. Qualquer outro modelo familiar existente, e reconhecido socialmente, está às margens deste modelo predominante.

Quando os dados do IBGE (2012) indicam o cristianismo como religião dominante, isso traz grandes implicações para o entendimento da família na sociedade, pois a sua constituição e os papéis sociais assumidos pelos seus constituintes estão, inevitavelmente, imbuídos de legitimações religiosas. O entendimento de família se torna, portanto, indissociável da religião.

4.1.2. A Bíblia como Elemento Central para os Casais Evangélicos

O segundo ponto que deve ser considerado aqui é a centralidade da bíblia na vida dos casais evangélicos. Como cristãos, orientados por uma religião de denominação evangélica, a bíblia surge como elemento que incorpora objetivamente todo o pensamento sagrado que dá base para a prática cotidiana destes indivíduos. A bíblia é o instrumento que conduz a vida dos sujeitos em todos os sentidos e é nela que o cristão pode encontrar todas as respostas.

A bíblia é o porto seguro da fé destes indivíduos. Ela é, portanto, detentora da verdade sobre o mundo, a única verdade, aquilo que Deus ensina a todos. O E2 e E12 destacam a crença na bíblia:

Então a gente crê muito na bíblia, tudo que está escrito a gente crê que é a verdade o que está escrito lá, é o nosso manual de vida. Então a gente segue que Jesus é o nosso único salvador (E12)

É que a palavra de Deus que a gente segue, a gente segue uma bíblia e a gente se baseia na bíblia (E2)

Destaca-se na fala do entrevistado o termo “manual da vida”. Isso significa que a bíblia envolve orientações sobre todos os aspectos da vida de um ser humano, do seu nascimento à morte. Ela orienta como os indivíduos devem agir e pensar, se relacionar um com os outros, como o ser humano deve ser no mundo. O E13 também ressalta esta visão reforçando que a bíblia é a única regra de fé e prática, portanto insubstituível e suprema:

A bíblia nos orienta como nós devemos proceder. Então nós, cristãos, nós procuramos seguir a bíblia, como única regra de fé e prática. Mas nós somos humanos, então não quer dizer que porque nós somos cristãos, nós não vamos errar. Nós estamos o tempo todo sujeito ao erro. Mas nós procuramos, nós nos esforçamos, para seguir os princípios da palavra de Deus (E13)

A centralidade da bíblia é uma realidade para os casais evangélicos porque este objeto sagrado incorpora objetivamente a realidade sagrada construída por Deus. Neste objeto, toda a verdade sobre o mundo está inscrita. Assim, o que a bíblia traz como verdade não é questionável ou passível de alteração. Resgatando a visão de Berger (1985), mais uma vez nota-se que a realidade legitimamente sagrada fortalece a estrutura social, precária na dependência dos homens, mas estável e contínua mediante o revestimento sagrado.

Neste sentido, os indivíduos não devem despende esforços para construir essa realidade, que já está dada, mas precisam continuamente reforçá-la. O cristão, por meio da palavra, deve buscar se “assemelhar a Jesus”, como o E2 diz, mas por ser humano e passível da erro, como o E13 afirma, esta deve ser uma busca constante.

Nessa palavra de Deus, acreditando plenamente nela, a gente vê que existem comportamentos que não são corretos e dentro da palavra de Deus, Jesus era muito simples, Jesus não tinha vaidade, então se você segue uma igreja cujo objetivo é se assemelhar a Jesus (E2)

Outro elemento importante na relação entre os casais evangélicos e a bíblia é o compromisso que eles possuem em seguir o que está presente na escritura sagrada. É importante reconhecer a distinção entre saber o que está escrito na bíblia e seguir o que está

escrito nela. Para estes indivíduos, os ensinamentos religiosos devem necessariamente ser seguidos a partir do momento que você conhece a verdade, e isso está associado ao domínio do certo e errado. A condenação do erro e o reconhecimento da transgressão da norma surge a partir da incompatibilidade entre norma religiosa e prática (BERGER, 1985). Deste forma, há uma condenação no domínio da consciência subjetiva e na realidade objetiva. Destaca-se a fala do E16:

Uma coisa é o seguinte: a bíblia é um livro de ensinamentos. Apesar de terem leis que estão ali, que falam que são leis, elas são ensinamentos, o que é certo, o que é errado e tudo mais. Quando você não conhece a verdade, você comete alguma coisa que está na bíblia ali, você não tem porque você se condenar, você não conhece a verdade. Mas a partir do momento que você tomou o conhecimento da verdade, e você automaticamente erra o caminho ou transgrede aquilo que está ali, apesar de estar escrito às vezes não é uma lei, mas é algo que não agrada a Deus (E16)

Ainda, é válido observar que o entrevistado usa a expressão “não agrada a Deus”. Essa expressão acentua o distanciamento entre ser humano e o sagrado quando uma norma religiosa não é seguida. Se Deus é o responsável pela construção da realidade na qual os indivíduos estão inseridos, e se a bíblia é responsável por objetivar o pensamento divino que este mesmo indivíduo aceita como a única verdade, transgredir neste caminho significa um rompimento acentuado do vínculo sagrado e, portanto, algo que deve ser evitado a todo custo.

Assim, para conhecer a verdade, segui-la e não incorrer no erro, os indivíduos evangélicos acreditam ser importante estudar a bíblia, estar em contato com ela. Eles assumem, inclusive, que esta é uma diferença entre os católicos e evangélicos, visto estes são muito mais incentivados a terem contato com a palavra de Deus:

O que talvez possa diferir é que, enquanto o evangélico está muito mais em contato com a bíblia, muito mais incentivado que você estude a bíblia (E14)

Outro elemento que se destaca nesta visão é a atualidade da escritura sagrada. A bíblia é capaz de orientar a vida dos casais evangélicos porque eles acreditam que os ensinamentos divinos não são historicamente localizados. Para o E15, a bíblia carrega essa característica por ser uma “palavra viva”, portanto, imortal:

A bíblia, o que ela ensina é aplicável nos dias de hoje, ela é completamente atual, mas a gente tem que entender também a contextualidade em que ela foi escrita. Então a contextualidade nem sempre se aplica para hoje, mas aquilo que foi ensinado dentro daquele contexto, você aplica em qualquer momento da história. Por isso que a bíblia é uma palavra viva, ela é imutável e ela é viva, é por isso (E15)

Há um contexto histórico, sem dúvida, mas o texto sagrado é capaz de se ajustar a toda prática ou pensamento em qualquer momento da história de vida de qualquer pessoa. Aqui, não há um ajuste no sentido de que a palavra se adequa ao interesse do indivíduo, porque ela é imutável e encerra um único significado (a verdade é suprema), mas no sentido de que ela é extensível no tempo e espaço.

4.1.3. A Fuga da Realidade Mundana

Nesta subcategoria, trata-se especificamente da vida cristã como uma necessária fuga da realidade mundana. Essa visão reflete um desdobramento da realidade dos homens: uma realidade sagrada, edificada por Deus, e uma realidade-outra dos homens que estão às margens do divino.

Deste modo, a verdade da religião é distanciada da verdade do mundo (BERGER, 1985). Essa outra realidade objetiva, que existe e traz formas específicas de pensamento e prática, é “o mundo lá fora”, como o E10 afirma. Não parece haver dúvidas de que estas duas realidades não se sobrepõem, são incompatíveis. O E10 destaca que é “uma realidade diferente”:

Os valores nossos, como cristãos, é bem diferente do valor das pessoas que estão fora da igreja, fora da vida cristã né. Eu falo igreja, não igreja como templo, é igreja como pessoa mesmo. Eu vejo que a questão dos valores são muito diferentes, e assim, questão de preconceito, o mundo lá fora, nem sei te explicar, só sei que eu vejo que é uma realidade diferente (E10)

Justamente por ser uma realidade diferente, ela possui legitimações distintas. Há um quadro de referência distinto sobre o que é certo ou errado, sobre formas de ser e agir no mundo. O E7 reforça que os espaços que os cristãos ocupam não são os mesmos que os demais indivíduos ocupam:

Porque a gente não tem lugar para sair. O casal cristão vai sair para onde? (E7)

Uma das formas de evitar que a realidade mundana penetre na realidade dos casais evangélicos é se munir de atividades que envolvam o ambiente religioso. Estes casais se mostram bastante envolvidos em atividades de caráter religioso, como se visto com mais atenção à frente. No entanto, o destaque aqui se faz como forma de evidenciar que a ocupação prática destes casais tem fundamento na preservação da realidade cristã e distanciamento da realidade mundana (BERGER, 1985). O E5 deixa isso muito claro ao afirmar que este envolvimento “não dá espaço” para que as coisas mundanas:

Como eu digo para várias pessoas, nela (a igreja evangélica) foi encontrado o que fazer a semana inteira, a verdade sendo pregada na palavra de Deus, e o fato de preencher todo o vazio que eu tinha dentro de mim, porque você tem afazeres na igreja a semana toda. Que nem eu tenho curso de teologia na segunda, aí a gente tem na terça-feira tem ensino bíblico, a gente na quarta-feira tem célula, na quinta tem culto de novo na igreja, só na sexta que dá uma folga, mas no sábado já tem culto de novo, no domingo tem culto, então só na sexta que é livre. Então você não dá espaço para outras coisas mundanas entrarem na sua mente [...] Mundanas que eu digo é fofoca, ficar falando da vida dos outros, conversas erradas, coisa que já não fazem mais parte da nossa vida (E5)

Além disso, o E19 acredita que a realidade mundana não somente é vista como uma realidade-outra, como também que ela traz uma vivência pior e com pouca chance de melhoria:

E eu consigo vislumbrar uma sociedade melhor com a religião. Se todos ouvissem e entendessem o que a religião ensina, e não visse as placas das igrejas, nós teríamos uma sociedade melhor, então é isso que eu ensino para o meu filho, e a minha esposa já ensina isso também. [...] Ensina uma conduta, uma disciplina, para poder ter uma vida melhor nessa terra que todos sabem que já não existe tanta chance de mudança (E19)

É, desta forma, uma realidade perdida, afastada do que se entende como bom e correto. Isso dá embasamento para que ele e os demais entrevistados acreditem que a realidade enredada pela religião seja melhor.

4.1.4. O Evangélico como Exemplo

Há um particular interesse, nesta categoria, de construir a realidade sagrada (BERGER, 1985) que é vivenciada pelos casais evangélicos. Destacou-se até o momento que eles acreditam na família como principal instituição religiosa, e também que há uma centralidade na bíblia como instrumento objetivo do conhecimento sagrado. Ainda, observou-se que estes indivíduos vivenciam uma realidade privilegiada (melhor) em relação ao mundo e que, deste modo, há um interesse em se afastar do mundo incompatível com a revelação divina.

É possível afirmar, a partir destas considerações, que o indivíduo evangélico assume um papel muito específico nesta realidade. O papel do cristão penetra em todas as esferas da vida do indivíduo, seja ela a família (MAY; REYNOLDS, 2007) ou o trabalho (DUFF, 2006; DUFF, REID, DIK, 2010), como também se verá mais a frente. Deste modo, o cristão encontra na bíblia formas de ser e agir, de construir sua identidade e de aproximar cada vez mais o domínio da consciência subjetiva e a realidade objetiva. Essa compatibilidade entre o domínio subjetivo e o objetivo é fundamental para configurar uma vida orientada pelo ensinamento religioso (BERGER, 1985).

Contudo, ter uma conduta convergente com as legitimações religiosas não é suficiente para cristalizar o papel do cristão. De acordo com Berger e Luckmann (2004), a efetividade dos papéis dependem também do reconhecimento do outro. É por isso que nesta subcategoria evidencia-se que os evangélicos aqui entrevistados reconhecem que eles precisam ser exemplo.

O E3 afirma que a sua família deve ser um “espelho” para as outras pessoas. O outro deve reconhecer que a sua família é diferente e abençoada, portanto dotada de características que a envolvem em um quadro de referência de qualidades distintivas:

Então a gente tem que dialogar dessa forma com os filhos também, então a gente passa que devemos ser o espelho, uma família espelho para que os vizinhos vejam e fale que a família nossa é abençoada, é diferente (E3)

O E4, seu companheiro, segue nesta mesma linha, afirmando que há um interesse em ser uma família exemplar. Mais que isso, ele diz que busca mostrar “o que é realmente uma família”, ou seja, a família cristã é aquela que resguarda o significado genuíno de família

(ARIES, 2014). O entrevistado também pontua as características que devem ser reconhecidas neste modelo de família:

Procurar ser uma família exemplar, dando exemplo transparente e procurando mostrar para as pessoas o que é realmente uma família, sem briga, sem discussão, sem separação, um lado ouvindo o outro, confiando, tendo fidelidade, respeito, essas coisas (E4)

O E9 assume que ser um exemplo é dar testemunho da fé. Esse testemunho deve alcançar as outras pessoas e a realidade sagrada a qual ele vivencia deve ser perceptível. O objetivo não é somente vivenciar o ensinamento religioso, mas também é evitar o julgamento do outro:

De denominação, tem a ver com como a família se mostra, os filhos na escola, nas amizades. [...] mas a questão do testemunho é muito importante dentro da igreja Presbiteriana. [...] fica aquela de “se você estiver entre pessoas que você não conhece, é melhor que você não beba porque as pessoas vão ver e vão te julgar” (E9)

O E6 também reconhece o julgamento como parte importante da introjeção do papel do cristão. O exemplo de ser “cristão” traz um projeto não somente de representação, como também de atração de novos indivíduos. É por isso que os entrevistados E6 e E10 afirmam que a identificação do papel de cristão está associado a um interesse de outras pessoas de conhecerem esse Deus que eles seguem:

Se eu não fizer a diferença ali, vai falar “nossa, que cristão”, alguém vai querer conhecer o Deus que eu sirvo? A igreja que eu frequento pelo o que eu estou passando ali? Não vai, eu preciso seguir os passos que faria Jesus, então a gente tem que estar atendo a cada detalhe (E6)

Tem pessoas que me procuram, que já sabem que eu sou evangélica, então me procuram, querem saber coisas da bíblia, ou coisas da minha vida cristã. Aí eu tenho feito esse papel de levar a mensagem para algumas pessoas (E10)

Além disso, a expressão “estar atento a cada detalhe”, visto na fala do E6, retrata o caráter de vigilante que o cristão deve assumir. Ele deve ser vigilante no sentido de que todas as suas ações sobre o mundo devem convergir com o ensinamento religioso e de que as outras pessoas vão reconhecer a efetividade do seu papel. Considerando a fala do E16:

Quando a gente vive o que o evangelho nos ensina, você não precisa falar. Existe um ditado que as pessoas não vão ler uma bíblia ou outra bíblia a não ser a sua vida. Então a sua vida tem que ser fruto ou resultado ou reflexo daquilo que está na bíblia. Possivelmente a pessoa nunca vai ler uma bíblia, mas ela vai ver os exemplos da sua vida, como você caminha, como você segue, nos momentos de dificuldade como você superou, e ela vai vendo tudo isso e ela vai olhando aquilo e vendo que aquilo é bom, o que esse cara faz é bom, você não precisa falar nada (E16)

O projeto que os indivíduos evangélicos assumem está em consonância com o compromisso demarcado anteriormente de agir conforme as escrituras. O E16 afirma que a sua vida precisa ser um reflexo daquele papel disposto na bíblia e que esse papel não precisa ser declarado na sociedade para ser reconhecido.

4.1.5. A Mulher Submissa – Uma Questão Conflituosa

Chega-se a um importante de grande interesse para a compreensão do fenômeno dual career à luz dos casais evangélicos. A figura da mulher submissa (TEIXEIRA, 2014) se revela presente no seio destas famílias e se projeta sobre estes indivíduos a partir de passagens bíblicas.

A literatura das famílias dual career traz a emancipação da mulher frente aos papéis tradicionais de gênero (GILBERT; RACHLIN, 1987; HUNT; HUNT, 1977; HEKMAN, 2015; RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). Esta mulher é reconhecida como aquela que compartilha uma relação equitativa com o cônjuge, seja no compartilhamento das tarefas domésticas, na construção de uma trajetória profissional significativa, como também na tomada de decisão de todos os aspectos pertinentes à relação conjugal (STOLTZ-LOIKE, 1992). Assim, destoa a referência de um modelo familiar que não está amparada pela visão tradicional do homem como principal provedor e da mulher como responsável pela casa e pelos filhos, à mercê do esposo (ALDOUS, 1981; HUSER; GRANT, 1978; O'NEIL; FISHMAN; KINSELLA-SHAW, 1987; PARKER; ARTHUR, 2004; SPIKER-MILLER; KEES, 1995).

Os casais evangélicos fragilizam a estabilidade desta visão que é consagrada na literatura das famílias dual career. Isso acontece porque, mesmo com a mulher trabalhando e agindo diretamente na tomada de decisão nas questões que dizem respeito à família, a figura da mulher submissa é resgatada e incorporada de alguma forma à realidade destes casais. A

mulher submissa é uma realidade revelada por Deus, embora com algumas ressalvas. Considera-se o trecho discursivo do E12:

O pai é o provedor e a mãe é a mantenedora. O pai provê e a mãe mantém. Aqui em casa é assim: eu sou o cabeça da casa, eu sou o sacerdote do lar, a minha esposa é a minha submissa. Submissão assim, ela está embaixo da minha missão. Não que ela vai fazer tudo que eu quero que ela faça, não. Ela estar abaixo da minha missão significa ela ser a minha auxiliadora. Então eu vejo que o pai é aquele cabeça, que provê, que cuida, que protege, e a mãe é aquela que dá a base, sustenta a casa, e é o alicerce da casa (E12)

A imagem do homem como provedor da família (WILLIAMS, 2010) e sacerdote do lar realça, primeiramente, uma hierarquia entre os cônjuges. Esta imagem está acompanhada do retrato da esposa como “submissa”, ou ainda, denotando propriedade “minha submissa”, de modo muito semelhante ao exposto por Macedo (2019). O homem é o “cabeça” da casa, portanto aquele que está legitimamente no topo da estrutura familiar. É ele quem oferece o sustento e a segurança da família, pois é o responsável pela provisão e proteção (BELL et al., 2019). Novamente, o caráter protetivo insinua que alguém – mulher e os filhos – precisa estar amparado por um indivíduo de referência imponente, que está à frente da família (CHANGFOOT, 2009; HEKMAN, 2015; STOETZLER, 2005).

O E6 segue elencando as características heroicas do esposo como também “cabeça da esposa”, “guerreiro”, e “autoridade espiritual”. A entrevistada afirma que o cônjuge possui autoridade sobre ela, sendo uma autoridade que alcança o domínio terreno (do mundo) e o domínio espiritual (sagrado). Para o E12, o homem é “autoridade máxima”:

Eu acho que o homem é a cabeça da esposa, a cabeça da família. Eu acho que a família, porque fala adjutora, a mulher, o pastor sempre falou isso “a mulher não está para estar atrás do homem, ela está para estar do lado, caminhar junto”, e o homem é o cabeça, eu acho que ele é o que defende, busca, que ele é o guerreiro. [...] Eu sei que ele tem uma autoridade sobre mim, uma autoridade espiritual (E6)

O homem é o cabeça, é o principal, é o sacerdote do lar, é o cabeça da casa, ele é a autoridade máxima. O homem dentro da casa é a autoridade, a mulher respeitando sempre, desde que seja respeitada também. Ela respeitando ele, e ele respeitando ela, seja recíproco. Não acontece em todas as casas, mas na nossa visão o papel do homem é ser sempre o cuidador, o provedor, o cabeça da casa, a mulher submissa e os filhos (E12)

Tais características expressam claramente a visão tradicional, direcionada ao fortalecimento da visão do homem como aquele que está à frente da família, conduzindo e protegendo, tendo autoridade sobre os indivíduos (POSTER, 1978; ARIES, 2014). Esta visão está revestida com manto sagrado, objetivada nas passagens bíblicas que legitimamente conferem ao homem maior poder nas relações familiares.

O E7 reforça o protagonismo do homem na família e afirma concordar com a ideia de que o homem deve estudar antes que a mulher (MACEDO, 2019), pelo fato de que eles são mais acomodados. Na sua visão, a mulher é frágil e tem um senso intrínseco de proteção, portanto ela é dependente do cônjuge:

Eu sempre achei “nossa, por que minha mãe não quer que eu estudo? Só por que eu sou mulher?”, aí eu vim entender. Ela falava “deixa o seu marido estudar primeiro, é melhor, depois você estuda”. Hoje eu vejo sentido nisso, porque é bom para o homem estudar primeiro que a mulher, não por preconceito, porque o homem acaba ficando mais acomodado, entendeu? E o homem é a cabeça do lar, querendo ou não, porque a mulher tem um senso de proteção, ela precisa de proteção, por mais “empoderada” que ela seja, ela precisa que o homem, chega na casa dela, no casamento, a mulher é frágil. Não adianta a gente falar de empoderamento, não, para. O homem é o homem, continua sendo homem (E7)

Contudo, há um evidente paradoxo ao compreender a figura da mulher nesta relação. Ao reconhecer o homem como autoridade máxima na família, seria esperado compreender a figura da mulher submissa como aquela que está abaixo dele, sendo conduzida por ele (ROSADO-NUNES, 2005; TEIXEIRA, 2014; WOODHEAD, 2013). A religião endossou esta configuração durante séculos (ARIES, 2014), mas as transformações sociais das últimas décadas, principalmente associadas ao movimento feminista (AUNE; HOLYOAK, 2018), tem rompido a passividade da mulher na relação conjugal.

Os trechos discursivos indicam, deste modo, que o entendimento de submissão tem sido ressignificado pelas igrejas. É por isso que o E12, por exemplo, descreveu a submissão como “está embaixo da minha missão. Não que ela vai fazer tudo que eu quero que ela faça”. O E6 aponta ainda que o pastor tem ensinado que a mulher deve estar ao lado do homem em sua caminhada, não abaixo dele. A visão é compartilhada, de modo geral, por todos os entrevistados. Cada um traz seu olhar diferenciado sobre o entendimento de submissão, mas em torno do mesmo (res)significado, provavelmente em virtude das distintas denominações evangélicas.

O E3 reitera, no entanto, que apesar dessa distinção ser feita e objetivada pela bíblia, é aprendido que “não tem tanta diferença”. Contudo, ao explicitar que essa diferença é minimizada, ele indica que a mulher está à frente da família somente quando o homem não está presente:

A bíblia que nos ensina, orienta. O homem é o cabeça e a mulher é a sucessora, é o braço direito. Então a gente, o homem toma a frente de tudo, o que vai ser feito, é o cabeça e a mulher a auxiliadora, mas a gente aprende lá também que não tem tanta essa diferença [...] a hora que o homem não está, a mulher é a cabeça da casa também. Então lá ensina dessa forma para gente saber administrar uma família correta (E3)

Aliás, é importante destacar que o E3 conclui sua fala dizendo que esse ensinamento bíblico, alocando características muito específicas e hierarquizadas para o homem e a mulher na família, traduz a forma de administrar uma família de forma “correta”, ou seja, isso significa que este princípio precisa ser respeitado para que o modelo familiar agrade a Deus.

As falas do E11 também reverbera sobre a dualidade homem-provedor e mulher-submissa. A submissão, novamente aqui, não é entendida como a curvatura da mulher sobre as vontades do homem, mas sim como aquela que compartilha do projeto do homem para a família. A esposa é apoiadora do marido, tendo este apoio como sustentação a palavra de Deus:

A bíblia fala que o marido é sacerdote da casa. O que seria o sacerdote? Digamos que o pensamento, a direção da família, tem que passar por ele. E a esposa, o que que é, ela é submissa, mas não aquela submissa “você lava, você passa, você cozinha, você faz faxina, você dá seu salário para mim”, não é isso. A submissão é a esposa estar debaixo da missão do marido. Então o marido pensa “eu tenho esse projeto para a minha família”. Então aqui é tudo conversado. Então a esposa apoia o marido. Claro, sob a luz da palavra, porque não adianta o marido querer, eu penso, ser corrupto, fazer alguma coisa, e a esposa apoiar, porque aí não tem direção de Deus. Então é a esposa estar debaixo da missão do marido mesmo. Eu penso assim, de conversar com ele, até pode falar “eu penso dessa forma, eu acho que o que você está pensando está meio assim”, e ele vai decidir. E os filhos têm que receber isso dos pais, que os pais são autoridade sobre a vida deles. Não aquela autoridade de “fica quieto, quem manda aqui sou eu”. Mas que os pais têm um conhecimento e uma sabedoria para estar falando aos filhos o que é melhor para eles (E11)

Contudo, é válido observar que o ressignificado de submissão tem como ressalva dois preceitos poucos visíveis que reforça o paradoxo. Primeiro, o projeto de família instituído por Deus está centralizado no homem, afinal ele ainda é o cabeça da casa. Segundo, a mulher deve estar “abaixo” da missão que é do “homem”, não ao lado. O E14 busca suavizar este quadro ao entender que a autoridade do homem não deve ser utilizada por ele com legitimidade para que sua ordem seja cumprida. É esperado que a mulher suporte e apoie a decisão do cônjuge sem que haja abuso de autoridade, afinal “a palavra final acaba sendo do homem”. Ademais, o E14 diz que isso não está ligado propriamente à religião, mas sim com o ensinamento bíblico:

A bíblia diz que o homem é o cabeça da família. Mas ser o cabeça da família não significa que “você faz isso porque eu sou o homem e sou o cabeça da família”, não. A palavra final acaba sendo do homem. E a mulher, com relação a ser a companheira do homem, estar suportando a ele, apoiando, também dando a educação aos filhos, a bíblia fala muito da mulher na questão dos filhos, mas isso não é uma questão de religião, isso é uma questão de bíblia (E14)

Poucos entrevistados destoam dessa visão construída, mas é necessário compreender o que há de diferente nesta outra perspectiva. O E13 traz a visão da submissão como “missão conjunta”, portanto compartilhada igualmente entre homem e mulher, e acrescenta que a visão tradicional perdura em virtude da forma como as pessoas “foram ensinadas”. O entrevistado alude ao processo de socialização primária (BERGER; LUCKMANN, 2004) e religiosa (BERGER, 1985), pois perfaz um caminho de ensinamentos dos pais aos filhos, sobre os papéis do “homem” e da “mulher”, e que são endossados pela visão religiosa, para a manutenção da centralidade do homem:

Eu acho que ele desejaria ter uma esposa super submissa, que é o que a bíblia diz. Só que nós 2 entendemos submissão de uma maneira diferente. E a gente já cresceu muito como casal, né. Eu acho que ele gostaria de pensar sobre algo, decidir algo, e que a opinião dele fosse respeitada. Não é que eu desrespeito, é que eu tenho uma outra opinião. E aí eu acho que eu tenho o direito de colocar outra opinião, e a gente conversar e decidir junto. É que ele fala que a maioria das vezes que a gente decide junto, é a minha opinião que prevalece. Então eu creio submissão como uma missão sob, uma missão em conjunto, não dessa maneira que o homem fala e que o homem está certo, mas eu acredito que as pessoas foram ensinadas assim (E13)

O E14 também assume que a submissão não é o direito de mandamento do homem sobre a mulher, pois as decisões precisam ser compartilhadas entre os cônjuges (CRON, 2001). De acordo com a entrevistada, essa visão tradicional é muito “deturpada” pela igreja evangélica. Conclui seu pensamento reiterando que é dever do homem, também como princípio bíblico, compartilhar os deveres do lar.

Uma coisa que as pessoas colocam muito, é uma deturpação da doutrina com relação ao casamento, principalmente quando falam da igreja evangélica, e da esposa ser submissa ao marido. E as pessoas sempre colocam que a submissão é “eu mando em você, então você faz tudo que eu quero”, e na verdade as pessoas deixam de entender o que é submissão, que é alguém que está juntamente com você conduzindo a família. Então as decisões são compartilhadas, não tem “você faz isso que eu estou mandando, tem que ser assim”. Então a doutrina que se passa da igreja evangélica com relação a essa, que toda mulher evangélica o marido manda nela, isso não é verdade, isso é uma questão deturpada. Outra coisa, a palavra de Deus também fala que o marido deve compartilhar os deveres do lar, então isso é dito na bíblia, seja na bíblia evangélica, seja na bíblia católica (E14)

Para o E15, este versículo da bíblia é bastante maltratado. Vale ressaltar que o trecho da bíblia não foi objeto de questionamento por parte do pesquisador, mas ele emergiu naturalmente na fala dos entrevistado conforme eles comentavam o papel do homem e da mulher na família. De acordo com o entrevistado, a autoridade máxima de uma família deve ser Cristo, e não o homem. Assim, não importa se é o homem ou mulher que trabalha ou que fica em casa:

Tem um versículo na bíblia que é muito maltratado, eu acho, que é da mulher ser submissa ao homem. Mas essa questão quer dizer que a mulher tem que estar embaixo da mesma missão, e não debaixo dos pés do homem. Então a gente, aqui em casa, acredita que eu sou para o meu marido uma ajudadora e uma respeitadora, e ele é uma pessoa que a gente acredita que tem a autoridade sim sobre a casa, mas que ele não é autoridade absoluta. A autoridade absoluta sobre nossa casa é Cristo. Então tanto faz, eu ou ele, por exemplo, no caso eu vejo que muitas religiões falam “a mulher tem que ficar em casa e o homem tem que trabalhar para trazer o dinheiro, é responsabilidade dele isso”. A gente acredita que tanto faz, tanto eu ou ele, se eu for para a rua e ele tiver que ficar em casa, tudo bem, porque o provedor da nossa casa, a gente acredita que é Deus [...] (essa visão) não é da minha igreja (E15)

O entrevistado 15, inclusive, alude que a figura da mulher na bíblia não é fragilizada, não é “capacho” do homem. Ela indica que esta fragilização está amparada por doutrinas de igrejas, que atravessam o padrão bíblico e trazem proposições distintas, notadamente para controle do indivíduo e manutenção da ordem patriarcal (ROSADO-NUNES, 2005; TEIXEIRA, 2014; WOODHEAD, 2013). Contudo, vale observar que o atributo de força que o E15 associa à mulher cristã está associado à multiplicidade de demandas que a mulher tradicionalmente carrega consigo: o cuidado dos filhos, o cuidado da casa e, mais recentemente, o trabalho externo. Ademais, o que o entrevistado busca evidenciar é um protagonismo da mulher na família, sem o ofuscamento do homem, e não de invisibilidade.

A mulher na bíblia é uma mulher forte, é uma mulher que trabalha fora, que ajuda nas coisas de casa, é uma mulher que ainda assim consegue orientar filhos e tudo mais. Então o padrão bíblico é de uma mulher forte, não é dessa mulher capacho que algumas igrejas pregam lá dentro. Então doutrina de igreja é uma coisa, padrão bíblico é outra (E15)

A figura da mulher submissa é um dos princípios mais difundidos pela igreja evangélica no que tange à configuração familiar (TEIXEIRA, 2014), tanto é que um de seus principais líderes expôs recentemente que o casamento é um fracasso quando o homem não é o cabeça da casa e não for a figura dominante na relação (MACEDO, 2019). Isso se estende não somente ao trabalho, mas também à possibilidade de estudos. O entrevistado 2 foi enfático ao dizer que esse tipo de pensamento doutrinário é abominado na sua igreja. Ainda, o entrevistado diz que as mulheres são estimuladas a estudar e a divisão de papéis não é tão reforçada nesse sentido:

A Congregação, diferente de outras igrejas, por exemplo, a gente viu uns tempos atrás o pastor Edir Macedo da Universal falando que as filhas dele não estudaram porque a mulher tem que ser servil e apenas o homem tem que estudar, para não dar conflito e tudo mais. Isso na minha igreja é abominado, isso não existe. [...] Eles sobem e falam “o casal tem que estudar, as moças têm que estudar, as famílias têm que se ajudar”, então eles deixam claro que esse papel de estudar, de trabalhar, não é só do homem, eles deixam muito claro, na minha igreja, na Congregação (E2)

A construção da ideia de mulher submissa permanece paradoxal devido às características conflituosas neste entendimento. Não há dúvidas, para os entrevistados, de que a bíblia apresenta a mulher como submissa e o homem como autoridade legítima. No entanto,

a mulher é colocada às vezes abaixo do homem e às vezes ao seu lado, no que diz respeito à missão cristã da família. A mulher não assume a servidão e os entrevistados asseguram que a autoridade do homem não implica em domínio da mulher. O homem é visto como provedor, embora todas as mulheres também trabalhem. Como se verá mais à frente, os casais tomam decisões conjuntas ponderando o que é melhor para cada um deles e o respeito é recíproco.

Assim, torna-se difícil reconhecer a “autoridade” plena do homem e sua palavra como “a palavra final” quando as vivências destes casais não endossam as legitimações religiosas que são aprendidas e reforçadas continuamente na denominação. Há um constructo não muito claro, possivelmente em vias de mudança, nas próprias instituições religiosas sobre o que é ser uma “mulher submissa” para Deus no mundo moderno. Este conceito ora oscila para a manutenção da visão patriarcal, ora para o reconhecimento da igualdade da mulher frente à relação conjugal. De fato, não há uma ideia cristalizada, embora já não haja uma visão tradicional totalmente enraizada nas vivências destes casais.

4.1.6. A Religião como Lente do Mundo

À medida que se avança na compreensão da religião como algo significativo para a vida dos casais evangélicos, fica cada vez mais evidente a realidade divina como definidora do plano de fundo para as vivências destes indivíduos (BERGER, 1985). Como foi destacado, a instituição religiosa oferece um conjunto de legitimações que dão base de sustentação para uma prática do dia-a-dia coerente e convergente com o projeto divino. Há, portanto, a manutenção e fortalecimento de uma realidade sólida, apreendida continuamente, e que dá sentido a todas coisas.

O E9 traduz esse entendimento como a “orientação” da vida em torno da crença. A religião é o fio condutor, que traz as possibilidades de ação, o certo e o errado, a base da família. Como o entrevistado bem conclui, a religião é a “lente” que interpõe o olhar do indivíduo e o mundo ao seu redor. É também um “filtro”, que canaliza o olhar desse sujeito para alguns elementos e os afasta de outros:

A gente acaba orientando nossa vida toda entorno da religião, da nossa crença. O que a gente vai fazer, o que a gente vai deixar de fazer. É assim, é de base, é fundamental, ela interfere em tudo. A gente não se fecha, aqui em casa a gente não se fecha para as coisas da vida, para a cultura, para a sociedade, mas a religião acaba sendo uma lente, acaba sendo um filtro (E9)

Esse envolvimento da religião na totalidade do mundo do sujeito penetra profundamente a consciência subjetiva (BERGER, 1985). A visão do E2 implica na existência de um molde, predefinido, padronizado, um molde cristão, ao qual o evangélico se encaixa e, paulatinamente, apreende como algo agradável:

Porque você vai se moldando e você vai aceitando o molde, você vai gostando, porque você vai adequando ao seu perfil e falando “ok, eu sou assim mesmo e eu estou feliz sendo assim” (E2)

Perspectiva semelhante é vista na fala do E12:

A religião é o nosso diferencial, é onde a gente se alicerça. Saber que a gente está indo certo, no respeito, na conduta certa, a gente sempre vê nessa nossa crença que Jesus está vendo tudo, que Deus está vendo tudo, então ele se agrada ou não se agrada com as nossas atitudes. Então a gente está sempre querendo fazer o melhor para que ele se agrade na gente (E12)

A fala do E12 traduz esse entendimento ao afirmar que a conduta de vida é apreciada por Deus. Desse modo, cada ação individual está submetida ao julgamento divino. O entrevistado diz que “Deus está vendo tudo”, portanto é importante estar vigilante sobre cada pensamento e ação, seja do indivíduo ou da sua família.

4.1.7. A Conexão com Deus

Quando se adentra ao domínio da religião, nesta pesquisa especificamente inserida no cristianismo, a figura de Deus tem supremacia sobre qualquer outra coisa. Deus é a entidade sagrada que construiu, no início dos tempos, a realidade absoluta (BERGER, 1985). Deste modo, para um evangélico, a realidade não pode ser construída socialmente, pois ela é determinada pelo ente divino.

A figura divina também representa o transcendental, implica reconhecer que há uma realidade ordinária da vida humana e uma realidade extraordinária não visível (BERGER, 2018). Esta realidade-outra, embora intangível, é acessível pelos fiéis. O encontro com Deus, algo significativo para eles, retrata uma aproximação entre a realidade terrena e a realidade de domínio sagrado. Para os entrevistados, é na igreja de denominação evangélica que eles verdadeiramente se conectaram a Deus, conforme é observado na fala de alguns entrevistados:

A Congregação tem uma coisa que eu não consegui encontrar em outras igrejas. Ela me conecta verdadeiramente com Deus, eu me sinto conectada verdadeiramente com Deus, então a partir do momento que eu entro ali, eu sinto uma coisa que eu não consigo sentir em nenhum outro lugar (E2)

Eu me encontrei, eu falo que a vida que eu tenho hoje com cristo, a transformação da minha vida de 5 anos para cá é totalmente diferente. Nada, eu falo nada, casa, bens materiais, dinheiro, nada se compara, eu vejo na minha financeira, hoje eu sou fiel ao dízimo, a turma fala “dá o dízimo”, mas eu vejo na minha vida o dízimo, antigamente eu recebia meu salário e não dava para nada, hoje eu devolvendo a parte de Deus, meu dízimo sobra para a gente, antigamente faltava serviço, não tinha dinheiro, a gente tem dinheiro, entendeu? (E6)

A igreja em si não, é só um lugar de ensinamento, mas eu falo a presença de Deus que eu encontrei naquele lugar e o que eu aprendo sobre Jesus naquele lugar que faz a diferença na minha vida (E7)

A conexão com Deus é acentuada na fala do E2, pois, de acordo com ele, Deus possui o poder de determinar o que acontece em sua vida. O E12 segue em uma visão semelhante:

A Deus, que é a base da minha vida, que sem ele eu não seria nada. Eu creio que ele está presente na minha vida, que tudo que eu passo hoje é por permissão dele, que ele permite acontecer as coisas que acontece comigo, ele permite que eu seja bem-sucedido, que eu não seja bem-sucedido. Então tudo que acontece na minha vida é por parte dele, é ele que decide isso por mim. É isso que eu acredito, isso que eu sigo. Não é nem a religião, eu sigo a ele, a Deus, a Jesus Cristo que é o nosso senhor (E12)

O determinismo, nesse sentido, é fundamental para compreender a benevolência da entidade sagrada e o poder que ela possui sobre a vida daqueles que creem na sua existência. Nada acontece na realidade terrena sem que haja o aval na realidade extraordinária.

4.1.8. O Evangélico é Discriminado

A discriminação surge na fala dos entrevistados como forma de explicitar uma reprova dos indivíduos que não compartilham da mesma fé. É possível observar a existência

de uma caricatura do indivíduo evangélico, principalmente associado à manipulação do fiel pelo pastor, que é aquele que conduz os evangélicos na direção dos ensinamentos divinos.

Para o E6, viver como evangélico é se deparar com julgamentos relacionados à sua (falta de) capacidade de discernir sobre os ensinamentos bíblicos. Quando alguém diz que o evangélico sofre “lavagem cerebral” ou é “tapado”, esse alguém afirma que ele vive uma realidade manipulada. Ainda, é frequente ouvir que o “pastor é ladrão”, insinuando casos de desvio de dinheiro das igrejas evangélicas pelos próprios pastores:

Você escuta muito “o pastor é ladrão”, como ela usava a expressão, que tem está lá é “tapado”, “você vive uma”, eu ouvi muito isso daí, que você só vive aquilo, que fazem tipo uma lavagem cerebral [...] Quando a coisa aperta “ora por mim”, mas quando eu quero te atacar “seu pastor é ladrão” (E6)

No entanto, o entrevistado ainda afirma que estas mesmas pessoas o procuram quando estão passando por alguma dificuldade. Nota-se que as pessoas que não compartilham da mesma crença e que discriminam o evangélico, ainda assim enxergam nele alguém de muita fé em um Deus que é capaz de agir sobre a vida, e por isso solicitam auxílio para que suas realidades possam ser tocadas pelo ser sagrado.

Para os entrevistados E2, E8 e E12, ser evangélico também significa ser visto como “chato”, “quadrado”, “bobo”, “tolo”, atributos de sentido negativo. Isso tem grande relação com a subcategoria analisada anteriormente, que retrata o evangélico como algo que busca se afastar da realidade do mundo, incompatível com a realidade da qual ele acredita (BERGER, 1985). Esse distanciamento é malvisto e depreciado por aqueles que vivem nessa “realidade do mundo”, basicamente uma realidade profana:

Você já acha que ela é da Congregação, e por achar que ela é da Congregação, você acha que ela chata, porque a Congregação é uma igreja tradicional (E2)

Você virou crente agora, é quadrado, “você era isso, era aquilo, agora você mudou” (E8)

São brincadeiras, mas com um fundinho de verdade, “você é bobo, você é tolo, você está sendo enganado”. Sempre, sempre tem, “o cara está tomando seu dinheiro”. A gente não dá dinheiro na igreja. Lógico, tem uns caras aí que faz isso, vou falar que tem, mas a gente não sai distribuindo dinheiro na igreja, sabe? Pega do bolso e dá tudo que eu tenho, não. A gente ajuda a igreja (E12)

Na vivência do E11, a manipulação financeira dos fiéis pelos pastores é uma realidade da igreja evangélica, mas problemática quanto toma-se na totalidade. Não é o fato isolado que deve servir de base para o julgamento de todo fiel. Na mesma perspectiva, o indivíduo que possui uma religiosidade, que compartilha do interesse pela realidade sagrada, é procurado por aqueles que vivem na “realidade do mundo”:

Teve muita briga, muita coisa, mas agora não. Agora até se eles passam por algum problema, ligam aqui, fala “será que você pode vir orar? Será que a gente pode conversar?”. [...] Porque assim, o problema que eles achavam é que a gente dava dinheiro para o pastor, e não é isso. [...] , não deixo de comer para dar dinheiro para pastor, porque é tanta coisa que a gente vê na televisão, e vê por aí, que as pessoas acham que todo lugar é assim. E não é (E11)

É possível compreender, deste modo, que embora o evangélico sofra preconceito, ele é visto como uma pessoa com muita fé. Ele é criticado principalmente por ser manipulado pela igreja pelas pessoas que vivenciam a realidade do mundo. Contudo, estas pessoas da realidade mundana reconhecem a força espiritual destes indivíduos.

4.1.9. Uma Religião sem Placas

Assim como para os evangélicos há uma centralidade na bíblia como instrumento objetivado da verdade sagrada, a mesma relação não é observada com a igreja enquanto espaço físico. De acordo com as vivências dos casais evangélicos entrevistados, há um trânsito bastante natural entre igrejas de diferentes denominações evangélicas.

Conforme o E2 indica, no seu entendimento a igreja não é uma placa, ela existe para conectar uma pessoa com Deus. A igreja não precisa ser um lugar específico ou uma denominação específica. Na fala do E2 é importante considerar dois aspectos: a igreja evangélica enquanto instituição religiosa existe com um propósito, e a igreja evangélica não está situada em um espaço determinado:

Eu acho que igreja não é uma placa, eu acho que igreja nasce, na minha visão como evangélica, então eu acho que a igreja evangélica existe para te conectar com Deus, mas a conexão com Deus não necessariamente precisa ser em um lugar específico, em uma igreja específica (E2)

O fato de a entrevistada empregar o termo mais genérico “igreja evangélica” insinua que há uma religiosidade e um propósito transversal a todas as igrejas de denominação evangélica, possibilitando propriamente essa mobilidade observada. O E13 usa o verbo “agarrar” para indicar que sua vivência religiosa não está ancorada em uma determinada denominação. O entrevistado também afirma que o “título” da igreja não importa, pois o fundamento está no cristianismo:

Dentro do cristianismo, eu não sou agarrada em igreja, então nós somos da Batista, eu vou na Nazareno. O título não importa para mim não. [...] O Batista não é religião, religião é ser cristão (E13)

Para o E15, o contato com Deus já não se faz mais necessário no interior da igreja física, assim como ele acreditava quando frequentava a igreja católica, porque tudo que é necessário para o indivíduo evangélico pode ser encontrado no “manual da vida”. Essa visão reforça a centralidade da bíblia para a conduta dos evangélicos. Além disso, o entrevistado indica que o desprendimento da igreja enquanto instituição física e o reconhecimento da bíblia enquanto instrumento de acesso à Deus possibilita que ele recorra à entidade sagrada a qualquer momento e em qualquer lugar:

Então, é difícil isso, porque hoje o que me faz permanecer não importa mais a igreja a qual eu frequente, porque o que me liga à Deus já não está mais dentro de 4 paredes, que era o que eu achava que existia quando eu estava na igreja católica, eu entendia que eu teria que estar lá dentro para estar conectada com Deus. Então hoje não é a igreja, a instituição, que me faz estar lá ou não estar lá. O que me liga a Deus é o conhecer de Jesus e saber que ele está comigo em todos os momentos, e eu tenho livre acesso a ele em qualquer momento do meu dia e da minha hora. E eu tendo o manual da vida em mãos, aonde eu estiver é indiferente (E15)

Para o E16, o trânsito entre as igrejas de denominação evangélica pode ser motivado pela incompatibilidade com a doutrina. Para o entrevistado, a igreja que ele frequentava não tinha respaldo bíblico tão forte, sustentando um discurso orientado tão somente a atração de fiéis.

A igreja que eu casei, a igreja que eu me batizei, eu senti que não teve aquele respaldo de ensinamento necessário, foi uma coisa muito assim “a gente precisa de pessoas”, número, e não de conversões, entendeu? A gente quer número de pessoas (E20)

Isso é interessante para lembrar que em diversos momentos os evangélicos entrevistados dizem que “em outras igrejas evangélicas” existem ensinamentos e doutrinas da qual eles não compartilham, ou da qual eles não encontram compatibilidade entre o que é proferido pelo pastor e lido na bíblia, em outras acontecem fatos que são repudiados por eles, como a já dita manipulação dos fiéis. Eles indicam uma incompatibilidade entre doutrina da igreja e ensinamento bíblico, como algo importante para justificar o desacordo com algumas denominações. Isso reforça a visão de Berger (1985) a respeito da estrutura de plausibilidade da realidade sagrada. A mobilidade dos indivíduos entre distintas denominações está diretamente associada à fragilidade da estrutura de plausibilidade de uma determinada vertente religiosa, que se torna incapaz de sustentar os sentidos da realidade instituída.

4.1.10. Um Exemplo para os Filhos

Por fim, a última subcategoria traz como foco o processo de socialização religiosa, da transmissão do conjunto de legitimações religiosas de pais para os filhos (BERGER, 1985). Na trajetória destes casais, é possível observar que muitos indivíduos chegaram às igrejas de denominação evangélica após o abandono da igreja católica, cuja fé era compartilhada pelos pais. Isso significa, destarte, que a socialização religiosa não garante que um indivíduo permanecerá fixo na mesma religião ou na mesma denominação por toda a sua vida.

De acordo com Berger (1985), a fragilidade da socialização e o desprendimento do indivíduo de determinada religião pode ser explicado pela estrutura de plausibilidade que precisa ser continuamente reforçada. Assim, quando ela é fragilizada, por motivos diversos, o indivíduo pode acessar outras realidades. Isso é o que acontece quando os entrevistados se convertem para a igreja evangélica e ressignificam sua trajetória religiosa, pois passam a não ver mais sentido nas vivências anteriores e em suas crenças.

De todo modo, há um forte interesse em transmitir para a nova geração essa realidade da qual eles fazem parte e acreditam, de modo a garantir a perpetuidade da ordem social (BERGER; LUCKMANN, 2004). Os pais buscam demonstrar aos filhos que o caminho seguido por eles é o caminho certo, ou ainda, o melhor caminho. Além disso, eles procuram ressaltar que a “realidade do mundo” é sombria e tudo pode ser encontrado na igreja, conforme se vê no trecho discursivo do E4:

Porque assim como eu cresci nesse caminho, eu quero passar isso para elas, porque o mundo lá fora não tem nada para oferecer, é tudo ilusão, é bebedeira, é droga, é vício, então é tudo coisa passageira. Então não tem nada para oferecer, nada de melhor, e na igreja tem, você tem coisas boas, as pessoas que vêm para a igreja, que vem com problema, tudo muda a vida, muda a situação, muda as atitudes, melhora de vida, porque está indo para o caminho certo (E4)

O E8 e o E12 ressaltam o exemplo como um dos elementos importantes para a transmissão das crenças dos pais, assim como foi explorado anteriormente. O incentivo a ir na igreja e ler a bíblia também estão presentes para reforçar a realidade sagrada continuamente:

Mas a gente procura também dar exemplo, sabe? Às vezes é difícil, não é fácil também, mas assim, a gente faz o culto também, e incentivar a ir na igreja, ler a bíblia também, é mais o exemplo (E8)

O exemplo, a gente tenta dar o melhor exemplo possível. A gente dá as diretrizes [...] Então a igreja foi dando apoio, incutindo na cabeça deles o que é, não vou dizer certo, mas o que a gente acha que é o melhor possível na vida deles, para o futuro deles. Então desde pequeno eles já vêm carregando isso (E12)

Para o E12, os ensinamentos bíblicos são capazes de transmitir os comportamentos necessários para a vida porque na bíblia estão presentes os melhores exemplos que o cristão pode ter. Assim, sua fala é convergente com a visão dos demais entrevistados:

É o exemplo, é a questão de a gente levar na igreja, porque dentro da igreja acaba aprendendo os ensinamentos bíblicos, as histórias, através das histórias, a formação de como ele deveria agir em determinadas situações, porque nós temos os nossos melhores exemplos, está dentro da bíblia, então a gente tenta se focar nisso, focar lá e tentar ensinar da melhor maneira possível (E20)

Por fim, o E3 ressalta o ensinamento através do exemplo como forma de sustentar a realidade vivenciada pela família como distinta e privilegiada, algo que não é possível encontrar em outro lugar. O entrevistado claramente destaca o interesse que os filhos sejam socializados a partir de comparações com a “realidade do mundo”:

O que nós fazemos juntos é ser espelho para eles, naquilo que nós aprendemos lá atrás com nossos pais mediante a palavra, os ensinamentos, seguir uma família abençoada, e a gente transmitir para eles, para que eles possam ver que nós somos diferentes dos pais

de amigos deles que vivem em brigas, separações, então eles veem que em casa é diferente, então a gente tenta ser o exemplo, espelho para eles do certo, ensinar o certo para eles (E3)

Esta categoria é concluída a partir de uma representação clara de quanto a religião é influente sobre a vida dos casais dual career evangélicos. A religião permeia todos os aspectos da vida destes casais, atuando como a própria realidade que sustenta todos os significados transversais às experiências individuais. Estes indivíduos possuem a característica de poder acessar a realidade transcendental e assumem posição privilegiada entre os indivíduos que vivenciam a realidade do mundo. Estes casais estão em conflito quanto ao entendimento da submissão da mulher, principalmente devido à reconstrução de significados pela própria religião tendo em vista as transformações sociais das últimas décadas. Isso não tira o fato de que a religião oferece uma estrutura plausível e consistente para situar as práticas cotidianas da realidade objetiva e os pensamentos que enredam a consciência subjetiva. Esta primeira categoria adensa a visão inicialmente trazida por Berger (1985) a respeito da construção e manutenção da realidade sagrada, detalhando os elementos que permeiam a realidade dos casais evangélicos entrevistados.

4.2. CATEGORIA 02 - A Supremacia Familiar

A categoria 02 envolve os repertórios das relações familiares dos casais dual career evangélicos e se desdobra em oito subcategorias. Deste modo, a categoria se destina principalmente à discussão da esfera familiar à luz da dual career.

4.2.1. O Significado de Família

A literatura sobre dual career tem um contínuo interesse em explorar os dilemas e vivências de casais que compartilham trajetórias de carreira ao mesmo passo que mantêm uma união conjugal (CLARKE, 2015; MORTON, 2018; PUCHMULLER; FISCHLMAYR, 2017; TZANAKOU, 2017). Isso se deve ao fato de que, para eles, a família tem um significado importante para ambos os cônjuges assim como suas carreiras.

Para os casais que vivenciam a dual career, pode haver inclinações para uma das esferas trabalho-família sem que haja prejuízo em relação ao outro. A literatura tem chamado de carreiristas aqueles indivíduos que elencam a carreira como mais importante que a família,

e familista aqueles indivíduos que colocam a família acima de tudo. No meio destas duas configurações estão os acrobatas, que atribuem a mesma importância para as duas esferas e tentam equilibra-las continuamente (BERLATO, 2015).

De acordo com Berlato (2015), no Brasil as mulheres possuem maior inclinação para a esfera da família, enquanto o homem normalmente atribui maior significado à esfera do trabalho. Como foi discutido, isso é reflexo das construções de gênero associadas ao feminino e masculino (CALÁS; SMIRCICH, 2007; HEKMAN, 2015; STOETZLER, 2005). As mulheres sempre estiveram à margem do mercado de trabalho e direcionadas ao ambiente familiar, como principal responsável pela ordem doméstica e cuidado dos filhos. O homem, por sua vez, carregou consigo a responsabilidade da provisão da família (WILLIAMS, 2012).

Esta categoria permitirá compreender, mais especificamente, os significados que os casais evangélicos atribuem à esfera da família. É importante reconhecer a partir das entrevistas que a família ocupa um espaço central na trajetória de vida destes indivíduos. Bem como a primeira categoria já deixou evidente, a família está inserida em uma teia complexa e profunda de significados religiosos, sendo entendida como principal instituição divina. Conforme foi visto anteriormente, a família é um projeto de Deus e foi criada com o propósito de unir a sua criação em torno de seus ensinamentos (BERGER, 1985).

Para os casais evangélicos, fica bastante claro que eles são inclinados à configuração familista de dual career (BERLATO, 2015). A família, repetidas vezes, é anunciada como a base e fundamento da vida, conforme visualizado na fala do E3, E8 e E17:

Para mim família é a base de tudo, e principalmente a família debaixo da proteção de Deus (E3)

Família é a base de tudo, é um projeto de Deus que Deus deu para a gente (E8)

Família para mim é a base de tudo. Família é a primeira instituição que o ser humano já conhece, é a família. [...] E a família é a base de ética, onde você vai aprender o que é ética, o que é correto, o que não é correto. [...] Família é o aconchego, o cuidado um com o outro (E17)

Outros entrevistados evocam a família como paz, apoio, segurança, alicerce. Estes significados implicam o reconhecimento da família como algo benéfico e positivo para a vida destes indivíduos. A família é algo sem o qual estes indivíduos não podem viver:

Família para mim é a paz, eu acho que família é a paz, eu falo que é onde um apoia o outro. [...] Para mim família é a base de tudo. [...] a gente está aqui um apoia o outro, um dá a mão para o outro quando um não está bem o outro dá mão, o outro apoia (E6)

Família é quando eu chego aqui, é meu tudo, meu porto seguro (E7)

Família é tudo. É a base, é o alicerce, é o ar que eu respiro. [...] A família é um lugar que eu acho que não pode ter julgamento, tem que ter o apoio [...] eu acho que a família é o refúgio. A família tem que ser uma coisa gostosa (E11)

Família é meu alicerce, minha base. Família é tudo para mim, é o que sustenta, o que dá motivo da vida, é meus filhos, minha mulher, meu pai, minha mãe. A família aqui de casa é o que me sustenta. Sustenta, base. Minha esposa é a base, ela que garante que a gente está em pé. E eu protejo eles, então é como leão, eu estou aqui protegendo meu bando. Então é isso que eu penso, é a proteção. A família para mim eu tenho que proteger, eu tenho que cuidar, porque são as pessoas que eu mais amo na minha vida. É tudo para mim. Se eu ficar sem um deles, é um pedaço de mim que vai embora (E12)

Deste modo, a família é entendida como a esfera mais importante da vida de uma pessoa e está acima do trabalho. O E1 é enfático ao afirmar que não coloca o trabalho à frente da família, enquanto o E15 diz ser capaz de abrir mão das conquistas profissionais por causa da família. O E16 também segue nesta perspectiva, somando ao dizer que a família possibilita lidar de forma muito mais fácil com as dificuldades profissionais:

Não ponho o meu trabalho à frente da minha família não, mas é uma das coisas mais importantes sim, vamos dizer que é a segunda coisa [...] Família é para mim o mais importante que você tem na vida (E1)

Família é o meu suporte, é para eles que eu me dedico, e se eu tiver que abrir mão de tudo que eu te falei, eu abro mão por causa deles, disso eu não tenho dúvida (E15)

Cara, para mim é muito mais importante que o trabalho, sem dúvida. Se eu for colocar nessa equação de comparação, não tenha dúvida. [...] Mas no meu caso, eu acho que a família, eu não seria ninguém se não fosse a minha família, a minha esposa, que é ela que está junto comigo. Então eu acho que se eu tivesse qualquer dificuldade profissional, se eu estivesse bem em casa, eu acho que a coisa fluiria muito melhor. Eu acho que junto, eu e minha esposa, acharíamos uma solução muito mais fácil para as coisas, do que se eu estivesse

sozinho profissionalmente trilhando um caminho, e desse ruim, e eu tivesse que ir sozinho tomar uma decisão (E16)

Esta subcategoria já apresenta um direcionamento muito claro a respeito das políticas e práticas de gestão de pessoas. Embora Berlato (2018) destaque que os gestores de recursos humanos tratem a família com grande marginalidade e tenham enfoque somente sobre o indivíduo, aqui é possível ver que a família é elemento central para os casais dual career. Deste modo, fechar os olhos para esta realidade pode trazer implicações específicas para as organizações, principalmente considerando que o perfil de indivíduos evangélicos está em plena ascensão no Brasil (IBGE, 2012).

4.2.2. O Modelo de Família Cristão

Por mais que se fale, atualmente, em explorar outros modelos familiares na perspectiva da dual career (CASTRO, 2015; O'RYAN; McFARLAND, 2010, GILBERT; RACHLIN, 1987), o modelo predominante continua sendo o mais visível na literatura. O modelo tradicional e heteronormativo continua se fazendo presente nesta pesquisa, pois é o modelo endossado pela realidade instituída por Deus.

Para os casais entrevistados, este é o modelo de família na qual as suas crenças estão fundamentadas. A visão tradicional é muito presente na fala dos entrevistados, e parece haver pouca margem para a aceitação de outros modelos. Uma vez que a família é projeto de Deus, estes casais seguem o modelo visualizado no ensinamento bíblico e reconhecem este modelo como único legítimo. Conforme o E2 destaca, é o modelo de família que se inicia com a criação divina em Adão e Eva:

A gente acredita em um modelo de família constituído por homem e mulher, então desde Adão e Eva é o modelo de família que a gente acredita (E2)

O E19 também reforça seu pensamento a partir de Gênesis, mencionando que a possibilidade de procriação tem uma única via. Observa-se que ele retrata o homem e a mulher como “macho” e “fêmea”, termos utilizados normalmente para animais e que aproximam a procriação humana do domínio animalesco. Assim, a constituição familiar tem um fundamento muito claro de procriação no sentido biológico (SAMARA, 1987). Na fala do E7, esses termos também são vistos:

Se a gente for lá, a gente vai ver em Gênesis. Então fala assim “crescei-vos e multiplicai-vos”. Então para se multiplicar, tem que ser um homem e uma mulher. É um preceito bíblico. Então tem que ser um macho e uma fêmea para você multiplicar, não tem como, macho e macho, fêmea e fêmea não vai multiplicar. Então assim, eu fui ensinado assim, eu aprendi assim, então esse é o conceito de família para mim (E19)

Na igreja o correto é o que Deus fez, macho e fêmea (E7)

Outro trecho bíblico utilizado para justificar este modelo familiar é lembrado na fala do E10: “Por este motivo, o homem deixará pai e mãe e se unirá à sua esposa, e os dois se tornarão uma só carne” (EFÉSIOS, 5:31). Assim, fica claro que o modelo familiar cristão está sustentado pela relação conjugal entre homem e mulher:

Para nós a família é o homem, a mulher e os filhos. Ainda na bíblia fala “deixa o seu pai e sua mãe e une-se ao seu esposo em uma só carne”. Então a gente tem como base isso, que a família é construída a partir disso, dessa união entre o homem e a mulher, deixando o pai e a mãe, se unindo o homem e a mulher e criando sua família (E10)

Contudo, ao serem questionados sobre o modelo familiar, nem todos os entrevistados direcionaram suas respostas sobre a configuração da família em si. Alguns descreveram os atributos que as famílias devem possuir. O E1 menciona o respeito e o amor, assim como Poster (1978) vai dizer a respeito daquilo caracteriza a família moderna. O E5 falou da honra e do exemplo. O E19 lembra da monogamia e da responsabilidade do cônjuge em governar a família, ao passo que a mulher deve apoiá-lo. Para o E20, o companheirismo é uma característica importante para a família:

Homem com mulher e mulher com homem e questão de tratamento com os filhos, respeito, amor, é tudo essas coisas (E1)

A igreja passa a respeito do marido honrar a esposa, a esposa honrar o marido e a família ser um exemplo para as gerações futuras (E5)

O homem tem que ser marido de uma mulher só, ele tem que saber governar a casa dele, ele tem que educar e disciplinar os filhos dele de acordo com a orientação bíblica. A esposa dele tem que apoiá-lo em decisões que sejam certas para a família (E19)

Então, a parte do companheirismo, a parte do ajudar um ao outro, estar independente da situação que estiver passando, estar sempre ali para cooperar com o parceiro. É ser família (E20)

Os relatos dos entrevistados deixa muito evidente que o modelo de família vivenciado pelos casais dual career evangélicos está ancorada na realidade sagrada e se perpetua como único modelo de família aceitável. A visão tradicional é endossada pela religião e há poucos, ou quase nenhum, sinal de que essa realidade deve ser modificada. O modelo familiar cristão garantia a continuidade do projeto divino.

4.2.3. A Cristalização dos Papéis Sociais a partir da Religião

Nesta discussão, chega-se a um ponto crucial para a análise dos casais dual career. A divisão de papéis no interior da família traz uma vasta literatura sobre os papéis sociais de gênero, que nesta perspectiva caminha no sentido de desconstruir as atribuições de masculino e feminino tendo como base os processos históricos (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; STOLTZ-LOIKE, 1992).

Como se vê na literatura, a mulher surge como a principal responsável pela casa e pelos filhos (GILBERT; RACHLIN, 1987). Essa visão decorre da formação do modelo de família nuclear burguesa (ARIES, 2014; POSTER, 1978), emancipando o homem como principal responsável e autoridade na família (WILLIAMS, 2010). Essa visão patriarcal, somada à persistente fragilização da figura da mulher, foi propagada nos mais diversos estratos sociais ao longo do tempo (DA MATTA, 1987) e até mesmo incorporado à ciência e religião (BELL et al., 2019; DENZIN; LINCOLN, 2011; HARAWAY, 1991).

Como Badinter (1985) discute, a maternidade tem sido construída socialmente como elemento vital e intrínseco à figura da mulher, algo que não era visto na idade média, por exemplo, ou no período escravocrata brasileiro.

Fala-se em papéis sociais de gênero porque toma-se como base às construções sociais de masculino e feminino para determinar os papéis que devem ser introjetados na família (CALÁS; SMIRCICH; 2007; JACKSON, 1999). Direcionado ao homem encontra-se os papéis de marido e pai. Para a mulher, tem-se os papéis de esposa e mãe.

Contudo, a discussão sobre dual career traz uma nova perspectiva, visto que ambos os cônjuges objetivam construir uma trajetória profissional significativa (BERLATO, 2018). Deste modo, o domínio do trabalho que foi historicamente dominado pela figura masculina, passa a ser compartilhado pelas mulheres. Do mesmo modo, torna-se legítimo que as

atribuições da esfera familiar, como o cuidado dos filhos e as tarefas domésticas, sejam compartilhadas com os homens. Busca-se, portanto, edificar uma visão mais equitativa daquilo que é responsabilidade dos homens e das mulheres na relação conjugal (BIRD; BIRD, 1986; GLICKAUF-HUGHES; HUGHES; WELLS, 1986).

Nesta subcategoria, a discussão vai caminhar entre os papéis sociais de gênero tanto de marido e esposa, quanto de pai e mãe, pois entende-se que ambos os papéis são transversais ao gênero.

Alguns entrevistados compartilham desta visão equitativa, como o E3. Para ele, os dois indivíduos na relação devem ter direitos iguais e serem participativos na criação dos filhos:

Então tem que ter os direitos iguais, ser iguais, é a mãe participativa juntos com os filhos e também o pai, ser os dois juntos participativos (E3)

Para a maioria dos casais evangélicos, no entanto, a separação de papéis do homem e da mulher na família são bastante evidentes. Assim como já foi discutido na primeira categoria sobre a visão da mulher submissa, é inegável que isso alcance a visão que eles apreendem na igreja sobre as atribuições de cada um. Os papéis, antes mesmo de refletirem construções sociais (BERGER; LUCKMANN, 2004), foram definidos por Deus na bíblia e devem ser respeitados. Contudo, da mesma forma que a submissão tem sido ressignificada para desconstruir a ideia de servidão absoluta da mulher, as igrejas também parecem ter ressignificado a visão dos papéis sociais dos cônjuges, como se vê na fala do E19:

Hoje, com a modernidade, que a mulher ganhou liberdade de trabalhar, hoje não tem como cobrar que a mulher fique dentro de casa cuidando do filho e da casa, deixe tudo pronto para o marido, para o marido chegar. Hoje a igreja ensina que nós temos que dividir as tarefas. Dividir a tarefa na educação dos filhos, dividir as tarefas de casa, dividir as responsabilidades, responsabilidades totais e gerais da casa, um aluguel, conta de água, conta de luz, conta de escola, conta de telefone, conta da van. Então hoje a igreja ensina que nós temos que dividir as tarefas (E19)

O entrevistado afirma, claramente, que a igreja ensina dividir as tarefas. Então não é aceitável que a mulher seja obrigada a permanecer em casa cuidando dos filhos e realizando tão somente as tarefas domésticas. A liberdade da mulher para trabalhar foi uma das grandes transformações sociais das últimas décadas (WILLIAMS, 2010), e isso teve reflexo direto

sobre o entendimento dos papéis sociais que são socializados a partir da religião. Neste sentido, nota-se que a religião produz um discurso em consonância com a literatura sobre a dual career.

Na fala do E2 também é possível notar um repúdio de sua denominação evangélica quanto ao discurso proferido recentemente por um dos pastores de maior visibilidade no estrato evangélico nacional (MACEDO, 2019). O impedimento do acesso ao estudo e, por consequência, do mercado de trabalho, não é algo aceitável na Congregação:

Esses dias atrás aí o Edir Macedo disse que as moças não deveriam estudar, porque se as mulheres estudam elas passam a ser a cabeça da casa e sendo que a cabeça da casa tem que ser o homem, porque se a bíblia diz. Mas nesse sentido, graças a Deus, a Congregação não tem essa ignorância (E2)

No entanto, Berger (1985) recorda que a construção social da realidade enredada pela religião resiste às mudanças sociais em virtude da sua legitimidade sagrada. Não é por menos que o entrevistado 19, logo em seguida, diz não concordar com esta visão porque o homem é visto como o “cabeça” e deve ser o “provedor” da sua família. Ele conclui seu argumento dizendo que, apesar de não concordar, é necessário apoiar as mulheres:

Tecnicamente não concordo com isso, porque eu penso que eu tenho que ser o provedor da minha casa. Mas, como hoje teve toda essa modernidade, todas essas conquistas da mulher, a gente não pode execrar essas conquistas. Apenas, vamos dizer assim, apoiar (E19)

Curiosamente, sua parceira reconhece a visão tradicional como um ensinamento religioso, mas afirma não concordar com isso. Ela se vê como uma desviante, até mesmo porque ela tem atuado como principal provedora na sua família e não vê problemas nisso. Vale ressaltar que Rapoport e Rapoport (1976) suscita que os casais dual career vivem, essencialmente, uma configuração familiar não conforme, portanto desviante, em relação às normas tradicionais. A entrevistada 20 também resgata a visão da socialização primária (BERGER; LUCKMANN, 2004) ao afirmar que essa visão tradicional é ensinada desde a sua infância:

Então, religiosamente falando, existem, só que eu não concordo muito com algumas coisas, então eu sou meio rebelde. Então religiosamente falando existe nos ensinamentos da igreja algumas funções que são do homem e algumas funções que são da mulher, mas dentro da minha

cabeça eu acho que não é bem assim, eu acho que o importante é você amar e respeitar. [...] apesar de colocarem “o homem é o cabeça da casa, o homem é quem tem que trazer a maior parte de recursos, a mulher ficar mais com a parte afetiva”, que eu vejo isso como um ensinamento, mas eu acabo desviando um pouco dessa parte [...] as desde criança é uma forma de família que eu venho aprendendo que deve ser, mas eu não concordo muito com algumas coisas. É algo muito pessoal (E20)

O entrevistado 2 dá um passo nesta discussão ao reconhecer o processo social que culminou na visão tradicional perpetuada no modelo familiar dominante. Para o entrevistado, a mãe carrega uma grande responsabilidade, enquanto o pai possui um papel mais secundário na criação dos filhos. Na história da família, como se viu no referencial deste trabalho, foi atribuído à mãe a responsabilidade total pelos filhos na cristalização da ideia moderna de “maternidade” (BADINTER, 1985). O entrevistado traduz bem essa visão ao afirmar que a mãe possui uma responsabilidade de “criar um bom ser humano”:

E diante da história que a gente viveu, eu acho que tudo foi colocado muito em cima da mãe, então toda a responsabilidade de criar um bom ser humano, toda a responsabilidade de “se é menina, eu vou criar uma menina”, é a mãe que dá as coordenadas, tudo vem muito da mãe, é uma responsabilidade absurda que ela carrega, e o pai fica com uma responsabilidade mais secundária. Não deveria ser assim, mas eu acho que ainda funciona assim e eu acho que dificilmente isso vai mudar (E2)

A partir das falas dos entrevistados, é possível considerar que a visão tradicional de família é persistente e o discurso religioso mais próximo da literatura de dual career não é a regra. O reconhecimento das igrejas no que tange às transformações sociais se faz na aceitação do trabalho da mulher. Quanto a isso não há dúvidas, afinal nenhuma das mulheres entrevistadas sofre algum tipo de sanção religiosa por trabalhar.

Assim, há uma igualdade de possibilidades para homens e mulheres no que diz respeito à esfera do trabalho. No entanto, na família há papéis mais delineados para o homem e para a mulher que não se desvinculam do modelo tradicional. O próprio E7 entende que a mulher é frágil independentemente da posição que ela ocupa no mercado de trabalho. Na sua visão, a mulher “precisa” da proteção do homem:

Eu acho que precisa o homem ser cabeça, por conta da fragilidade da mulher independente se ela é top lá fora. Dentro de casa ela precisa

de um homem que proteja ela. Em todas as áreas, área afetiva, área financeira, na área de tudo. Hoje eu vejo que precisa (E7)

Com isso, é possível clarear o papel do homem e da mulher na esfera da família. O homem (paternidade) é o direcionador da família, o principal responsável pelo sustento e proteção, é o homem quem possui a visão racional na relação, é mais rígido, o herói que deixará um legado para os filhos. O homem é a principal, arriscando a dizer que a única, figura de referência na família. A mulher (maternidade) é responsável por cuidar dos filhos, educá-los, a mãe é mais dócil e amável que o pai, por estar mais em contato com os filhos. A mãe é o refúgio emocional da família, enquanto o pai domina a racionalidade. O E15 traduz bem essa visão “A mãe tem o papel de cuidar, de amar, de educar, mas a autoridade de uma casa vem do marido”.

É importante evidenciar esta constatação a partir de vários trechos discursivos, de modo a fundamentar a percepção do pesquisador diante deste cenário:

A paternidade do pai é trabalhar para trazer o sustento para não deixar faltar para os filhos. Já a maternidade da mãe, a preocupação da mãe é cuidar do filho, da filha, estar de olho, não deixar faltar também as coisas que necessita, estar sempre ali do lado, estar mais em contato com o filho, porque o pai já fica mais ausente porque fica o dia todo fora, só está à noite, então a parte maior é a parte da mãe, que sobra mais para a mulher (E4)

O pai é mais rígido, por ele lutar, por ele saber o preço que tem para ele manter uma casa, o suor que é derramado, para ele poder dar o melhor para o filho e para a família (E5)

E a mãe é quem ensina, quem dá o primeiro carinho para os filhos, da parte de mãe e filho mesmo. E o pai tem que, igual minha esposa falou, tem que deixar um legado para o filho, para ele andar com as próprias pernas quando ele crescer e tiver na idade de estudar, de ter sua vida pessoal, ele poder estar pronto (E8)

Eu acredito que eles têm papéis diferentes. A mãe é um meio condutor de trazer uma criança ao mundo, de gerar, mas sem o pai não existe filho. A mãe tem o papel de cuidar, de amar, de educar, mas a autoridade de uma casa vem do marido. Então o pai também cuida, também ajuda, mas é ele quem tem o papel de conduzir esses filhos a um caminho diferente, a orientação, o homem ensinando os filhos a serem homens, a mulher no sentido de ensinar a filha o que é ser mulher, e cada um tem um papel diferente. Na cabeça dos filhos tem um papel diferente. A mãe é sempre aquela que é brava, mas é mais

doce, mais fácil de driblar. O pai é aquele um pouco mais difícil, fala uma vez só (E15)

Eu vejo a mãe como um refúgio, e vejo o pai como direção. Eu vejo a mãe como algo consolador, ela cuida emocionalmente das coisas, dos filhos, ela cuida espiritualmente também, sem dúvida, mas eu vejo que o pai, isso eu não sei se é impressão minha, mas eu vejo que tem uma responsabilidade diferente nas decisões, na direção que vai ser tomada, nas responsabilidades que cada um tenha, e criar esse senso, não que a mãe não tenha, a mãe também tem, eu estou falando uma coisa que a mãe também tem isso. Mas eu acho que é muito mais nesse sentido de direção, do foco, de onde colocar as energias. Não vou falar que minha mulher não tenha decisões e direções certas, não é isso, mas eu acho que é diferente, é de cooperar (E16)

Mas a mãe ali tem um vínculo muito maior com o filho, até pelo fato de ela ter gerado ali no seu ventre, eu acho que o vínculo que ela tem é muito maior, o apego é muito maior ainda que o pai [...] E a paternidade é, o pai, acredito que o papel dele não deixa de ser menos importante, mas o pai ali traz uma referência para o filho, e tanto para o filho homem quanto para a filha, do que ela espera no casamento dela também. [...] O marido como sendo o cabeça da casa, seria o cabeça não no sentido de “eu que tomo as decisões e todos têm que acatar as decisões”, mas assim, sendo o líder da casa, líder da família, realmente no sentido de proteger. [...] A mulher sendo educadora. Eu acredito que a mãe tem esse papel muito maior que o pai, de educar os filhos, de estar auxiliando o marido no que ele for fazer nos afazeres ali (E17)

A visão trazida pelos casais evangélicos parece paradoxal à medida que há uma incongruência entre o que é vivenciado pelos cônjuges e o que é aprendido como ensinamento religioso. Mesmo que a mulher construa uma trajetória profissional da mesma forma que o homem, ela continua sendo a principal responsável pelo cuidado dos filhos. A sua trajetória parece até mesmo assumir uma posição secundária (BRUSCHINI, 1990) à medida que o homem continua sendo considerado o provedor e direcionador da família em virtude do seu trabalho.

Ao reconhecer que o homem é o direcionador da família, a visão patriarcal é perpetuada (ALMEIDA, 1987), pois demonstra que a mulher é incapaz ou negada legitimamente de conduzir a família no caminho de Deus. Também é necessário reconhecer que a divisão dos papéis de gênero ancorada na racionalidade (homem) e emoção (mulher) traduz construções sociais históricas que foram incorporadas ao pensamento religioso e não

encontra sustentação biológica ou psíquica nos corpos do homem e da mulher (CALÁS; SMIRCICH, 2007; CHANGFOOT, 2009; HEKMAN, 2015; STOETZLER, 2005).

O paradoxo aqui observado é sustentado também por alguns discursos que oscilam entre a visão tradicional e a visão trazida pela dual career. O entrevistado 16 revoga a submissão da mulher, sua passividade e fragilidade, reconhece que os cônjuges devem tomar decisões conjuntas, afirma que a criação dos filhos é uma responsabilidade conjunta, mas conclui seu argumento reiterando o direcionamento do homem na família:

Nossa, eu não vejo, não estou conseguindo enxergar alguma coisa. Eu não vejo. Falar que o papel da mulher é criar os filhos, não, é do homem também. Falar que a mulher, na minha religião, é fazer comida todo dia para o marido, não vejo isso também. É servi-lo, limpar e lavar os pés dele de manhã, também não vejo isso. O papel do homem, não vejo algo assim não. Eu sinto que, logicamente, é aquilo que eu disse no começo, existe um direcionamento maior do homem, mas não que ele tome as duas decisões sozinho. Da mesma forma que a mulher também não segue sozinha, fazendo as coisas que deve fazer (E16)

O E14 também apresenta uma certa inconsistência em seu discurso ao afirmar que o amor pelos filhos é o mesmo para o pai e para a mãe, assim como a responsabilidade na criação dos filhos, na orientação e no trabalho. Contudo, também diz que os papéis dos dois são distintos e que o homem e a mulher são diferentes “no agir e no pensar”:

Em dispensar o amor pelos filhos não vejo diferença, acho que é a mesma coisa. Mas vejo a função do pai diferente da mãe. O homem e a mulher são diferentes, no agir e no pensar. Então assim, os dois são responsáveis pela criação, os dois são responsáveis, se os dois trabalharem, os dois vão acabar sendo responsáveis pelo sustento dos filhos, pela orientação dos filhos (E14)

O entrevistado 11 reconhece que os pais devem caminhar juntos na criação dos filhos, assim como é visualizado na literatura de dual career. Deve haver um diálogo quanto ao amor, respeito, amizade, educação, para que os pais sigam a mesma direção. Por fim, o entrevistado conclui sua fala direcionando a mãe à esfera emocional:

Eu acho que o pai e a mãe tem que ter uma linha de pensamento parecidos. Não vou falar igual porque cada um é diferente do outro, mas tem que haver uma conversa sobre a educação dos filhos. Tipo assim, o que é respeito para você, o que é educação para você, o que

é amor para você, o que é amizade, e os pais caminharem juntos nessa linha de pensamento, entendeu? Então, assim, a mãe é mais emotiva, e ela quer mais o filho perto dela. O pai já é diferente, então nesse aspecto que é diferente (E11)

Assim como já havia sido destacado a respeito do paradoxo entorno da submissão da mulher, a divisão dos papéis sociais acompanha essa incompatibilidade. Para finalizar, o E18 evidencia essa incoerência dizendo que a mulher deve estar ao lado do marido, refletindo uma posição de igualdade para os cônjuges, mas logo em seguida afirma que o marido manda, possui a autoridade sobre ela, reconhece sua posição submissa, e também ressalta que não quer estar na mesma posição que ele. Aqui há, inclusive, uma negação ao movimento feminista, assim como a visão na visão de Dekeseredy (1999) e Marshall (1991). A partir disso, também diz que a última palavra não é do marido apesar de sua autoridade e da submissão da mulher. E apesar da entrevistada possuir um trabalho e colaborar na renda da casa, diz que o marido é o provedor:

A gente sempre aprendeu que a mulher tem que andar do lado do marido, e não atrás. O homem é o cabeça, então eu tenho muito respeito com o meu marido, eu vejo que eu sou submissa a ele. Às vezes eu não gosto que ele manda em mim, aquela coisinha de homem, mas eu sou submissa a ele. Então ele primeiro, eu respeito isso, eu aprendi isso. Não quero estar no mesmo patamar, não luto para poder, a questão do feminismo, acho que na minha vida não rola. Mas ele também se dá o respeito. Não é porque ele manda, e a última palavra é dele. Nunca fui humilhada por conta disso. Então na igreja a gente aprende que a mulher tem que andar do lado do marido. Ele é o provedor de casa, e eu sou auxiliadora dele, na verdade. Eu acho válido ensinar isso, porque cada um tem o seu papel dentro de casa (E18)

Parece haver um conflito muito evidente do que vem a ser igualdade para os casais evangélicos. Este discurso de equidade começa a ser reconhecido pelas igrejas, mas ele está sendo inserido em um quadro de referência tradicional. É possível notar que as igrejas estão rompendo com a perspectiva de submissão da mulher como servidão, mas isso não tem sido ampliado para outros ensinamentos bíblicos que tangenciam a relação conjugal. Assim, há algum reconhecimento sobre a necessidade de equidade entre homem e mulher na relação, mas o repertório dos papéis sociais de gênero ainda é bastante introjetado. Isso culmina em um discurso impreciso e incoerente, ora se aproximando à visão da dual career, ora se distanciando.

4.2.4. O Casal Evangélico e o seu Envolvimento nas Atividades Religiosas

Na rotina dos casais evangélicos, a participação nas atividades da igreja é um elemento de grande destaque. Embora a literatura de dual career destaque que o tempo é escasso para os casais que precisam equilibrar as demandas do trabalho e da família (STOLTZ-LOIKE, 1992), surge entre os casais religiosos um enfoque sobre as atividades que são desenvolvidas para além do âmbito trabalho-família (OLIVEIRA, 2017).

Em particular, estes casais não apenas participam passivamente das atividades promovidas pelas igrejas, mas estão envolvidos no planejamento e condução delas. Eles indicam que a rotina é bastante puxada, nos domínios do trabalho e família, contudo a participação nas atividades religiosas é significativa para eles. A observância desta dimensão na rotina destes casais é interessante para destacar que os casais dual career não alocam seu tempo somente entre as esferas trabalho e família (OLIVEIRA, 2017). A religião é uma dimensão importante que canaliza o tempo destas famílias.

A atividade fundamental, transversal a todas as famílias entrevistadas, é a participação nos cultos de finais de semana. Isso fica evidente nas falas do E1 e E8:

Finais de semana a gente normalmente vai para igreja (E1)

Eu vou mais de sábado e domingo, mas a gente faz o culto aqui em casa também, mas na igreja mesmo, igreja física lá, é de sábado e domingo (E8)

No entanto, a maioria das famílias aqui entrevistadas participam ativamente de diferentes atividades promovidas pelas igrejas. O E3 menciona a existência de um ministério de casais, que centraliza diferentes atividades realizadas entorno das famílias. Há cursos de casamentos para os noivos com materiais que o pastor disponibiliza:

O que a gente faz nos finais de semana que alegra todos nós é estar indo a casa de Deus, a gente vai todo final de semana, a família toda reunida. [...] faço parte junto com ela na rede de casais como da diretoria, da rede de casais, a gente auxilia também nos cursos para casamento de casais de finais de semana, de domingo de manhã. Então a gente passa as experiências nossas para os casais que vão entrar também nessa fase de casamento, e juntamente com os materiais que o pastor passa para gente passar para os casais também (E3)

Seguindo a visão de Berger (1985), estes cursos se apresentam como formas de transmitir as legitimações religiosas e promover a introjeção de papéis sociais sagrados em conformidade com os preceitos bíblicos. Assim, os casais que pretendem se casar e formar uma família devem aprender as normas sociais aceitáveis no domínio religioso. Esta e outras atividades objetivam a perpetuidade da realidade sagrada, portanto, há um interesse de constante reforço de sua plausibilidade. O ministério de casais também é visto na fala dos entrevistados 11 e 12, bem como a participação na escola bíblica e no ministério de mulheres:

Todo domingo nós vamos no culto, eu dou aula na escola bíblia para crianças de 10 a 12 anos, e nós fazemos parte do Ministério de Casais da igreja, que também tem atividades durante o ano. [...] E eu faço parte também do ministério de mulheres. [...] Cultos só para mulheres, teve agora o encontro, faz duas semanas, o meet, que é Mulheres Escolhidas para Edificar e Transformar. Então é só para mulher e lá vai falar de todas as coisas de mulheres (E11)

A gente faz parte do Ministério de Casais, cuida junto de mais oito casais, cuida com um líder nosso, que é pastor da igreja também, de casais. A gente faz eventos, traz eles para perto, procura saber, cuidar do casamento deles, ver qual é o problema, porque todos os casais têm problemas, então a gente tenta ajudar eles a solucionar esses problemas dentro de casa, com filhos. [...] todo domingo a gente está lá, de manhã ou à noite. Geralmente de manhã eu vou, a noite quase que eu não vou. Às vezes a gente vai de semana também, de terça-feira tem culto. Ou se tem algum evento para casais, a gente está lá, sempre, direto, toda semana a gente está na igreja (E12)

É a partir destas atividades voltadas aos casais que são reforçadas as ideias relacionadas à submissão das mulheres e dos papéis sociais de gênero discutidos anteriormente. Os casais estão envolvidos nestas atividades para compreender a família como projeto de Deus, bem como os homens e as mulheres devem agir um com o outro tendo como base o ensinamento bíblico.

É a partir destas considerações que também é possível solucionar conflitos familiares, conforme destacado pelo E12. Assim, os conflitos que são vivenciados tanto pelos casais dual career (CRON, 2001; GREENHAUS; BEUTELL, 1985; HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992) quanto pelos casais tradicionais são projetados da esfera privada para a esfera pública. Eles deixam de ser resolvidos tão somente entre o casal para ser compartilhado com outros casais, na busca de referências bíblicas para a solução dos conflitos.

O entrevistado 18, além da participação na liderança dos casais, menciona o envolvimento na célula. Ele realça o sentimento destes casais ao participar em diferentes frentes das igrejas evangélicas: é uma rotina agitada, mas muito agradável, é algo “maravilhoso”:

De pronto, final de semana é culto. Nós somos líderes, trabalhamos com a liderança dos casais da igreja, e trabalhamos na recepção da igreja. [...] é bem agitado nossa vida em relação à igreja também [...] Amamos, não vejo, essas atividades, não me vejo, porque é natural. Acaba cansando às vezes por conta do cansaço físico, mas é maravilhoso, principalmente de quarta-feira eu amo ir na célula, largo tudo e vamos (E18)

O E5 explica o funcionamento da célula. Ela surge como importante atividade que amplia a religiosidade para fora dos limites da igreja enquanto espaço físico. Isso está associado à discussão anterior de que estes casais dão menor importância à igreja física, visto que a palavra de Deus os acompanha em todos os momentos e em todos os lugares. Assim, as células são realizadas nas casas dos fiéis e são conduzidas por eles mesmos:

A célula é uma reunião que a gente faz de quarta-feira. A gente convida pessoas e o pastor da igreja dá uma mensagem a ser passada, tem uma dinâmica, cada um leva, às vezes, a gente que é líder, a gente leva um prato para a gente, depois da mensagem comer, tudo direitinho, e distrair um pouco a mente no meio da semana [...] A função nossa na célula é passar a mensagem de Deus e formar amizades, compartilhar cada um do seu conhecimento, o que um sabe, o que outro viu, o que o outro sabe, é um compartilhar com o outro o conhecimento (E5)

Os entrevistados 16 e 19 mencionam que o fato de serem casados também os permitem estar envolvidos com atividades junto aos adolescentes. A esposa do E16 treina líderes para conduzir outras atividades e o E19 também faz parte do coral masculino da igreja:

Hoje a gente trabalha junto dos adolescentes. Então jovens de 12 a 19 anos, vamos dizer. Semanalmente a gente está na igreja, sábado e domingo, a minha esposa tem uma escala maior porque ela treina os líderes, treina as pessoas, é uma escola bíblica que ela faz. Eu, por outro lado, eu tento ajudar mais na parte operacional da igreja (E16)

Parte da regência do cantor cristão, faço parte do coral masculino. Agora estou na fase de transição para fazer ajuda com os jovens na

igreja, por ser casado e por estar em preparação para atividades eclesiais na igreja, então você tem que participar de certas atividades (E19)

A partir das falas dos entrevistados 06, 07 e 17 fica evidente que as igrejas evangélicas promovem atividades diárias aos fiéis. Essa variedade, de acordo com o E17, tem como objetivo possibilitar que os evangélicos não deixem de se envolver apesar das rotinas do dia-a-dia. O E7 menciona que sua família vai para a igreja no mínimo quatro vezes por semana, enquanto os outros mencionam as atividades que acontecem em cada dia da semana:

Meu esposo estava indo na teologia de segunda, aí de terça-feira eu estava indo na escola bíblica, só que aí por conta da faculdade então eu tive que me afastar, aí nossa, fiquei muito chateada, porque é muito bom, de quarta-feira a gente tem a reunião de célula, que aí você já começa a pensar na segunda, porque que nem hoje, eu já vim com a palavra das crianças e eu já tenho que começar a pensar no trabalho que vai ser feito com elas na quarta-feira, de quinta-feira a gente tem o culto à noite, que a gente vai toda quinta-feira, no sábado também a gente vai no culto à noite e no domingo também tem, a gente tem um treinamento de liderança que a gente não fala mais, que assusta um pouco, então o pastor passou para a escola de sabedoria, que a gente aprende como lidar com célula, como lidar com pessoas, o tadel que a gente sai quase 10 e meia, tem domingo que eu não fico, que o domingo às vezes quer sair, fazer uma comida mais e devagar e tal, e a noite também a gente vai para o culto. Então a gente fica, vamos supor, a sexta-feira que você consegue sair e tal, mas isso não pesa, é o que eu falo, você não pode estar ali por obrigação, você tem que estar ali porque você ama e porque você quer estar ali, quando eu não estou ali, eu sinto falta de estar ali (E6)

Os cultos normais. Sábado, domingo e quinta-feira. E terça-feira que eu dou aula. São quatro vezes, no mínimo, que eu vou na igreja (E7)

Na igreja tem atividades todos os dias, na Igreja do Evangelho Quadrangular. O pastor é bem ativo, tem todos os dias, se você quiser ir na igreja todos os dias, tem coisas para você ir todos os dias, mas não necessariamente você tem que ir todos os dias. Ele dá essas opções porque tem gente que não pode ir um dia, não pode ir em outro, “eu não vou na igreja hoje porque não tem o que fazer”, tem, se você quiser. [...] Eu participo semanalmente da célula, às segundas-feiras às vezes eu vou na oração das 5 e meia, mas não é sempre também, de quinta-feira do culto da vitória, que tem à noite, mas também não é toda quinta-feira, mas algumas quintas-feiras. De sábado e domingo, então quarta, sábado e domingo sempre [...] a gente faz parte da diretoria do ministério de casais (E17)

Assim, é possível ajustar as demandas do trabalho e da casa e, ainda, participar das atividades da igreja. Não é obrigatório estar presente em todas essas atividades, mas eles participam voluntariamente por se sentirem bem.

4.2.5. A Organização das Tarefas Domésticas

A organização das tarefas domésticas também constitui elemento importante para compreender as famílias dual career (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971) Na esfera familiar, tradicionalmente as mulheres foram as principais responsáveis pela manutenção da casa (ALDOUS, 1981; HUSER; GRANT, 1978). À medida em que elas conquistaram espaço no mercado de trabalho, esta configuração passou a ser reconstruída sob a ótica de uma distribuição equitativa das tarefas domésticas entre homens e mulheres. Haja visto que ambos os cônjuges constroem carreira e, normalmente, trabalham em tempo integral, as atividades domésticas deixam de ser responsabilidade de apenas um deles e passam a ser compartilhadas (O'NEIL; FISHMAN; KINSELLA-SHAW, 1987; PARKER; ARTHUR, 2004; SPIKER-MILLER; KEES, 1995).

Contudo, sucessivos estudos sobre a relação trabalho e família têm apresentado que este cenário ideal não é vivenciado pelos casais. As pesquisas têm mostrado que as mulheres ficam sobrecarregadas em virtude de um acúmulo de tarefas (STOLTZ-LOIKE, 1992; WILLIAMS, 2000). Os homens têm ajudado mais nas tarefas da casa, mas a divisão está longe de ser equilibrada (BIRD; BIRD, 1986; GLICKAUF-HUGHES; HUGHES; WELLS, 1986). Isso é refletida na fala do E2:

Então nessa questão de tarefas domésticas o meu marido me ajuda muito. [...] não vou falar que, eu não posso usar a palavra equilibrado, talvez seja uma palavra muito forte para ser usada, mas diante de um contexto assim que eu vejo outros casamentos e que só a mulher faz, só a mulher lava roupa, só a mulher lava louça, só a mulher varre, sabe? Não é assim que funciona aqui em casa (E2)

O entrevistado reconhece que a divisão não é totalmente equilibrada, porém não é vivenciada uma sobrecarga total das tarefas domésticas sobre uma pessoa. O termo que chama a atenção, neste trecho discursivo, é a “ajuda” do cônjuge. Principalmente na fala das mulheres, é recorrente expressar que o marido ajuda elas nas tarefas. O verbo remete que a responsabilidade principal recai sobre a mulher, enquanto o homem é um auxiliar. Nenhum homem diz que a mulher o ajuda nas tarefas domésticas, somente o contrário é observado:

Eu ajudo ela, ela também. Normal, natural. Eu ajudo ela quando eu posso, o que eu posso, ela também, então uma coisa bem tranquila [...] mas eu tento ajudá-la também o máximo que eu posso, enfim, para justamente não sobrecarregá-la (E1)

Eu procuro no máximo no que eu posso ajudar ela, igual eu falei, devido aos horários que chega. O que eu posso fazer eu ajudo ela, e eu falo para ela também passar as tarefas para as filhas (E3)

Assim, normalmente sobra para mim [...] Às vezes ele me ajuda de livre e espontânea vontade, eu não saio “ai, pode me ajudar?”. Eu já fui assim, sabe? Mas isso me estressou tanto, eu fiquei tão doente cobrando, cobrando e cobrando, que eu falei “não vale a pena”. Ou eu vou ser feliz ou eu vou querer ter razão. Então eu não quero que meus filhos achem que eu sou uma louca desvairada, gritando o dia inteiro. Então eu falei “se for necessário largar tudo da casa, mas um quer descansar, um quer jogar um jogo, eu vou fazer também”, entendeu? Se a gente tiver que sair, fecha tudo e sai. Então a gente não tem uma regra (E11)

Mas quando possível, quando eu estou aqui dentro, eu realmente ajudo. Mas quando eu saio, que tem que almoçar rápido e ir embora, não tem muito o que fazer. A gente tem uma pequena cooperação, mas tem (E16)

A gente procura ajudar, mas como é muito corrido o tempo, as tarefas domésticas a maior parte é feito por ela, é ela quem faz. A gente ajuda em muitas coisas, mas a maior parte realmente é ela quem faz (E17)

A fala do E1 traduz o entendimento da “ajuda” do homem nas tarefas domésticas. Ele reconhece que, apesar de colaborar com as atividades da casa, as tarefas recaem normalmente sobre a parceira pelo fato dela ser “mulher”:

Acaba concentrando mais nela, por ser mulher, mas eu tento ajudar ao máximo (E1)

No entanto, essa perspectiva não prevalece nas vivências de todos os casais. O E7, por exemplo, reconhece que o serviço doméstico não é algo intrínseco à figura da mulher. Ao afirmar que a tarefa doméstica é um serviço da família enquanto equipe, o entrevistado revela claramente a posição defendida pelos estudos de dual career (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976):

A gente divide bastante. Assim, nessa parte ele é bem companheiro, porque eu já expliquei para ele que serviço doméstico não é serviço de mulher, nem de homem, é serviço da equipe, família (E7)

O E13 segue nesta mesma linha, afirmando que a divisão das tarefas foi uma condição do casamento. O entrevistado também menciona que o seu cônjuge teve uma criação que beneficiou o compartilhamento das atividades. Isso demonstra o quanto o entendimento das tarefas de homens e mulheres refletem os processos de socialização primária, sendo passado de pais para filhos. Nas famílias em que se visualiza uma distribuição mais equitativa das responsabilidades, é esperado que os filhos reproduzam esse modelo (CRON, 2001; GREGSON; LOWE, 1993; RAPOPORT; RAPOPORT, 1978):

Nossa, a gente super divide. Aliás, isso já foi uma condição. Antes de ser uma condição, o meu sogro é um super sogro, porque ele treinou os meninos. [...] Todo mundo vive aqui, né? (E13)

É válido destacar que alguns homens se mostram bastante inclinados a assumir maiores responsabilidades domésticas, distanciando-se da visão patriarcal. O E14 indica uma sensibilidade para reconhecer que as tarefas precisam ser divididas para que não haja sobrecarga sobre um dos cônjuges:

A sobrecarga de trabalho que a minha esposa tem é muito maior do que a minha, então todas as atividades do lar que eu posso ajudar, eu ajudo e faço isso, na verdade, quando a faxineira não vem fazer a limpeza da casa, lavar a roupa eu que sou o responsável, quando precisa passar roupa, eu que passo roupa, sou responsável por lavar louça, eu que preparo a comida dos meus filhos, da L., ela que volta da faculdade, o S. que leva para a escola. Isso tudo para que a minha esposa não fique sobrecarregada. Então isso foi uma divisão imposta? Não, foi muito natural, da sensibilidade, de ver que eu não posso sobrecarregar a minha esposa mais do que ela está (E14)

O E14 também afirma que o compartilhamento das tarefas domésticas não foi uma divisão imposta. Isso aparece nos relatos, indicando que nem sempre os cônjuges determinam o que cada um vai fazer na casa. Em certos casos, as tarefas são realizadas naturalmente por quem está disponível em determinado momento. Essa imprecisão é vista nas falas do E9 e E10

A gente é bem misturado. A única coisa que eu não me dou muito bem, porque ela é muito mais exigente que eu é a questão da limpeza da casa, essas coisas assim ela acaba tomando a frente [...] Até os primeiros dez anos de casado nosso, eu era aquele homem que entendia que o dever do marido era só trabalhar e chegar em casa e não fazer nada, sabe? Por dez anos minha esposa fez tudo em casa, tudo. E eu achava que era o certo. Aí depois dos dez pra cá aí mudou tudo (E9)

A gente não é muito de tipo definir, sabe? Assim “você faz isso, eu faço aquilo”. A gente vai deixando rolar. Mas ultimamente, assim, ele tem assumido mais a questão de janta, compras, mercado, e eu assumo mais a parte da casa mesmo, de limpar, de roupa de lavar, essas coisas assim. Acabou que não foi um acordo, foi coisas que foi acontecendo, e a gente está assim (E10)

Deste modo, é possível considerar que as tarefas domésticas permanecem associadas a uma responsabilidade da mulher. É possível ver que em alguns casais esta visão já avançou e os homens já compreendem o compartilhamento das demandas da casa, havendo uma distribuição equitativa das tarefas. No entanto, isso ainda não é predominante e ainda prevalece a visão da “ajuda” do homem em relação ao trabalho genuinamente feminino.

4.2.6. A Visão de Igualdade na Criação dos Filhos

O cuidado dos filhos é outro elemento que caracteriza os casais dual career (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). Assim como a discussão sobre a divisão das tarefas domésticas indica que deve haver uma distribuição equitativa das responsabilidades, o cuidado dos filhos também deve ser compartilhado. Uma vez que estes casais já não vivem um modelo de família tradicional (BADINTER, 1985), a mãe deixa de ser a única responsável pela criação dos filhos (WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989).

Conforme foi discutido na subcategoria dos papéis sociais de gênero, os casais dual career evangélicos possuem um quadro de referência patriarcal no que diz respeito às características do homem e da mulher na família. Isso implica na crença de que o homem é o direcionador da família, a figura racional da relação, enquanto a mulher é mais dócil e emotiva, orientada à criação e cuidado dos filhos.

No entanto, isso não é empiricamente visualizado quando estes casais relatam a divisão de tarefas associadas ao cuidado dos filhos. Todos os casais se mostraram envolvidos

e participativos na criação dos filhos. Não houve qualquer tipo de queixa ou incômodo por parte das mulheres e dos homens.

Entre as atividades que os pais destacam, estão levar e buscar os filhos na escola, levar no médico e participar de atividades de lazer em família. Assim como foi mencionado na subcategoria que trata das divisões das tarefas domésticas, os cônjuges não determinam rigidamente como cada um deles colabora com as demandas dos filhos:

Médico é só comigo. Levar para a escola, como eu falei, saio de manhã, os dois, que como a gente trabalha no mesmo lugar, então já deixo o F. na escola. Aí quando é umas 8 e meia, 9 horas, eu venho aqui e pego o M. e levo para a loja, e lá a gente fica. Como o M. estuda ali no centro, então da loja ele já vai para a faculdade, e depois meu esposo vai buscar, porque a gente tem um carro só (E11)

Com as crianças a gente se divide em algumas atividades, se tem que buscar na escola. Eu falo que a gente é uma equipe. Nos estudos para prova, ele pega um, eu pego outro. Então a gente se divide nesse sentido, é uma parceria, é uma parceria, funciona assim (E15)

Escola é o meu marido que leva e busca, porque meu horário de trabalho, eu entro as 6, ele entra as 7, então não tem como eu levar, e eu saio as 5 horas nos dias que eu saio mais cedo. Ele sai 10 para as 5, então é o meu marido que busca. As atividades de brincadeira, a parte mais recreativa, levar no parquinho, fazer uma atividade, às vezes a gente tenta estimular ele na parte de lição, aprender as letrinhas, essas coisas, a gente faz tudo junto (E20)

Algo mencionado por alguns entrevistados é a flexibilidade de horário de trabalho (KUNDU et al., 2016) e como isso contribui para que eles estejam mais disponíveis para ajudar nas tarefas dos filhos. Como alguns casais entrevistados não possuem rigidez de horários, devido ao trabalho em casa (home office), empresa familiar e trabalho como autônomo, estes indivíduos estão mais propensos a ajudar com as necessidades dos filhos:

Eles já têm uma agenda definida de escola, de cursos, extracurricular fora da escola, então a gente tem uma agenda que a gente coloca aqui na cozinha, é uma escala, vamos dizer, de trabalho. E como eu estou trabalhando também de home office, eu trabalho um pouco mais aqui agora, esse último ano eu trabalhei mais dentro de casa, então eu também coopero com esse trânsito das crianças (E16)

Na escola geralmente quem leva e busca sou eu, por meu horário ser mais flexível que o da minha esposa, quem leva e busca sou eu.

Médico geralmente é ela que leva [...] A atividade geralmente quando é recreativa do meu filho é sempre nós 2 que estamos juntos, então sempre está os 2 na atividade recreativa (E19)

Ao contrário da subcategoria anterior que posiciona a mulher como principal responsável nos cuidados da casa, aqui é possível observar uma compartilhamento muito maior quanto à criação dos filhos. Não há separação evidente entre as responsabilidades do pai e da mãe, sendo constatado uma boa sinergia entre os pais.

4.2.7. A Família como Produtora de Conflitos

Uma das discussões suscitadas pelos estudos de dual career diz respeito aos conflitos familiares provocados pelas questões do trabalho (GREENHAUS; BEUTELL, 1985; HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992). Há também os conflitos que geram reflexos sobre o trabalho em virtude das questões familiares, mas isso será debatido na terceira categoria.

Quanto às vivências dos casais evangélicos, não há propriamente conflitos que geram transtornos mais profundos para estas famílias. Há, no entanto, alguns desconfortos que são pontuados pelos entrevistados.

O entrevistado 06, por exemplo, lembra que seu antigo emprego gerava brigas com seu cônjuge porque ele considerava insuficiente sua dedicação ao lar. Como a mulher trabalhava de empregada doméstica, havia constantes brigas no sentido de que o cônjuge afirmava que ela cuidava mais da casa em que trabalhava do que a própria casa. Seu trabalho não era bem-visto pelo seu companheiro:

No outro emprego que eu estava, a gente tinha brigas por causa do emprego, brigas, porque “você faz isso lá, ficou até tal hora lá, saiu muito tarde do serviço, chegou muito tarde”, então isso trazia brigas, hoje nem tanto (e6)

Para o E7, seu trabalho também demandava muita disponibilidade de tempo, o que implicava em menor presença dentro de casa. Esse tipo de trabalho gerava um desequilíbrio entre as esferas trabalho e família, porque as responsabilidades do trabalho envolviam todo o seu tempo. Assim, conforme a entrevistada demonstra, a falta de presença no cuidado do filho era algo que a incomodava:

E assim, eu nunca cuidei do meu filho direito, no Gati, porque ele ficava muito na casa dos outros. Porque lá é assim, você tem que andar com a roupa dentro do carro, com a sua mala, que qualquer hora chama. Eu não tinha vida. Eu não podia ir numa festa de casamento, eu não podia fazer coisa nenhuma, nem para a igreja. Eu ia para a igreja com roupa no carro. Era a qualquer momento, porque acidente não escolhe hora. Aí eu não aguentava, não via a hora de sair dessa vida (E7)

Este retrato reforça a visão de Oltramari e Grisci (2014) a respeito do avanço da esfera do trabalho sobre a familiar, gerando uma impossibilidade de conciliar as diferentes demandas em virtude da prerrogativa da carreira. Contudo, curiosamente estes incômodos com o trabalho partem principalmente das mulheres. Os homens não parecem visualizar dificuldades em conciliar as esferas trabalho e família. Por mais que a mulher atue no mercado de trabalho, ainda é possível ver que ela se sente culpada por não estar presente em casa e com os filhos. Isso é visualizado na fala do E10:

O que interfere em relação ao meu trabalho, é que às vezes a gente ainda acaba se sentindo culpado. Eu, por exemplo, ainda às vezes queria ter mais tempo pra ficar em casa. Agora como eles acostumaram ficar um tempo em casa, trabalhar em casa, agora eles falam “mãe, você trabalha demais. Mãe, você está trabalhando muito”, porque eu trabalho de fim de semana também, então isso pesa um pouco. Isso interfere um pouco sim em relação à família, porque às vezes eu estou no trabalho em um sábado, domingo... (E10)

As entrevistadas 07 e 15 também mencionam que as atividades domésticas geram sobrecarga quando somadas às atividades do trabalho. Mesmo que haja um compartilhamento das atividades com o cônjuge, mais ou menos equitativo, o cansaço é inevitável:

Trabalho de casa me sobrecarrega muito. Só que assim, tem dias que a gente gosta de fazer, porque a gente tem tempo. Mas tem dias que não dá tempo, então não tem como (E7)

Assim, você pensar na casa, você administra uma casa e administra uma empresa. A casa sem administração vira um caos, com 2 crianças e tudo mais é complicado, apesar do meu esposo me ajudar bastante. A gente divide bem as atividades, mas ainda assim é cansativo (E15)

Assim, é possível destacar que os conflitos entre as esferas trabalho e família são suscitados principalmente pelas mulheres. Elas visualizam uma sobrecarga com o trabalho

doméstico e identificam mesmo uma ausência na casa, reflexo do modelo tradicional. Quanto aos homens, não há quaisquer queixas neste sentido.

4.2.8. O Casamento Muda Tudo

Os estudos sobre famílias dual career normalmente elencam os aspectos dessa relação a partir da união conjugal. A trajetória profissional dos indivíduos que vivem a dual career inicia-se, muitas vezes, antes do casamento. Por isso, esta subcategoria se faz importante não somente para compreender o gerenciamento das esferas trabalho e família para os casais evangélicos, mas também para lançar luz sobre os próprios estudos da área.

Na perspectiva do socioconstrucionismo, Berger e Kellner (1964) afirmam que o casamento traz um problema particular na realidade de cada um dos cônjuges. Apesar de ambos compartilharem um background social similar, no que diz respeito à linguagem e cultura, os dois possuem realidades distintas. Cada indivíduo possui suas próprias vivências, expectativas, processos de socialização mais ou menos distintos, e projetos de construção de carreira. Quando a união conjugal é instituída, essas realidades diferenciadas entram em conflito e precisam ser ajustadas a uma realidade do casal.

Para os autores, a conversação é o elemento primordial na relação. Da mesma forma, a literatura sobre dual career traz o diálogo como importante dimensão para estes casais (CRON, 2001). Assim, os indivíduos se utilizam do diálogo para promover um contínuo ajuste das expectativas de cada um, dos planos do casal e do projeto que ambos possuem para o futuro da relação (QUEK; KNUDSON-MARTIN, 2006; STOLTZ-LOIKE, 1992). Esse convergência em torno de uma única realidade alcança a esfera do trabalho e a esfera da família.

Neste sentido, os casais evangélicos compartilharam as mudanças que foram vivenciadas com o casamento. De modo geral, eles mencionam justamente que quando solteiros, as preocupações com a renda são menores, porque ainda há uma dependência dos pais. No entanto, após o casamento, o trabalho torna-se primordial para atender às necessidades da família. Mesmo que ambos os cônjuges trabalhem, os entrevistados entendem que eles deixaram de ser os únicos dependentes da renda do trabalho. Essa realidade é acentuada com a chegada dos filhos. É possível notar essa visão em diferentes falas dos entrevistados:

Com o casamento, eu acho que você tendo uma família você quer mais renda, então você começa a focar em algo maior para poder suprir as necessidades do lar, as coisas, o conforto e tal, você criar um filho, todas essas coisas, questões que antes a gente não tinha tanto quando a gente estava com o pai e com a mãe, que eles supriam (E5)

O que muda muito é as responsabilidades. A responsabilidade de quando você está solteiro e a responsabilidade de quando você está casado é totalmente diferente, é uma coisa que é mais forte, as responsabilidades são maiores, e ainda você tá responsável um pelo outro; [...] Eu acho que o solteiro pode arriscar mais também. Ele pode arriscar. Tipo, vou entrar nesse trabalho aqui que eu acho legal e aí “ah não é legal, então vou sair fora e vou procurar outro”. O casado não, já tem aquela insegurança que se sair daquele trabalho, você vai conseguir outro depois? Aí tem conta para pagar (E10)

Quando você casa, o trabalho para a ser para a casa, para o lar. Então as decisões do que a gente vai fazer com esse dinheiro passa a ser do casal. Então a gente aprende a ter uma concordância (E15)

Eu acredito que o trabalho passa a ser, muda da diversão para ser a sustentação da casa. O trabalho deixou de ser algo que era complemento para a minha vida, no sentido de que os meus desejos, as coisas que eu queria conquistar, ele me proporcionava, e ele passou a ser aquilo que é essencial para sustentar a minha família (E16)

Quando eu era solteira eu tinha o objetivo do que era melhor para mim, dentro do trabalho, na questão trabalho, quando eu era solteira eu via o que era melhor para mim. Hoje em dia eu vejo o que é melhor para a equipe (E20)

Analisar este processo de mudanças a partir do casamento é de particular importância para os estudos de dual career, contudo os estudos existentes ainda não se mostram muito interessados nessa questão. A partir das falas dos entrevistados, principalmente na fala do E20, é possível notar que a trajetória de carreira é reconfigurada a partir da relação conjugal. O projeto de carreira, inicialmente idealizado pelos interesses do indivíduo, é ressignificado a partir do momento que ele deve se ajustar aos interesses e necessidades da família (BERGER; KELLNER, 1964). O E10 indica que o solteiro pode arriscar mais, ou pode olhar para o trabalho sob a ótica da diversão.

Contudo, com o casamento, há necessidades financeiras que se tornam indispensáveis, portanto o trabalho atinge um nível de importância ainda maior. Os

entrevistados reconhecem que o significado do trabalho passa necessariamente pelo domínio da família, não residindo apenas no interesse pessoal. O E3, nessa linha, indica que seu trabalho é direcionado pela necessidade dos filhos e do futuro deles. Isso também é visto na fala do E8:

Hoje eu trabalho pensando nos filhos, no futuro dos filhos, eu trabalho pensando em ser um bom marido, um bom cabeça da casa, trabalhar e saber que estou conseguindo sustentar a família, que é o mais importante (E3)

A gente não pode ficar sem trabalho, porque a gente tem uma casa para sustentar, tem os filhos para cuidar [...] Trabalho é uma coisa que, principalmente o homem, ele casa e tem que estar trabalhando, ele tem que ter uma renda (E8)

O E9 traz um aspecto adicional nesta discussão que merece maior aprofundamento em pesquisas futuras. Apesar dos entrevistados reconhecerem as mudanças na realidade do indivíduo a partir do casamento, nem sempre esta mudança é evidente ou imediata com o casamento. Leva-se tempo para que os ajustes sejam plenamente alcançados. Para o entrevistado, foram necessários 10 anos para ele reconhecer que a realidade do casal:

Eu até te falei, que eu casei e eu não fazia ideia, eu queria manter os meus planos de solteiro, e demorou só 10 anos para entender o que que era estar casado. Isso é diferente, muda tudo mesmo (E9)

Estudar as trajetórias de carreira na perspectiva do casal é justamente evidenciar que elas são influenciadas pela dinâmica da relação conjugal. Conforme Williams (2012) expõe, tanto o trabalho quanto a família continuam sendo igualmente significativos para os indivíduos na sociedade moderna, e ambos possuem implicações específicas um sobre o outro. Os estudos de carreira falham ao investigar as trajetórias profissionais somente na perspectiva do indivíduo (ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989; HALL, 2002; LONDON; STUMPH, 1982), como projeto individual, e deveriam se aprofundar mais sobre a teia de relações sociais na qual este indivíduo está inserido (BLUSTEIN; SCHULTEISS; FLUM, 2004; COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004; RIBEIRO, 2014). Os trechos aqui relatados realçam como as carreiras, tanto como trabalho atual quanto expectativas profissionais futuras, são ressignificadas a partir do casamento.

4.3. CATEGORIA 03 – A Família e a Religião Ressignificam o Trabalho

A terceira categoria envolve as questões pertinentes à esfera do trabalho dos casais dual career evangélicos. É destacado, principalmente, como as instituições família e religião significam as vivências dos indivíduos no mundo do trabalho. A categoria se desdobra em onze subcategorias que são exploradas à luz da dual career.

4.3.1. O Significado do Trabalho para os Casais Evangélicos

A terceira categoria traz como principal enfoque o trabalho e as trajetórias de carreira dos entrevistados. A primeira subcategoria enfatiza o significado do trabalho. Ela procura, portanto, evidenciar como os entrevistados compreendem a importância do trabalho em suas vidas.

Considerando a família como elemento significativo e parte da realidade sagrada na qual eles vivenciam, o trabalho passa a ser direcionado às necessidades familiares. A importância do trabalho representa, principalmente, o sustento da família (GILBERT; RACHLIN, 1987). O fator financeiro possui grande relevância na trajetória profissional dos casais dual career (RAPOPORT; RAPOPORT, 1978), pois é a partir do trabalho que eles podem suprir as necessidades dos filhos e do cônjuge. Esse aspecto fica claro a partir das falas do E9, E12 e E16:

A importância dele está basicamente na provisão, no sustento da família, hoje pra mim tá no sustento da família. Não só sustento no sentido de sobrevivência, mas no sentido de vivência também, lazer e tudo. E também no sentido de missão, de vocação (E9)

Porque com o meu trabalho a gente vive, nosso ganha-pão, nosso sustento. A importância é eu criar meus filhos, dar uma educação boa para eles, que eu venho tentando dar, e viver bem, viver confortavelmente. Não é luxo, mas é confortável (E12)

Eu acho que o trabalho é muito importante, não só pessoalmente, emocionalmente para mim, mas financeiramente nós dependemos dele com certeza. A gente não consegue gerar uma situação de vida, não consegue criar algo para uma família, conforto ou algo a mais, um lazer, ou o que seja sem trabalhar, eu não vejo outra forma (E16)

Dois entrevistados mencionam também um pensamento emblemático e histórico a respeito do significado do trabalho: traz dignidade para o homem. Uma pessoa sem trabalho é uma pessoa sem dignidade:

A primeira é o sustento, a gente precisa suprir as nossas necessidades através do nosso trabalho. E também o trabalho traz dignidade para o homem (E8)

Primeiro é o sustento da minha casa, e uma maneira de edificação do homem, porque quanto mais você trabalha, mais você edifica o homem, dignidade (E19)

As entrevistadas também compreendem seus trabalhos como uma forma de complementar a renda da família e de ter liberdade financeira:

A importância para mim é porque eu ajudo com a renda em casa, o sustento das filhas, as coisas de casa que precisa, porque só com a renda do marido ultimamente não está dando, e como eu quero também conseguir comprar a minha casa, então é um meio de eu juntar a minha renda com a dele agora e lutar para isso (E4)

Você sair de manhã, você ter aonde ir, a questão financeira também, entendeu? Eu posso comprar minhas coisas sem ter que dar muita explicação, porque você vai comprar, o que você vai fazer isso, aquilo, entendeu? (E5)

Apesar de eu ter uma característica de gostar muito de trabalhar, de gostar de buscar o dinheiro, que não é para ficar rica nem para luxo, mas é para manter meus filhos numa escola boa, manter sempre comendo alguma coisa gostosa, coisa boa, então a gente acaba buscando o dinheiro. Mas eu acho que isso seria muito mais do homem de querer dar isso para a família do que da mulher. [...] Chega uma hora que cansa, porque a gente quer trabalhar para ter um dinheirinho para a gente também. Não só para ajudar, ajudar e ajudar (E7)

De poder ter uma renda minha, não ficar totalmente dependente do marido, então pra mim o trabalho é importante por essas questões (E10)

Elas entendem que o trabalho do homem deveria ser mais orientado às necessidades da família, em convergência à visão do homem enquanto provedor (TEIXEIRA, 2014),

enquanto que o trabalho da mulher deveria ser direcionado ao suprimento das suas necessidades individuais.

4.3.2. O Casamento como Norteador da Trajetória Profissional

Esta subcategoria acompanha à discussão anterior sobre as mudanças na família a partir do casamento (BERGER; KELLNER, 1964). Contudo, colocando em evidência o trabalho, busca-se retratar com maior nível de detalhamento as mudanças provocadas nas trajetórias de carreira dos entrevistados a partir da dinâmica da relação conjugal.

Aqui se faz mais presente a necessidade de compreender as famílias dual career. Como a literatura bem indica, a ótica deixa de ser o individual para ser o casal, portanto há uma perspectiva dual que não é visualizada normalmente nos estudos de carreira (DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007; PIXLEY, 2009; TRYON; TRYON, 1982). Reconhecer as particularidades dos casais dual career implica entender que as trajetórias individuais são ressignificadas e reconfiguradas a partir da relação conjugal.

Os projetos individuais, direcionados tão somente aos interesses do indivíduo, muitas vezes não se encaixam nas expectativas e na realidade vivenciada com o cônjuge (BERGER; KELLNER, 1964). Nem sempre equacionar as diferenças individuais em torno de um projeto profissional é tarefa fácil (PARKER; ARTHUR, 2004), e os entrevistados aqui deixam essa visão bastante evidente. O casal E19 e E20 são enfáticos ao afirmarem as diferenças entre o “eu” e o “nós”:

O casamento acabou influenciando o meu trabalho porque não era mais só para mim, não era só meu o rendimento, eu tinha que dividir em 3 pessoas. Então esse é o momento que eu acho que é o mais difícil na hora que você vai casar (E19)

Então quando a gente está solteiro, a gente pensa em um futuro para mim, o que eu quero para mim. Quando a gente casa, a gente pensa no nós. Então acho que acaba influenciando também na parte do trabalho. Quando você está solteiro, você pensa muito no você, e que você vai fazer daquele jeito porque para você vai ser bom. E quando você está casado, você começa a pensar em um nós e você acaba indo também para a parte do trabalho, acaba pensando mais no coletivo (E20)

O pensamento passa a ser direcionado ao coletivo. Assim, busca-se entender o que é mais favorável e mais benéfico para a família. Isso implica, muitas vezes, em mudar as

próprias prioridades. O E15 apresenta uma questão muito pertinente para a compreensão dos casais dual career, que é a limitação de mobilidade no mercado de trabalho em virtude da família (KIERNER; SUUTARI, 2018; MAKELA; KANSALA; SUUTARI, 2011; MAKELA et al., 2017). Quando o indivíduo não é casado, a mobilidade profissional não encontrar dilemas, ele pode se deslocar para onde ele acredita residir as melhores oportunidades para a sua carreira. Quando a família está em jogo, o entrevistado 15 afirma que não ficaria longe de seu cônjuge e dos filhos, mesmo que isso impeça de alcançar patamares mais elevados na carreira ou de ganhar mais dinheiro:

Eu tive a oportunidade já de trabalhar em outros lugares, fui chamada já para trabalhar em outros lugares, e como eu te disse, minha família são meus filhos e meu marido, eles são prioridades na minha vida, eu não vou fazer nada que me impeça de estar com eles, por exemplo, de ter qualidade de vida com meus filhos, de educá-los, de estar com eles de final de semana, então isso eu não abro mão, mesmo que for para deixar de ganhar dinheiro (E15)

A literatura destaca que essa questão deve ser levada em consideração no estabelecimento de políticas e práticas de gestão de pessoas para casais. O principal objetivo aqui é evitar a perda de profissionais qualificados e valorizar o indivíduo a partir da compreensão da família enquanto elemento significativo (BERLATO, 2018; EBY et al., 2002; HALL; HALL, 1978; PIERCE; DELAHAYE, 1996; TAYLOR; LOUNSBURY, 1988; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989).

O E9 também afirma que a vida conjugal impôs limites na sua trajetória profissional, principalmente relacionado à experiência internacional:

Antes de casar eu tinha muitos sonhos, eu queria estudar fora, tinha muitos objetivos que não tinham a ver com a vida conjugal. Então eu amarguei isso uns bons anos. Talvez tenha sido essa a mudança que aconteceu nos 10 anos pra cá, eu aceitei que eu não ia viver aquela vida profissional, com experiência no exterior e tal (E9)

Para o E16, o casamento também trouxe benefícios para a sua trajetória profissional. Ele reconhece que a relação conjugal agregou maior responsabilidade e mais cautela nas decisões profissionais. Para ele, o crescimento pessoal foi um importante ganho gerado com o casamento:

O casamento fez para mim um bem profissional, ele me colocou uma responsabilidade profissional nas minhas decisões também, me deixou um pouco mais cauteloso, me deixou um pouco mais pé no chão. Então profissionalmente para mim foi um negócio, o casamento foi muito importante para a minha vida profissional. Pessoalmente então, eu cresci muito (E16)

Os estudos sobre os casais dual career também pontuam a necessidade de olhar as trajetórias profissionais a partir das questões envolvendo os filhos. Os relatos dos entrevistados mostram como os filhos são decisivos para o contorno das carreiras (BERLATO, 2018; HALL; HALL, 1978; PIERCE; DELAHAYE, 1996; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989). O E7, por exemplo, afirma que o seu trabalho foi orientado para atender à necessidade do seu filho, diagnosticado com autismo ainda na infância:

E a psicologia surgiu pra mim, eu não falo “eu quis fazer psicologia”, hoje eu falo que sim, mas ela me escolheu. Meu filho foi diagnosticado com autismo no início, e eu tinha a faculdade de enfermagem para fazer, e eu tinha ganhado bolsa. Eu troquei a faculdade (E7)

A entrevistada 06 se dedicou a cuidar do filho e, devido a isso, deixou seus planos profissionais latentes. Ela não deixou de trabalhar, mas seu sonho só pôde ser realizado quando ela sentiu que seu filho já estava trilhando com autonomia sua própria trajetória. Atualmente, ela está estudando e trabalhando com aquilo que sempre sonhou:

Eu comecei a faculdade, era um sonho meu, como eu casei muito nova, então eu me dispus a cuidar do meu filho, e quando ele estivesse caminhando, então ele está caminhando, está fazendo cursinho para escola militar que é onde ele quer ingressar, e aí eu falei que quando ele já estivesse encaminhado, eu queria voltar a estudar. Eu voltei, fiz, acabei terminando o ensino médio, que eu não consegui, e agora no segundo semestre agora eu consegui ingressar na faculdade (E6)

Seu esposo também limitou várias oportunidades por não aceitar o trabalho da mulher. O casamento, ao longo do tempo, provocou uma mudança de mentalidade, mas ainda sim a visão patriarcal influenciou sua trajetória profissional:

É que no começo meu esposo tinha muito ciúme, então ele não deixava, por mais que você tinha outras oportunidades, como se “trabalhar em firma, mulher vira tal coisa, sofre influência de tal pessoa, estudar é tal coisa”. Então eu falei, agora a mentalidade dele

mudou, então eu consigo hoje fazer tudo aquilo que eu tinha vontade (E6)

Para o E11 E 15, suas decisões profissionais também foram orientadas em torno das necessidades dos filhos:

O M. estudou lá até o pré, depois eu tive o F., ele também ficou lá. E aí quando eu tive que mudar o M. de escola, que ele foi para a primeira série na época, aí os horários não batiam. O horário que eu entrava o meu esposo não podia ficar saindo sempre no mesmo horário, porque se tem um cliente não tem como sair, para levar e buscar a criança na escola, eu tive que parar de trabalhar. Aí eu fiquei 1 ano em casa, mais ou menos, e aí eu fui para a gráfica, fui trabalhar com meu esposo, mas no começo não era o que eu faço hoje, era mais ir para banco, ver conta para pagar, essas coisas, eu não gostava (E11)

Muda as responsabilidades, muda que a gente cresce, muda que a gente precisa aprender a afiar um ao outro, porque cada um entra no casamento com suas manias, e aí a gente aprende a se afiar, a se respeitar. A gente aprende a ceder mais, e em relação à trabalho, no meu caso, as minhas prioridades mudaram. Eu tinha uma prioridade de carreira, vamos dizer assim, no banco onde eu estava e tal, queria seguir carreira, e aí quando eu casei eu continuei com esse pensamento, tive filhos e falei “bom, agora eu preciso tomar uma decisão”, então isso ficou em segundo plano para mim. Isso foi moldado durante muito tempo na minha vida, porque a vida inteira eu sonhei em ter carreira e tal, e isso mudou, porque as minhas prioridades mudaram (E15)

É importante resgatar, neste momento, a visão de Williams (2010) sobre a incompatibilidade entre as esferas trabalho e família. A autora entende que certas limitações impostas pelos indivíduos em suas próprias trajetórias profissionais, argumentadas a partir da ótica da família, são oriundas de um modelo de trabalho capitalista que não privilegia as relações familiares. Para a autora, as instituições “trabalho” e “família” são igualmente significativas para os indivíduos e deveriam ser valorizadas pelas empresas da mesma forma.

A falta deste olhar direcionado às famílias pelas empresas (BERLATO, 2018) é o que provoca, muitas vezes, limitações nas trajetórias profissionais de acordo com o que é relatado pelos entrevistados. Quando eles mencionam que deixaram de fazer algo que era importante profissionalmente em virtude do cônjuge ou dos filhos, questiona-se até que ponto esta incompatibilidade não é criada e sustentada por um modelo de trabalho ancorado na visão do homem como provedor, tendo uma mulher dedicada integralmente aos cuidados da casa

(WILLIAMS, 2000). Até mesmo porque os relatos que indicam esses entraves na trajetória profissional são oriundos, principalmente, das mulheres, as quais sentem as pressões sociais para cuidarem dos filhos e da casa (CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; HENDERSON; FERREIRA; DUTRA, 2016; HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018; SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014; SOUZA; CORVINO; LOPES, 2013).

Práticas de gestão de pessoas direcionadas aos casais dual career deveriam ser formuladas de modo a valorizar, de uma só vez, o trabalho e a família (BERLATO, 2018; EBY et al., 2002; PIERCE; DELAHAYE, 1996; TAYLOR; LOUNSBURY, 1988). O E2 sintetiza essa visão, afirmando que o trabalho deve ser visto, essencialmente, como uma “oportunidade de concretizar os sonhos de um casal”, e não que a família deve ser vista como um entrave à trajetória profissional.

4.3.3. O Estudo como Elemento Importante na Carreira

Enquanto os estudos de carreira normalmente focam a trajetória que o indivíduo constrói no mundo do trabalho (ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989; HALL, 2002; LONDON; STUMPH, 1982), os casais evangélicos elencam os estudos também como parte importante de suas histórias. Os relatos indicam que o estudo se faz presente antes e durante a trajetória de carreira, e que o aperfeiçoamento é visto como algo significativo para o bom desempenho do trabalho.

Alguns entrevistados optam por realizar frequentes cursos de aprimoramento de formação profissional. Isso é visualizado na fala do E5, que atua como mestre de obras, e também na fala dos E10 e E16:

Quando a T. oferece cursos de encanador, eu vou lá e faço esse curso, M. oferece curso, eu vou lá e presto esse curso, todos esses cursos oferecidos, até mesmo da firma de cimento, da V., firma de argamassa, então eu acho muito útil isso, você estar presente nessas palestras, você andar junto com o tempo (E5)

Eu estou pensando nisso, nessa questão de ficar lá nessa empresa, investir em mim, em cursos, essas coisas, que eu posso crescer lá (E10)

Depois que eu terminei a faculdade, eu fui emendando um curso atrás do outro. Junto com a minha faculdade eu ainda fiquei 14 anos estudando, então foi uma sequência sem parar. Da época da minha

faculdade até eu parar de estudar, academicamente, estudar mesmo, sentar em uma sala de aula, entendeu? Então eu sempre fui nessa de buscar (E16)

Outros entrevistados têm em mente a realização de cursos de longa duração para especialização na área que já atuam, como é o caso dos E15 e E19:

Então, acho que minha trajetória profissional logo mais vai ser um 360, porque agora eu quero investir naquilo que eu sempre quis fazer, porque a minha vontade sempre foi estudar psicologia (E15)

Uma pessoa extremamente desatualizada, que hoje, se você for um pouquinho desatualizado, você fica fora do mercado, que outros te engolem. Então vou fazer o curso de gestão, agora em 2020 fazer o curso de gestão comercial, para eu em 2022, que é o término do curso, eu estar 100 por cento preparado para o mercado no qual eu atuo (E19)

Já o E2 pretende realizar uma pós-graduação e um curso fora do país:

Assim que terminar a faculdade eu queria fazer um MBA e eu tenho vontade de fazer um curso fora, mesmo que fosse um curso de pequena duração, de poucos meses, eu acho que nós próximos 3 anos é isso que eu imagino e, sei lá, daqui uns 5 anos talvez, talvez na melhor das hipóteses uns 2 MBA, nada relacionado a academia, então sei lá, não faria um mestrado, só faria um mestrado se fosse profissional e se fosse me dar retorno profissional (E2)

O E5 explica esse movimento da trajetória profissional em torno dos estudos como uma forma de continuar aprendendo mais a respeito da área de atuação, e uma forma de investimento na própria capacitação. Como esse mesmo entrevistado disse anteriormente, incluir os estudos na carreira é uma forma de permanecer constantemente se qualificando.

4.3.4. Quem Deve Ganhar Mais?

A renda do trabalho surge a partir das entrevistas como parte importante da compreensão da dinâmica dos casais dual career evangélicos. A literatura da área aponta a construção de carreira por ambos os cônjuges como tendo o benefício de aumentar a renda familiar, possibilitando que os casais tenham um nível de vida maior (RAPOPORT; RAPOPORT, 1978).

No entanto, em virtude da visão patriarcal fortemente arraigada na sociedade, coloca-se em discussão o nível de rendimento de cada um dos cônjuges sob a ótica de gênero (STOLTZ-LOIKE, 1992). O que se vê ainda existente, mesmo entre estes casais, é o homem relutando que a sua esposa ganhe mais do que ele. A justificativa, novamente, está associada à visão sagrada do homem enquanto cabeça da família e responsável pela provisão (ALDOUS, 1981; HUSER; GRANT, 1978).

Vale ressaltar que esta perspectiva não é predominante entre estes casais, indicando algo que não é fomentado no ensinamento religioso, contudo foi visualizado na fala de alguns homens. É o exemplo do E3 que, mesmo tendo ficado desempregado por um ano e tendo a família sustentada pela mulher nesse período, sustenta essa visão:

A renda, acredito que o homem, por ser o cabeça da casa, tem que ganhar mais, mas não digo assim, se ela trabalha por igual a mim, se ela chegar ganhar mais, eu não vou sentir desvalorizado também. [...] mas eu acho que pôr a gente ser o cabeça da casa, o ideal mesmo é o homem, para poder manter a família (E3)

O casal E7 e E8 também compartilha dessa visão. Na perspectiva do casal, o homem deveria ganhar mais para que a mulher ficasse um pouco mais tranquila e segura:

Lógico que a gente quer que a renda maior seja do marido, eu acho que isso traz uma segurança para a mulher, para ela não ficar buscando lá fora. É mais assim que a mulher é um pouquinho diferente do homem, é mais ansiosa, ela arruma conta, fica preocupada, ela não tem aquele sossego né. O homem talvez é mais sossegado, não está nem aí (E7)

Eu acho que o homem deveria ganhar um pouco mais, mas hoje, como a minha esposa estudou bastante, ela fez por merecer também, mas o normal seria o homem [...] eu poder trabalhar de repente mais para deixar ela mais tranquila para cuidar dos filhos e da casa (E8)

Para o E19, o fato de a esposa ter a maior renda na família gera um desconforto emocional acentuado. Ele ressalta o ensinamento bíblico e a visão do homem provedor:

Não é normal, gera um desconforto para mim. Porque eu penso que eu tenho que prover a casa, foi o jeito que eu fui ensinado, que eu fui educado, que eu aprendi dentro da igreja, que eu aprendi com a minha família. Eu tenho que prover a casa, então isso me gera um desconforto, um desgaste emocional muito grande (E19)

Sua companheira, por outro lado, reconhece a situação como algo tranquilo, embora torça para que a situação profissional do marido melhore logo para que ela possa trabalhar um pouco menos. No entanto, reforça o complemento da renda na família enquanto colaboração, um ajudando o outro:

Não sei se seria visto como normal, para mim é tranquilo, apesar de eu torcer para que melhore logo o lado dele para eu poder descansar um pouco mais, mas eu não vejo como algo normal ou anormal. Eu acho que é um ajudando o outro (E20)

Nas demais situações, como o E17 pontua, há um reconhecimento da cultura que diz que o homem deveria ser o principal responsável pela renda da família (POSTER, 1978), mas que isso está mudando. Tanto ele, quanto os outros entrevistados, sejam homens ou mulheres, não veem qualquer problema sobre um dos cônjuges ganhar mais que o outro:

É normal, mas se um dia ela tiver também é normal (E1)

Para mim isso é normal, mas também seria normal se eu tivesse uma renda maior, a gente não tem muito disso (E2)

Para mim é normal. Ela também contribui com a casa, o rapaz também individual, mas a maior renda é minha mesmo. Se fosse a dela também não faria questão, não (E5)

Eu não vejo essa coisa “eu tenho que ganhar mais que ele, eu tenho que ganhar igual ele”, para mim não difere isso aí (E6)

É normal, mas se ela ganhasse bem, eu não ia achar ruim não. Mas é normal. Eu gosto que ela tenha a renda dela, hoje eu gosto, porque ela gasta com coisas que ela quer comprar, as coisas que ela quer fazer, ela tem essa autonomia (E9)

Não teria problema. Assim, se a gente for pensar no salário indireto dela, ela ganha mais do que eu, porque meus filhos estudaram na Escola Americana e não se pagava, então o salário real dela, mais o indireto, é mais do que eu ganho (E14)

Acredito que esteja mudando isso, mas a cultura que vem é do homem ser o provedor da casa, a responsabilidade cai mais sobre o homem

mesmo. Para mim é normal, mas se ela ganhasse mais eu ia gostar também, não ia achar ruim, não (E17)

Mesmo que ambos os cônjuges trabalhem, as rendas de ambos não são vistas como complementares e o trabalho não é visto como mutuamente significativo por todos os casais. A partir de alguns relatos é possível observar que o trabalho da mulher é entendido como secundário (BRUSCHINI, 1990) ou inferior ao trabalho do homem (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014; SANTOS et al., 2017), uma vez que alguns entrevistados acreditam que os homens deveriam ganhar mais do que as mulheres. A visão não é predominante, como se observou nos últimos relatos, mas ainda persiste e está associada aos preceitos religiosos.

4.3.5. As Influências da Religião sobre o Trabalho

Assim como já foi discutido na primeira categoria desta análise, a religião é uma realidade determinada e construída por Deus, introjetada pelos fiéis na consciência subjetiva a partir de um envolvimento constante nas atividades promovidas pelas igrejas e da contínua leitura da bíblia, instrumento que objetiva todo o conhecimento religioso disponível aos cristãos (BERGER, 1985).

Foi visto também que a religião age como uma lente da realidade vivenciada pelos casais, pois ela molda e oferece aos indivíduos legitimações religiosas a respeito do mundo, trazendo explicitações claras sobre o certo e o errado, sobre formas de ser e agir.

É esperado, neste sentido, que a religião influencie a trajetória de carreira dos casais dual career (DUFF, 2006; DUFF, REID, DIK, 2010). Vale lembrar que um dos objetivos desta pesquisa foi verificar como os elementos da cultura atuam sobre a construção de carreira destes casais, atuando sobre os domínios individual e organizacional. A cultura é entendida, na visão de Berger (1985), como tudo que é produzido pelos homens em sociedade, na consistente realidade na qual eles estão inseridos. Sendo esta uma realidade religiosa, a cultura também é produzida aqui a partir destes elementos sagrados.

Para estes casais, os ensinamentos religiosos alcançam a conduta profissional, assim como também estão presentes na conduta da família. Como o E9 afirma, a fé é mais abrangente que as relações do trabalho:

Porque a fé é mais abrangente e mais forte que as relações de trabalho, deve ser pelo menos, então se em algum momento aquela

questão de trabalho está interferindo na sua fé... Por exemplo, já aconteceu uma vez numa agência em que eu fui convidado a desenvolver um site de uma casa de garotas de programa, de fazer um catálogo virtual de meninas e aí eu neguei, eu falei que eu não poderia fazer (E9)

A partir de ótica comportamental, a religião traz inúmeros preceitos sobre o agir dos cristãos. Todos estes princípios, obviamente, carregam consigo um distintivo positivo para as relações sociais no trabalho, como o E1 destaca:

Honestidade, sinceridade, fidelidade, amor, caridade, todas essas coisas (E1)

Outros entrevistados elencam que a religião ensina respeitar o próximo e os superiores, olhar para o indivíduo com mais atenção, e não sustentar uma visão produtivista e competitiva:

A gente busca muito mais a produtividade no trabalho, a gente olhando também o lado sentimental do próximo, que nem todo dia todo mundo está da mesma forma, todos passam por problemas, e saber, entender o problema dos outros também e não olhar só para a produção, só para o bolso, como as pessoas dizem (E5)

Principalmente na parte de honrar nossos superiores né, eu procuro sempre seguir a palavra de Deus, respeitar o próximo, respeitar nossos superiores, e isso que a palavra de Deus ensina. Eu procuro praticar isso no meu trabalho (E8)

A gente sabe que serviço, trabalho, normalmente tem questões competitivas, principalmente no meio lá que trabalha só mulheres, tem muita questão de conversinha, intrigas. Eu tento sempre, como evangélica, me esquivar do caso, ou não entrar nisso (E10)

Outros entrevistados mencionam ensinamentos como trabalhar com transparência, ética e justiça:

É você trabalhar com transparência, com verdade, sem enganar ninguém, aquilo que você prometeu, você entrega, o que é justo é justo, não supervalorizar nada, nem financeiramente, meu produto custa tanto. Eu creio que essas coisas não precisam. Se você trabalha nessa linha, as bênçãos vêm (E11)

Eu deixo a desejar. Peço perdão, falo “Deus, não era isso que eu tinha que fazer, eu sei que eu estou errado aqui, vou me policiar, vou melhorar, vou tentar refazer isso aqui porque não é assim que deveria ter sido feito”, mas não é sempre. E eu sempre tento lidar com a melhor forma possível que é o certo, com transparência e com o devido respeito até com o cliente no meu trabalho (E12)

Esse é um bom ponto, porque quando você fala de ética, da boa convivência, ela tem que ser comum a todo mundo. O que a bíblia fala em termos de comportamento é para que a gente seja paciente, longânimo, então se você não conhecer esse texto bíblico que diz, que Deus orienta a fazer isso, então você acaba tendo relações conflituosas dentro da empresa, nos seus relacionamentos profissionais (E14)

Cara, eu vejo que eu tento ser o mais justo possível, porque a bíblia ensina que Deus é justo. Eu quero ser o mais próximo de Jesus (E16)

O que aparece junto à fala dos entrevistados é uma visão muito positiva das relações de trabalho a partir da influência da religião. Busca-se afastar brigas, desrespeito, injustiça, mágoa, competitividade não saudável, entre outros elementos negativos na perspectiva destes casais.

4.3.6. O Trabalho como Produtor de Conflitos

Depois de discutir os aspectos que estão relacionados aos conflitos familiares que geram reflexos sobre o trabalho, nesta subcategoria destacam-se os conflitos presentes no trabalho que incidem sobre as questões familiares (OLTRAMARI; GRISCI, 2014).

Os casais entrevistados não identificam, em sua maior parte, grandes conflitos no ambiente de trabalho. A maior parte do incômodo dos entrevistados está associado a sobrecarga do trabalho, visualizado com um fator que consome a energia do indivíduo e têm por consequência o reduzido envolvimento com a família (HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992). De acordo com o E12, o cansaço com o trabalho o deixa sem vontade de fazer qualquer coisa em casa:

Estresse, cansaço no final do dia, fico estressado, fico preocupado, fico desanimado, porque acaba sobrando muita coisa para mim. Porque não é tudo que eles conseguem fazer, não é tudo que eles sabem fazer. [...] Chego em casa cansado, acabado, não tenho vontade de fazer nada, não tenho vontade de ir na academia, não

tenho vontade de fazer compra, não tenho vontade de fazer nada. Eu quero chegar em casa, deitar e dormir (E12)

A sobrecarga com o trabalho vem acompanhada de outros fatores, mencionados pelo entrevistado, como o estresse, esgotamento físico e emocional, preocupação e desânimo. O efeito deste conjunto de problemáticas é a fragilização e o esvaziamento das relações familiares (HOCHSCHILD, 1997). Esta sobrecarga aparece também nas falas dos entrevistados 08, 13 e 17:

No meu trabalho é produção, muito repetitivo lá, e assim, tem muita cobrança também, e às vezes a gente acaba ficando um pouco sobrecarregado (E8)

Eu acho que o que me pesa é a carga horária, que eu acho que a minha carga horária é bem puxada, porque eu chego em casa, na hora que eu chego, e tem que estar sempre estudando, então voltei para a aula de inglês 2 vezes por semana à noite, e professor tem que estar sempre se atualizando, então eu acho que está puxado para mim depois de todos esses anos (E13)

A gente está sofrendo muito com falta de funcionário, foi dispensado os aposentados, foi feito plano de incentivo para eles saírem e não foi contratado outros. Então acaba que o serviço tem que ser feito da mesma forma, só que acaba sobrecarregando os que ficaram (E17)

Nestas falas, a sobrecarga com o trabalho também está relacionada à diminuição do número de funcionários na empresa e a cobrança ao nível de produção. O E10 fala do seu envolvimento contínuo em grupos de *WhatsApp* da empresa, o que mantém o funcionário preso à dinâmica do trabalho para além do seu horário de serviço (WILLIAMS, 2010). A fala do entrevistado se destaca, principalmente, pelo fato da sua área estar envolvida em sete grupos de conversa diferentes, e a comunicação destes grupos geram reflexo direto sobre o trabalho que será realizado no próximo dia. Mesmo que a entrevistada tenha evitado se comunicar nos grupos, ela acompanha a troca de mensagens para estar consciente do que está acontecendo:

Eu até comentei com o meu marido, porque agora essa onda de WhatsApp, as empresas têm usado muito isso, só que você acaba não se desligando do trabalho, porque eu saio do trabalho só que eu estou em sete grupos dentro da empresa, sete grupos! Porque tem o grupo da mercadoria, o grupo de estoque, o grupo do buffet. Então toda

hora tem mensagem. Toda hora... Às vezes a conversa não é diretamente comigo, mas eu sempre tenho que estar de olho pra ver o que que está acontecendo (E10)

Para o E12, os conflitos do trabalho se acentuam sobre as relações familiares pelo fato de sua empresa ser familiar. Assim, ele e sua esposa, bem como seu filho, trabalham o dia todo junto e qualquer conflito gerado no ambiente de trabalho é trazido para o ambiente familiar ao final do expediente. É possível supor, embora seja uma única evidência, que os casais dual career que atuam em conjunto possuem maior dificuldade de gerenciar os domínios trabalho e família no que tange aos conflitos. Embora haja uma ideologia que busca historicamente separar as esferas público e privada (HABERMAS, 2003), este casal vem tornar evidente o quanto estas esferas estão interconectadas:

A família está dentro do negócio, então a família inteira está dentro do negócio, influencia, porque a gente está lá brigando no trabalho, quando chega em casa a gente está brigado do mesmo jeito. Eu fiz serviço errado, ela já fica brava. O Mateus fez serviço errado, eu já fico bravo. Chega em casa, o bico está do mesmo jeito, não separa, porque vem junto, não tem como. Deu um esporro lá em mim, eu chego em casa e estou bravo ainda. Eu vou fazer o quê? Não dá para separar, abrir a porta “ficou lá fora”. O pessoal fala “você tem que deixar para fora”. É fácil falar para quem não está no negócio, que não está no meio da parada (E12)

O entrevistado 15, que também trabalha com seu cônjuge, reforça essa dificuldade:

O que eu vejo de maior dificuldade é só a questão da administração de tempo quanto a trabalho e família (E15)

O entrevistado 08 menciona uma dificuldade associada ao ambiente de trabalho em virtude do seu trabalho ser noturno. Há uma incompatibilidade entre os seus horários e os da sua esposa. Assim, ao estar presente em casa durante o dia, ele acaba deixando seu horário de descanso de lado para ajudar nas tarefas domésticas. Nota-se, de forma geral, que as demandas do trabalho são grandes estressores nas relações familiares. Parece não haver um equilíbrio tão evidente entre as esferas trabalho e família a partir destes relatos.

4.3.7. Há Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho?

Os estudos sobre dual career falam principalmente sobre a construção de carreira de ambos os cônjuges e o compartilhamento das tarefas domésticas de forma equitativa (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; STOLTZ-LOIKE, 1992). No entanto, os estudos feministas e de gênero vem denunciar uma série de desigualdades que persistem no mercado de trabalho associados à figura da mulher (NASSIF; ANDREASSI; TONELLI, 2015; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014; SANTOS et al.; 2017).

Assim, embora os homens e as mulheres estejam construindo suas carreiras e buscando um equilíbrio nas esferas trabalho e família, os casais dual career podem se defrontar com maiores dificuldades de avanço profissional vivenciados pela mulher (BIRD; BIRD, 1986; GLICKAUF-HUGHES; HUGHES; WELLS, 1986). Há um evidente cerceamento de oportunidades de crescimento profissional da mulher quando se compara às trajetórias de carreira dos homens (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014; SANTOS et al., 2017; STEIL, 1997).

Embora os casais tivessem sido questionados a respeito de desigualdades no ambiente de trabalho, poucas foram os relatos neste sentido. Um dos pontos que dificultou uma análise mais apurada sobre este aspecto foi o fato de vários entrevistados atuarem de forma autônoma, o que impediu um olhar sobre as relações de trabalho. Outros entrevistados simplesmente não identificam qualquer prática organizacional que evidencie desigualdades entre homens e mulheres.

A única fala que exemplifica essa problemática no ambiente de trabalho aparece com o entrevistado 03, que menciona a desigualdade salarial com base no gênero:

Porque tem uma mulher lá que faz a parte de cabeamento com a gente lá. Ela faz o mesmo serviço que a gente faz e sobe a mesma altura, carrega a mesma escada, usa os mesmos equipamentos, só que ganha menos. Então ainda tem isso aí e isso tem que ser quebrado (E3)

Quanto ao trabalho do E5, ele acredita que as mulheres ainda não são muito bem aceitas na parte de construção civil. Esse distanciamento das mulheres ocorre, na opinião do entrevistado, porque as mulheres possuem necessidades distintas, sugerindo que sejam mais exigentes quanto às condições do trabalho:

Os homens ainda não têm a mesma visão para a mulher nessa área de trabalho. Uma também é a resistência do corpo físico do homem também é outra, e às vezes as necessidades físicas da mulher também, o homem se acomoda em qualquer canto, a mulher não ela precisa sempre ter um cantinho especial para ela (E5)

Os entrevistados 2 e 14 comentam sobre o interesse das empresas em promover a igualdade entre homens e mulheres. Embora o E2 reconheça não existir uma igualdade plena, há práticas de gestão de pessoas direcionadas à promoção da igualdade:

Não é o céu, não é um negócio pleno, mas existe um encaminhamento ali muito forte para que homens e mulheres sejam vistos da mesma forma [...] em um contexto geral eu acho que olhar machista que existe na sociedade é difícil de tirar, eu acho que é muito difícil (E2)

A 'Empresa Alfa' é considerada uma empresa pink, então ela promoveu movimentos de igualdade de todos os tipos, seja de gênero, seja de crença. Então não posso dizer para você que existe favorecimento a homens, mulheres ou outro gênero (E14)

Cumpramos ressaltar que, embora os relatos não sustentem uma análise mais detalhada a respeito da igualdade entre homens e mulheres no ambiente de trabalho, isso não oferece qualquer embasamento para afirmar que a desigualdade não existe. Nesta amostra, especificamente, esta questão não apareceu como uma vivência destes casais.

4.3.8. O Valor da Família para as Organizações

Se por um lado não há um direcionamento muito claro por parte das empresas ou indivíduos quanto a identificação da des(igualdade) de gênero, outros relatos indicam com maior vigor o posicionamento das organizações frente às questões familiares.

Uma das vertentes dos estudos de casais dual career é explorar as práticas de gestão de pessoas voltadas às famílias. Berlato (2018) demonstrou que os gestores de recursos humanos em organizações brasileiras possuem um olhar muito mais voltado ao indivíduo que à família. O que se observa é que, apesar dos benefícios elencados à visão da dual career para as organizações (EBY et al., 2002; HALL; HALL, 1978; PIERCE; DELAHAYE, 1996; TAYLOR; LOUNSBURY, 1988; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989), as famílias ainda são invisibilizadas nos processos de gestão de pessoas.

Os casais dual career evangélicos mostraram, ao longo desta análise, que a família é elemento significativo para eles. Como projeto de Deus, a família não pode ser deixada em segundo plano quando se discute o trabalho. Assim, as empresas que não olharem para esta questão com maior cuidado, poderão até mesmo perder funcionários qualificados. Visto que o perfil evangélico está em expansão no Brasil (IBGE, 2012), isso não parece ser uma questão que possa ser simplesmente ignorada.

A fala do E14 representa justamente este cenário. De acordo com o entrevistado, há apenas um discurso voltado à família, enquanto as práticas são unicamente direcionadas ao indivíduo:

Para o meu a família não traz benefícios para a empresa. Não vejo como, porque sempre as coisas são focadas no indivíduo e não na família, nas grandes companhias as coisas são sempre direcionadas para o indivíduo [...] Então se a família fosse importante, se você for perguntar para qualquer diretor de rh na hora ela fala “não, é importante”, mas no dia-a-dia você vê que não é. [...] Você não vê situações que a família está envolvida na comunidade, isso é muito raro (E14)

A perspectiva da sua esposa é semelhante neste sentido. O E14 exemplifica esse olhar ao lembrar uma situação do seu trabalho em que ela teve seu salário reduzido pelo fato da empresa não permitir que ela estivesse com a sua filha durante uma intervenção cirúrgica:

A L. operou de um cisto e o cara do RH falou para mim “mas ela tem 21 anos ela pode operar sozinha”, tipo “oi?”. [...] Aí descontou do meu salário, falei “pode descontar” (E13)

A gravidez aparece nas falas do E15 e E20 como um problema para as empresas, assim como destacam Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) e Motaung, Bussin e Joseph (2017). Para a E15, o próprio casamento gerou uma barreira em seu crescimento profissional na empresa, pois havia um entendimento de que ela poderia engravidar em breve. Ela ainda reconhece que o preconceito é velado, muito sutil, mas que foi algo sentido na pele:

O que eu vejo é o seguinte, por exemplo, eu acabei de casar, eu estava em uma situação boa no meu trabalho, no banco, aí o que eu sinto é o preconceito do outro lado, do tipo “ela acabou de casar, eu não posso promover porque vai engravidar”, entendeu? A minha decisão de casar de influenciar aquilo que eu fazia como atividade, isso não. [...]

Eu não escutei, eu senti na pele. Ninguém fala nada, é porque isso é muito velado, mas existe (E15)

Com relação à vivência do E20, a gravidez também foi um aparente impeditivo para desempenhar seu trabalho como educadora física. A entrevistada entende a posição da empresa, orientada pela lógica do dinheiro, mas ainda assim foi contratada porque não tinha outra opção:

Quando eu engravidei tinha uma academia que estava abrindo, e eu fui fazer a entrevista e por eu estar grávida eles não queriam me contratar, pela questão de eu estar gestante. Então não seria uma desvalorização no trabalho, mas pelo estado em que eu estava. Eu acho que gravidez não é doença, acho que isso não deveria ser colocado em consideração. Mas eu também entendo que por ser uma empresa que está começando, é uma pessoa que a empresa vai ter que arcar com ela depois, entendeu? De alguns meses. E tem muita grávida por aí age como se a gravidez fosse uma doença, então isso acaba pesando um pouco na hora do contratante contratar. [...] Mas por fim, a empresa acabou me contratando porque não teve ninguém para o horário (E20)

A experiência das entrevistadas mostra claramente que a mulher é retratada como fisicamente incapaz ou financeiramente prejudicial para a empresa quando está grávida ou quando está simplesmente associada à ideia de gravidez. As possibilidades da mulher são reduzidas e não se comparam às experiências dos homens, os quais não enfrentam esse dilema (HUOPALAINEN; SATAMA, 2019; JACK; RIACH; BARIOLA, 2019). De acordo com Willians (2010), isso reforça o quanto a visão do trabalhador ideal está associada ao homem e o quanto a ótica capitalista mina o olhar sobre as famílias. A necessidade de mudar a mentalidade do trabalho é urgente, porque as mulheres não podem ser prejudicadas em suas carreiras unicamente pelo fato de serem mulheres.

Os casais dual career, embora compartilhem entre si maior igualdade no compartilhamento das tarefas domésticas e construção de carreira, inevitavelmente enfrentarão os dilemas associados ao gênero (CALÁS; SMIRICH, 2007). Neste sentido, as mulheres continuam sentindo os efeitos do teto de vidro mesmo diante de configurações familiares que rompem o patriarcado e a domesticidade (SANTOS; TANURE; CARVALHO NETO, 2014; SANTOS et al., 2017).

4.3.9. O Diálogo e a Tomada de Decisão para os Casais Evangélicos

Diálogo e tomada de decisão são elementos que caminham juntos para os casais dual career (PARKER; ARTHUR, 2004). Berger (1985) reconhece que a conversação é um fator fundamental para que a realidade construída pelo casal seja continuamente ajustada e estável. Do mesmo modo, os estudos da área reconhecem que os casais deixam de tomar decisões individuais para que as opiniões de ambos sejam compartilhadas e consideradas conjuntamente (PIERCE; DELAHAYE, 1996; TAYLOR; LOUNSBURY, 1988). Afinal, para os casais dual career as decisões sobre a trajetória de carreira de cada um dos cônjuges possui impacto direto sobre a trajetória do outro (BERLATO; CORREA, 2017).

Os casais entrevistados reconhecem o diálogo como a sustentação do próprio casamento, como o próprio E2 afirma “Sem diálogo não existe casamento que sobreviva”. O diálogo deve ser transversal às duas principais esferas na qual estes casais estes imersos, pois tanto o trabalho quanto a carreira trazem reflexos para ambos os cônjuges (QUEK; KNUDSON-MARTIN, 2006). De acordo com o entrevistado, “quando você está casado as suas decisões não são únicas, elas são em comum acordo” (E2).

Os entrevistados 16 e 19 falam que a esposa compartilha da tomada de decisão. Para os casais evangélicos, outro importante elemento que surge neste momento é a oração. O caráter sagrado da oração indica que o casal solicita orientação divina para tomar as melhores decisões:

Tem que tomar a decisão, eu vou lá e consulto a minha esposa, se a gente tem dúvida, a gente ora junto sobre aquilo. Mas nunca toma uma decisão sozinho. [...] Eu acho que quando há concordância entre as pessoas, dentro de casa, as coisas acontecem de forma sobrenatural (E16)

Ela é a primeira a saber tudo que eu vou tomar de decisão. Se ela falar “espera um pouco, não faz isso”, aí eu tento ponderar no momento que está para eu poder tomar a decisão correta (E19)

O entrevistado 11 destaca a necessidade de compartilhar a tomada de decisão, dizendo que há outras pessoas na relação sendo influenciadas pelas consequências de determinadas escolhas. Isso inclui, de forma mais direta, o aspecto financeiro, mas também estão envolvidos os aspectos emocionais e, no sentido da religião, o lado espiritual:

A gente não vai todos os dias tomar decisões certas, mas a gente precisa pensar que tem gente dependendo de nós, de todos os aspectos, emocional, financeiro, espiritual, no caso, tudo, entendeu? (E11)

Outro ponto que o entrevistado 02 levanta é que a tomada de decisão nem sempre significa uma concordância total com a visão do cônjuge. Para ele, a tomada de decisão envolve também compreensão sobre os interesses de cada um:

O meu marido vai ter uma decisão que talvez eu não concorde, ele precisa que necessariamente eu pelo menos entenda a decisão dele. Às vezes eu não vou concordar e vou falar “olha, tudo bem”, então a gente vai acabar chegando em um acordo (E2)

Além de reconhecerem a tomada de decisão compartilhada, vale resgatar o paradoxo visualizado na primeira categoria a respeito da submissão da mulher e o homem enquanto cabeça da casa. Ao mesmo passo que os casais assumem que o homem é o direcionador da família e a principal figura de autoridade, neste momento há um discurso muito mais equitativo que deposita sobre ambos os cônjuges o direito de intervir e se posicionar diante das decisões envolvendo o trabalho e a família. Há, pelo menos, por parte dos homens uma visão de que a mulher precisa se envolver e estar à par das decisões que estão sendo pensadas, conforme o E8 destaca:

Pegar e sair de onde eu estou, para tentar uma outra empresa, primeiro eu preciso falar com a minha esposa, para a gente se organizar, não posso fazer qualquer coisa sem conversar com ela (E8)

Para além da tomada de decisão, os casais evangélicos visualizam o diálogo como um importante instrumento para o compartilhamento das experiências de trabalho de cada um. Assim, embora nem todos trabalhem juntos, a partir da conversação é que ambos podem se envolver nas vivências do parceiro, sejam elas boas ou ruins (CRON, 2001). Isso é visto como algo muito positivo na relação conjugal, a partir das falas do E13 e E17:

A gente conversa, a gente chora, a gente se revolta junto, a gente ora, a gente comemora pequenas vitórias [...] meu marido tem problema, ele compartilha comigo, mesmo eu não entendendo nada de engenharia, mas a gente se ajuda muito e ele tem um olhar muito

diferente do meu. Eu tenho um olhar muito pedagógico, ele tem um olhar muito objetivo, então acho que isso um ótimo casamento (E13)

Eu acho importante ter alguém para compartilhar. Dificilmente eu falo. Eu falo quando tem uma coisa mais relevante, aí eu procuro comentar. Mas é importante sim, para a gente saber como é que é, até por que a pessoa está falando daquela forma, ou agindo daquela forma, de repente está com alguma dificuldade, algum problema e se você não saber como foi o dia dela, como é que você vai entender por que ela está daquele jeito? (E17)

O E19 é bastante enfático ao afirmar que sem o diálogo nenhuma relação conjugal consegue se sustentar. Uma vez que os casais estão construindo carreira conjuntamente (BERLATO; CORREA, 2017), ambos devem ser participantes ativos na trajetória do companheiro.

4.3.10. O Trabalho como Produtor de Benefícios para a Família

Por fim, cabe ainda reconhecer os benefícios que os casais dual career enxergam a partir das esferas trabalho e família. Fala-se, inicialmente, a respeito dos benefícios que o trabalho gera para a família e, posteriormente, dos benefícios que a família gera para o trabalho. Assim como os conflitos são entendidos, na literatura de dual career, como uma via de mão dupla entre as esferas, aqui isso também é visualizado a partir da ótica dos benefícios (HOLAHAN; GILBERT, 1979; GREGSON; LOWE, 1993; KRUEGER, 1985; RAPOPORT; RAPOPORT, 1978; RAY, 1988; SEKARAN, 1983; TRIBBLE, 1987).

Quanto aos benefícios gerados pelo trabalho, o mais evidente é a renda para atender às necessidades da família. Os casais que possuem filhos destacam, principalmente, que a renda é importante para proporcionar o que eles precisam:

É muito importante porque o trabalho é de onde vem a sua renda para você sustentar a sua família (E1)

Eu acredito só de você trabalhar o mês todo, depois chegar o dia de pagamento, você receber seu pagamento, saber que você vai poder comprar aquilo que você queria, aquilo que estava faltando em casa, que sua filha estava precisando, nossa, já é bem gratificante (E4)

É através dele que eu consigo ter o conforto para a família. Então o que eu consigo, além do conforto, poder ajudar nos sonhos dos meus filhos, nos nossos sonhos também, então tem impacto direto (E14)

Hoje em dia, tudo que você vai fazer você precisa de dinheiro. Se você quer passear, você precisa de dinheiro, se você quer dar uma educação melhor, você precisa de dinheiro, então o trabalho é o que fornece a parte financeira da família (E20)

Para outros entrevistados, além do aspecto financeiro há também o emocional. O trabalho, deste modo, está associado à autorrealização do indivíduo e a uma ocupação:

Igual a minha esposa, agora que voltou a trabalhar eu vejo que tem um benefício emocional também para ela, não só financeiro, mas emocional também de estar conhecendo pessoas, de estar dentro de uma empresa (E9)

Acho que traz a parte financeira, mas traz a realização da pessoa, de estar fazendo o que ela gosta (E11)

Eu falo que não é só a parte financeira, porque quando eu falei para ele que eu não ia trabalhar mais, que eu decidi “vou ficar em casa”, eu fiquei preocupada, “e agora? É um valor a menos no orçamento”, mas aí “vamos fazer bolo”, daí já surgiu umas encomendas. Não é só o financeiro, é uma ocupação também (E18)

A família, por outro lado, é vista como elemento que oferece suporte emocional para as questões envolvendo o trabalho. Para os casais dual career, o trabalho é direcionado ao bem-estar da família, não do indivíduo exclusivamente. Assim, a própria família surge como motivação para o trabalho.

4.3.11. Trabalho ou Carreira?

Esta subcategoria busca apresentar as visões dos entrevistados a respeito dos conceitos de trabalho e carreira. Conforme foi discutido na literatura, tradicionalmente os estudos de dual career buscam separar os casais que constroem carreira daqueles que simplesmente mantêm um trabalho (BENENSON, 1984; HUGHES, 2013; VIERS; PROUTY, 2001). Foi pontuado que esta visão não contribui para a compreensão da carreira e suas interfaces na relação conjugal, uma vez que traduz o conceito a partir de uma retórica que privilegia determinadas profissões, que são mais bem vistas socialmente (PIXLEY, 2009).

Ademais, a partir da ótica socioconstrucionista, advoga-se a favor da compreensão das carreiras como trajetória do indivíduo no mundo do trabalho, independentemente da atividade profissional, do nível de renda ou posição hierárquica. A carreira seria, portanto, a narrativa que o indivíduo constrói e reconstrói continuamente a respeito das suas experiências significadas enquanto ‘trabalho’ (BLUSTEIN; SCHULTEISS; FLUM, 2004; COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004; RIBEIRO, 2014).

Assim, foi reiterado o reconhecimento dos casais dual career como os casais em que ambos os cônjuges trabalham. Isso foi importante, inclusive, para determinar o perfil dos casais entrevistados.

A partir das falas dos entrevistados foi possível reconhecer uma distinção entre os conceitos de trabalho e carreira. O trabalho é muito mais associado à atividade corriqueira, cotidiana, que independe de formação ou especialização, e que está desprovido de um pensamento voltado ao crescimento profissional, assim. A ideia de carreira está mais vinculada a um projeto de vida envolvendo um trabalho significativo para o sujeito, visando o desenvolvimento profissional (GILBERT; RACHLIN, 1987). Isso é visto, por exemplo, nas falas do E2, E3 e E4:

Eu acho que quando você fala trabalho, você fala de qualquer tipo de trabalho, trabalho desde um garçom, pedreiro, vender alguma coisa, e isso é um tipo de trabalho que quando as pessoas se submetem a esse trabalho, não necessariamente elas estão pensando em crescer nesse trabalho. [...] Eu acho que quando a gente pensa em carreira, a gente pensa na construção de um trabalho que envolva estudo, e que alinhado a esse estudo você cresça e atinja outros cargos (E2)

Trabalho é você trabalhar naquela rotina todo dia, entra e sai, trabalhando naquela rotina. Agora plano de carreira é pensar no futuro, crescimento (E3)

Todo mês faz lá aquela mesma coisa, chegou no final do mês, recebeu e assim vai indo, não tem aquela estratégia de mudança, é sempre aquilo ali mesmo, passa ano, entra ano é a mesma coisa. Já a carreira não, a pessoa está querendo correr atrás, querendo se aprofundar mais no conhecimento de crescer naquilo que eles estão almejando e seguir em frente (E4)

Para o E8, o trabalho representa o sustento do indivíduo. Portanto, vincula-se à ideia de sobrevivência no mercado de trabalho. O trabalho não necessariamente significa aquela atividade que o indivíduo deseja fazer, mas que é necessária. A carreira traz consigo, a partir

dos relatos, uma ideia de projeto futuro que o indivíduo almeja e que implica em uma atividade profissional prazerosa (TRYON; TRYON, 1982). A fala de diversos entrevistados reforça essa visão:

Trabalho é uma coisa que o ser humano necessita para o sustento. Agora carreira é aquilo que você gosta de fazer, que você planeja tudo. Hoje em dia às vezes o trabalho não é aquilo que a pessoa programou como uma carreira (E8)

Trabalho é o que a gente está fazendo atualmente assim, e carreira é aquela construção, é aquela jornada (E9)

O trabalho eu acho que é a rotina né. A rotina, trabalho, você ir lá e bater o ponto, fazer o que você tem que fazer, eu acho que o trabalho é isso. E a carreira é isso que ele falou, é sempre você pensar naquilo que você pode estar construindo futuramente (E10)

Meu trabalho é a minha carreira, é o que eu faço durante o dia no processo do meu trabalho é a minha carreira de trabalho que eu levo durante a minha vida (E12)

Trabalho é minha atividade do dia a dia. Carreira são as etapas que eu vou cumprindo ao decorrer da minha vida (E14)

Às vezes você precisa de um trabalho para chegar na sua carreira. Então vamos dizer, precisa trabalhar em alguma coisa para conquistar alguma coisa que você precisa, ou ter recursos para que você consiga atingir uma carreira. Não sei se eu fui clara. Eu vou trabalhar de fotógrafa, porque eu quero pagar uma faculdade de administração (E15)

E carreira pode referir a algo que você queira seguir, algo que você queira futuramente, ter uma carreira. O trabalho pode ser algo que você está fazendo agora, mas não a carreira que você queira seguir (E17)

Os entrevistados reproduzem a visão objetiva de carreira (HUGHES, 1958). Para eles, o próprio trabalho desenvolvido diariamente não está ancorado em uma concepção de carreira. O E18, inclusive, afirma que não possui carreira, mas somente um trabalho. Nesta visão, o trabalho parece ser esvaziado de significado (GILBERT; RACHLIN, 1987). Contudo, os relatos parecem retratar uma visão equivocada de carreira (HUGHES, 1958).

Ao mesmo passo que os entrevistados se distanciam da ideia de carreira, eles compartilham seus interesses profissionais sobre múltiplas formas. Isso é visto, por exemplo, quando a maioria diz que deseja investir na educação como forma de alavancar seu desempenho profissional. Também é observado quando eles falam a respeito de crescer na empresa, mudar de trabalho ou atuar de forma independente.

Nenhum dos entrevistados mencionou estagnação total no que diz respeito ao trabalho. Há projetos, iniciativas voltadas ao planejamento e o interesse no crescimento profissional. Mais que isso, os casais dual career compartilham entre si esse planejamento de carreira e vivem juntos os projetos de cada um dos cônjuges. Por isso, embora a construção de carreira não seja tão evidente para estes casais, os preceitos que envolvem a carreira (HUGHES, 1958) se mostram presentes nos relatos dos entrevistados.

É preciso, como foi observado, romper com a visão tradicional de carreira que sustenta que o “garçom” ou “pedreiro” não é visto como trabalho com significado e inserido em uma trajetória de carreira (HUGHES, 1958; RIBEIRO, 2014). Deste modo, tanto o conceito de carreira quanto de dual career pode ser mais inclusivo e menos elitizado.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nas últimas décadas, o fenômeno dual career tem sido amplamente explorado sob vários aspectos apresentados na literatura. Ora os estudos caminham no sentido de caracterizar os casais dual career e suas experiências a partir das esferas trabalho e família, ora há um direcionamento às políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas para estas famílias.

O que permanecia intocado, pelo menos até recentemente, era o contexto sociocultural que envolvia as vivências das famílias dual career. A partir do modelo conceitual proposto e ampliado por Berlato (2018), a dimensão sociocultural figurava como a base para a compreensão da complexa rede de significados que permeia a dual career. Entre os elementos pontuados nesta dimensão estão as relações de poder, questões de gênero e papéis sociais.

Neste sentido, esta pesquisa objetivou explorar essa dimensão a partir do fenômeno da religião. O referencial teórico teve como aporte, principalmente, a visão de Berger (1985) sobre a construção e manutenção da realidade sagrada. Dado interessante que sustentou a definição do sujeito de pesquisa foi o crescimento expressivo da população evangélica no Brasil nas últimas décadas (IBGE, 2012). Deste modo investigou-se os casais dual career evangélicos, o que é considerado inédito na literatura sobre dual career.

O objetivo da pesquisa foi compreender o gerenciamento das esferas trabalho e família para casais dual career evangélicos. Ao todo, dez casais foram entrevistados de forma individual e conjunta, totalizando trinta entrevistas. A análise de discurso das entrevistas possibilitou a identificação de três grandes repertórios: o primeiro é dedicado à compreensão da importância da religião na vida destes casais; o segundo diz respeito ao gerenciamento da esfera familiar; enquanto o terceiro repertório envolve as questões de gerenciamento da esfera do trabalho. Cada repertório foi desdobrado em diferentes subcategorias para possibilitar uma compreensão mais detalhada dos elementos que constituem a relação trabalho-família para os casais dual career evangélicos.

Na primeira categoria, intitulada “A religião institui uma realidade sagrada”, os relatos revelaram o entendimento de família como um projeto divino. Os casais compartilham da crença que Deus criou a família, portanto ela é a instituição mais importante e fundamental de uma sociedade. Como criação divina, o modelo familiar tradicional não representa uma construção histórica de um tempo e espaço demarcado socialmente.

O que sustenta este pensamento é o ensinamento religioso presente na bíblia, instrumento sagrado de maior valor para estes casais. Bem como foi pontuado na análise, há um centralidade entorno da bíblia, pois ela reúne todo o saber religioso. Assim, a bíblia é um guia que ensina como a família deve ser e como os indivíduos devem agir para o agrado de Deus.

Aqui já fica evidente que os casais dual career estão inscritos em uma realidade sagrada, construída por um ente divino e não pelos próprios homens. Esta realidade é caracterizada pelo transcendental, ela está além da experiência cotidiana e ordinária. Os casais dual career evangélicos são orientados a viver conforme o ensinamento religioso apresenta de modo a alcançar aceitação divina. Não há um interesse pela realidade mundana, pois para estes casais ela é constituída de elementos que os afastam da experiência com Deus, por isso há uma tentativa de fuga e afastamento. Assim, tudo aquilo que não é aprovado por Deus e que não está presente na bíblia, os casais entendem que está presente nesta realidade profana.

Uma vez que a bíblia ensina como o casal cristão deve ser, os casais dual career entrevistados buscam vivenciar o modelo exemplar. Assim, nota-se que os discursos se voltam a construir a ideia de que o evangélico deve ser um exemplo dentro da sua família, um exemplo para os filhos, como também exemplo na igreja e na comunidade. Cumpre ressaltar que não há uma tentativa apenas de representação de papéis, mas de trazê-los na própria essência do sujeito.

Dentre as questões que se destacam no repertório da religião, a mais conflituosa certamente é o entendimento da mulher como submissa na relação familiar. Reflexo de uma passagem bíblica que atesta que a mulher deve ser submissa, há um desdobramento em múltiplas interpretações e significados do que vem constituir esta submissão. Os casais dual career sustentam o rompimento com a visão de que a mulher deve obedecer cegamente ao cônjuge e ser sujeito passivo na família. Deste modo, eles sustentam a visão de que a mulher também deve ser protagonista na relação conjugal.

Contudo, ao mesmo passo que há um avanço sobre este entendimento e a mulher passa a ser posicionada ao lado do esposo e não abaixo dele, os casais ainda reconhecem que o homem é a principal autoridade na família. O homem é o “cabeça” e o sacerdote do lar, possuidor de uma autoridade espiritual e responsável por conduzir e proteger a família. A mulher aparece como apoiadora do cônjuge, que deve ter sua opinião ouvida e respeitada. No entanto, a decisão final cabe ao esposo.

Deste modo, nota-se uma tentativa de ressignificar o conceito de submissão à luz dos preceitos bíblicos tendo em vista proporcionar maior equidade entre os cônjuges na relação

familiar. Sem dúvida, a mulher alcançou maior protagonismo na família a partir deste processo que foi conduzido pelas próprias denominações evangélicas ao longo do tempo, tendo por base as transformações sociais. Contudo, os novos significados ainda encontram barreiras para reconhecer uma condição de igualdade plena entre os cônjuges. O patriarcado é mantido e suavizado, torna-se menos visível, mas ainda existe.

O repertório da religião ainda alcançou outros pontos importantes, como a menor dependência dos indivíduos de suas denominações religiosas. É possível identificar uma mobilidade entre distintas denominações evangélicas na trajetória destes indivíduos, em virtude da discordância com determinadas visões. Para estes casais, há uma diferença muito clara entre ensinamento bíblico e ensinamento doutrinado por líderes religiosos. Assim, os casais são orientados às denominações nas quais eles não identificam distorções entre o que é pregado e o que é encontrado na bíblia.

Justamente por conduzirem suas práticas em torno da realidade sagrada, foi possível identificar algumas situações discriminatórias vivenciadas pelos casais. Eles são caracterizados, muitas vezes, por serem manipulados pelos líderes religiosos ou por viverem de modo “quadrado”. Isso se refere a uma limitação das experiências dos casais em relação à realidade mundana. Contudo, eles reconhecem que são respeitados e são vistos também como exemplo de fé por outros indivíduos que buscam ajuda espiritual.

Nesta primeira categoria é possível constatar o quanto a dimensão sociocultural é influente sobre a vida dos casais dual career. Os elementos simbólicos, que fogem da objetividade do mundo cotidiano, são introjetados na consciência subjetiva destes indivíduos e os conduzem sobre todos os aspectos da vida. Aqui, os elementos simbólicos são carregados de sacralidade e transcendem a realidade objetiva, adquirindo maior profundidade sobre as vivências dos sujeitos.

Ignorar a dimensão sociocultural, e mais especificamente a religião, é invisibilizar as bases que conduzem os indivíduos sobre as esferas do trabalho e da família. Isso é particularmente importante em um país que tem uma população predominante filiada a alguma denominação religiosa, e com acentuado crescimento da vertente evangélica.

A segunda categoria buscou salientar os aspectos que permeiam a esfera familiar dos casais dual career evangélicos. Intitulada como “A supremacia familiar”, esta categoria revelou que a família tem uma importância superior ao trabalho para estes casais. Como projeto divino, mencionado na primeira categoria, o modelo de família cristão é central à própria religião. Assim, ele deve ser vivido e reproduzido.

Como era esperado, estes casais defendem o modelo de família tradicional composto por homem, mulher e filhos. Além de vivenciarem este modelo, estes casais suscitam a história da criação do homem contida já nas primeiras páginas da bíblia. Se Deus criou o homem e a mulher para permanecerem juntos e procriaram, não há fundamento para aceitar outros modelos familiares.

No entanto, estes casais não apenas vivem o modelo tradicional em termos de configuração familiar, mas também de representação de papéis sociais. Neste repertório, os casais evangélicos reconhecem com bastante clareza os papéis do homem e da mulher na relação familiar. O homem é visto como direcionador da família, guerreiro, protetor, mais racional e rígido com os filhos, responsável pelo sustento. Deste modo, a homem continua sendo a figura de referência na família. A mulher, por outro lado, representa o lado emocional e dedicada à criação dos filhos. Embora não seja uma visão compartilhada totalmente por todos os casais entrevistados, ela ainda é predominante.

Os papéis sociais tradicionais, aqui cristalizados e bastante evidentes, refletem os ensinamentos religiosos. É importante que isso seja destacado, pois a religião afasta o entendimento de que os papéis sociais podem ter sido construídos socialmente. De acordo com a visão dos casais evangélicos, estes papéis foram definidos por Deus e são intocáveis pelo tempo e espaço.

No que tange à divisão das tarefas domésticas, ambos os cônjuges colaboram com as demandas da casa. A partir dos relatos, é possível observar que não há uma divisão clara entre eles determinando o que cada um deve fazer. Os cônjuges realizam as tarefas domésticas conforme há disponibilidade. No entanto, é importante reiterar que alguns homens perpetuam a ideia de que a mulher é a principal responsável pela casa, mesmo que elas trabalhem em tempo integral assim como eles. Isso é muito sutil nos relatos, mas aparece quando eles reconhecem que “ajudam” as esposas, enquanto as mulheres também afirmam que os maridos “auxiliam” nas tarefas da casa. Essa constatação reforça que alguns homens ainda se veem como coadjuvante na realização das tarefas domésticas.

Por outro lado, quanto aos cuidados dos filhos, os discursos mostram um compartilhamento muito maior entre os cônjuges. Embora os casais tenham dito, a respeito dos papéis sociais, que a criação dos filhos está muito mais associado ao repertório feminino, na vida cotidiana os cônjuges se mostram presentes e envolvidos nas atividades dos filhos. O que se observa é que o discurso em torno dos papéis sociais em determinados momentos destoia das vivências destes casais, sinalizando certa incompatibilidade. Isso pode indicar os papéis sociais estão se reconfigurando à luz da religião tendo em vista as transformações

sociais vigentes. Isso significa que há um percurso sendo construído a respeito do entendimento dos papéis sociais, ora se aproximando da visão tradicional de família, ora caminhando em direção ao preceitos trazidos pela literatura da dual career.

Por fim, vale ressaltar ainda nesta segunda categoria que o casamento é visto como produtor de profundas transformações na vida dos indivíduos. Os discursos realçam como a interlocução entre trabalho e família é significativa para os casais que vivenciam a dual career, pois é a partir do casamento que o olhar sobre as trajetórias de carreira deixam de ser vistas unicamente sob o enfoque do indivíduo e passam a ser visualizadas a partir da perspectiva da família. Os casais relatam o aumento de responsabilidades e um olhar voltado especificamente para as necessidades da família, e não do indivíduo.

Na terceira categoria, denominada “A família e a religião ressignificam o trabalho”, os casais falam a respeito de suas trajetórias de carreira. Ao sedimentar a religião e a família como instituições fortemente significativas para os indivíduos, o trabalho aqui é entendido como aquilo que possibilita atender às necessidades da família.

Estes casais reconhecem que as decisões a respeito da trajetória profissional devem ser compartilhadas na família. O casamento, portanto, é um norteador desta trajetória. Os discursos ressaltam que os indivíduos, quando solteiros, possuem um olhar muito mais voltado às próprias aspirações profissionais e isso é totalmente reconfigurado quando há outros indivíduos dependendo da renda do trabalho. Assim, para os casais dual career evangélicos é impossível compreender suas carreiras sem olhar especificamente para as questões familiares. Isso é justamente o que diferencia a abordagem da dual career das abordagens tradicionais de carreira que não olham para o casal.

No entanto, como já visto anteriormente, em alguns momentos estes casais se aproximam na visão tradicional de família, e isso não é diferente no que diz respeito ao trabalho. No que diz respeito à renda, ainda há uma ideia de que o homem deve ganhar mais do que a mulher por ser o responsável pelo sustento da família. Esta é uma visão decorrente da religião que aparece em algumas denominações evangélicas. Novamente, é importante reconhecer que esta visão não é predominante, mas ainda persiste mesmo frente às conquistas da mulher no mercado de trabalho. Mesmo que ambos os cônjuges trabalhem em tempo integral, compartilhem as tarefas domésticas e de cuidem dos filhos juntos, alguns casais concordam que o homem deve ser o principal responsável pelo sustento da família.

Outra influência importante que é visualizada a partir da religião sobre o trabalho é a conduta destes indivíduos no ambiente organizacional. Isso reflete o reconhecimento do evangélico como exemplo, conforme visto na primeira categoria. Estes casais elencam uma

série de características positivas que traduzem os ensinamentos religiosos tendo em vista a conduta profissional. O conjunto de preceitos que são aprendidos na religião, em torno do certo e errado, são levados para o ambiente organizacional.

Também se destaca nesta categoria que o trabalho é visto ora como produtor de conflitos para a família, ora visto como produtor de benefícios. Quanto aos benefícios, os casais destacam mais especificamente a renda. Assim, o trabalho atende às necessidades da família. No entanto, eles também relatam a sobrecarga de trabalho como algo que atrapalha as relações familiares. O estresse e a ausência na família são vistos como problemas consequentes da sobrecarga de trabalho. A ausência é visto como um problema principalmente pelas mulheres. Por outro lado, a maior parte dos casais entrevistados possuem maior autonomia em relação ao trabalho e veem a flexibilidade de horários como algo positivo para a família.

Outro elemento pertinente à relação dual career, o diálogo e a tomada de decisão no trabalho é algo vivido e compartilhado entre os casais evangélicos. Os discursos revelam que o diálogo é essencial para a família, tal como sinaliza a literatura de dual career. Neste aspecto, nota-se um distanciamento da visão tradicional, pois ambos os cônjuges são protagonistas na tomada de decisão. Novamente, reitera-se uma incompatibilidade com a visão elencada inicialmente em torno da autoridade máxima do homem na família, visto que ele não decide sozinho.

Por fim, esta terceira categoria se encerra com a discussão de trabalho e carreira. Este debate é particularmente importante visto que a definição do sujeito de pesquisa buscou romper com o modelo tradicional de “dual career” que privilegia os casais com maior nível de escolaridade e renda. O conceito clássico de carreira, ancorado sobre as profissões socialmente valorizadas, tem persistido nos estudos de dual career. Através de outras abordagens de carreira buscou-se defender que as carreiras são as narrativas que os indivíduos constroem sobre suas experiências e significados no mundo do trabalho.

A visão dos casais sobre trabalho e carreira reforça a visão tradicional, pois eles entendem que o trabalho é a atividade profissional ausente de significado ou aspiração profissional, enquanto que a carreira é o projeto que o indivíduo constrói tendo em vista seus desejos e interesses pessoais. Alguns deles ainda se veem como não possuindo carreira. No entanto, ao mesmo tempo que há este entendimento, todos os casais compartilham desejos profissionais, entendem seus trabalhos como significativos para eles mesmos e para a família, e demonstram interesse nos estudos como forma de obter maior qualificação profissional.

Este cenário reforça, em primeiro lugar, que estes casais vivenciam propriamente a dual career. Em segundo lugar, ele reitera a necessidade de romper com o discurso tradicional de carreira que determina que alguns indivíduos possuem carreira enquanto outros não, utilizando-se exclusivamente de atributos de demarcação social para esta determinação, como profissão ou nível de renda.

A partir destas categorias foi possível caracterizar os casais dual career evangélicos e compreender as relações que eles estabelecem com as esferas trabalho e família. Ademais, a investigação da religião enquanto parte da dimensão sociocultural revelou que ela é determinante na construção e manutenção da realidade sagrada na qual estes casais estão inseridos. Essa influência é vista sobre todos os aspectos da vida destes casais, desde o reconhecimento da família como instituição divina e da família como mais importante que o trabalho, até mesmo sobre a conduta profissional. Ainda, a partir desta investigação foi possível reconhecer a forte presença dos papéis sociais e de questões de gênero presentes nestas famílias.

A partir destas considerações, a Tabela 08 sintetiza os principais achados em cada uma das categorias e subcategorias:

Tabela 8. Resumo das categorias

Categoria 01 – A Religião Institui uma Realidade Sagrada	
A Família como Instituição Divina	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A Família é um projeto de Deus
A Bíblia como Elemento Central para os Casais Evangélicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A Bíblia é instrumento sagrado presente na vida dos casais ▪ A Bíblia ensina como a família deve ser ▪ A Bíblia apresenta o certo e o errado para a família na visão de Deus
A Fuga da Realidade Mundana	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os casais se afastam daquilo que não é agradável aos olhos de Deus ▪ Há uma separação entre a realidade sagrada e a realidade mundana (profana)
O Evangélico como Exemplo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O comportamento do evangélico deve ser exemplar
A Mulher Submissa – Uma Questão Conflituosa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A visão da mulher submissa tenta ser ressignificada pelas igrejas e pelos indivíduos ▪ Os casais entendem que a mulher deve caminhar ao lado

	do cônjuge
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A principal autoridade ainda é o homem
A Religião como Lente do Mundo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A religião orienta as vivências dos casais evangélicos em todos os domínios
A Conexão com Deus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os casais têm afinidade com as denominações evangélicas em virtude do contato espiritual com Deus que é proporcionado
O Evangélico é Discriminado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O evangélico é rotulado de “chato” e “manipulado”
Uma Religião sem Placas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Não há um apego tão forte à denominação ou à igreja em si
Um Exemplo para os Filhos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os casais vivenciam os ensinamentos religiosos com o objetivo de serem exemplo para os filhos
Categoria 02 – A Supremacia Familiar	
O Significado de Família	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A família é a base dos indivíduos
O Modelo de Família Cristão	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os casais evangélicos acreditam no modelo de família cristão ▪ O modelo reproduz a visão tradicional de família
A Cristalização dos Papéis Sociais a partir da Religião	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os papéis sociais do homem e da mulher na família são bem definidos ▪ Há uma relação muito próxima entre os papéis sociais e a visão religiosa ▪ Os papéis sociais se sustentam sobre o modelo de família tradicional
O Casal Evangélico e o seu Envolvimento nas Atividades Religiosas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Os casais evangélicos são envolvidos em diversas atividades religiosas ▪ As atividades acontecem ao longo da semana e não se reduzem apenas aos cultos ▪ Os casais participam ativamente destas atividades, inclusive na organização delas
A Organização das Tarefas Domésticas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Não há uma divisão muito clara entre os cônjuges ▪ Há uma sobrecarga de tarefas para a mulher ▪ O homem é visto como ajudante
A Visão de Igualdade na Criação dos Filhos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A criação dos filhos é compartilhada entre os casais evangélicos ▪ Não há sobrecarga para um dos cônjuges
A Família como Produtora de	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobrecarga com trabalho doméstico

Conflitos	
O Casamento Muda Tudo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumento de responsabilidades ▪ Olhar para as necessidades da família
Categoria 03 – A Família e a Religião Ressignificam o Trabalho	
O Significado do Trabalho para os Casais Evangélicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sustento da família ▪ Trabalho da mulher como complemento à renda
O Casamento como Norteador da Trajetória Profissional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabalho orientado ao bem-estar da família ▪ Trabalho voltado às necessidades dos filhos ▪ A família pode limitar a trajetória de carreira ▪ Família impulsiona a carreira
O Estudo como Elemento Importante na Carreira	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualificação profissional ▪ Aperfeiçoamento contínuo
Quem Deve Ganhar Mais?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visão de que o homem deve ganhar mais do que a mulher ainda existe ▪ Bíblia posiciona o homem como provedor
As Influências da Religião sobre o Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A fé é mais abrangente que as relações de trabalho ▪ Visão positiva das relações de trabalho a partir da religião
O Trabalho como Produtor de Conflitos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sobrecarga de trabalho ▪ Ausência familiar ▪ Esgotamento físico e emocional
Há Igualdade entre Homens e Mulheres no Trabalho?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desigualdade salarial entre homens e mulheres ▪ Não é vivenciado pelos casais
O Valor da Família para as Organizações	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Práticas são direcionadas ao indivíduo e não à família ▪ Gravidez é prejudicial à carreira das mulheres
O Diálogo e a Tomada de Decisão para os Casais Evangélicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diálogo é a base do casamento ▪ Tomada de decisão é compartilhada
O Trabalho como Produtor de Benefícios para a Família	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Renda ▪ Autorrealização individual ▪ Família oferece suporte emocional
Trabalho ou Carreira?	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distinção entre trabalho e carreira ▪ Trabalho como sustento ▪ Carreira como projeto profissional ▪ Elementos subjetivos são presentes

Fonte: Elaborado pelo autor.

Ao reconhecer a importância que a família assume para os casais dual career evangélicos, torna-se mais clara a contribuição deste estudo para as organizações. Quando a literatura de dual career destaca a necessidade de políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas aos casais dual career, a valorização da família surge como elemento central. Isso implica que os casais evangélicos não colocam o trabalho à frente da família e isso precisa ser observado pelas organizações, principalmente no Brasil onde há uma ascensão das denominações evangélicas. Caso as organizações deixem de observar os aspectos socioculturais, elas poderão perder profissionais qualificados.

5.1. Limitações e Sugestões para Estudos Futuros

Vale reconhecer como limitação desta pesquisa que os discursos apresentados pelos dez casais entrevistados podem refletir uma visão parcial sobre o fenômeno investigado. Outra limitação diz respeito a diversificação de denominações evangélicas consideradas, o que pode ter gerado maior pluralidade de visões.

Como sugestão de estudos futuros, pontua-se a possibilidade de investigar o fenômeno da religião à luz da dual career para denominações evangélicas específicas e também para outros grupos religiosos.

REFERÊNCIAS

- ALDOUS, J. From dual-earner to dual-career families and back again. **Journal of family issues**, v. 2, n. 2, 1981.
- ALMEIDA, A. M. Notas sobre a família no Brasil. In: ALMEIDA, A. M. (org.) **Pensando a Família no Brasil: da colônia à modernidade**. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo, 1987.
- ARIES, P. **História social da criança e da família**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2014.
- ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S (Orgs.). **Handbook of career theory**. New York: Cambridge University Press, 1989.
- ARYEE, S.; LUK, V. Work and Nonwork Influences on the Career Satisfaction of Dual-Earner Couples. **Journal of Vocational Behavior**, v. 49, n. 1, pp. 38-52, 1996.
- AUNE, K.; HOLYOAK, R. Navigating the third wave: Contemporary UK feminist activists and 'third-wave feminism'. **Feminist Theory**, v. 19, n. 2, pp. 183-203, 2018.
- BADINTER, E. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.
- BELL, E.; MERILAINEN, S.; TAYLOR, S.; TIENARI, J. Time's up! Feminist theory and activism meets organization studies. **Human Relations**, v. 72, n. 1, pp. 4-22, 2019.
- BENENSON, H. Women's Occupational and Family Achievement in the U. S. Class System: A Critique of the Dual-Career Family Analysis. **The British Journal of Sociology**, v. 35, n. 1, pp. 19-41, 1984.
- BERGER, P. L. **O Dossel Sagrado: Elementos para uma Teoria Sociológica da Religião**. São Paulo: Ed. Paulinas, 1985.
- BERGER, P. L. **Rumor de Anjos**. São Paulo: Editora Vozes, 2018.
- BERGER, P. L.; KELLNER, H. Marriage and the Construction of Reality: An Exercise in the Microsociology of Knowledge. **Diogenes**, v. 12, n. 46, pp. 1-24, 1964.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A Construção Social da Realidade**. Tratado de Sociologia do Conhecimento. 24ª ed. Petrópolis: Editora Vozes, 2004.
- BERLATO, H. **O processo de (re)conhecimento das empresas sobre as práticas de gestão de pessoas voltadas às iniciativas que tratam a relação trabalho e família: um olhar sob a perspectiva da dual career**. 2018. Tese de Livre-Docência (Administração) - Escola Superior de Agricultura 'Luiz de Queiroz', Universidade de São Paulo.

BERLATO, H. The dual career process in the brazilian perspective: Unraveling typologies. **Revista de Administração [RAUSP]**, v. 50, n. 4, pp. 507-522, 2015.

BERLATO, H.; CORREA, K. F. Uma reformulação no modelo conceitual sobre dual career para análise no âmbito organizacional: revelando novas vertentes. **Brazilian Business Review**, v. 14, n. 2, pp. 225-246, 2017.

BETIOL, M. I. S.; TONELLI, M. J. A mulher executiva e suas relações de trabalho. **RAE**, v. 31, n. 4, pp. 17-33, 1991.

BEZERRA, S. A. C.; VIEIRA, A. Dilemas e desafios vividos por mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge. **RAM**, v. 14, n. 6, Edição Especial, 2013.

BIRD, G. W.; BIRD, G. A. Strategies for reducing role strain among dual-career couples. **International Journal of Sociology of the Family**, v. 16, n. 1, pp. 83-94, 1986.

BJORNHOLT, M.; FARSTAD, G. R. "Am I rambling?" On the advantages of interviewing couples together. **Qualitative Research**, v. 14, n. 1, pp. 03-19, 2014.

BLUSTEIN, D. L.; SCHULTHEISS, D. E. P.; FLUM, H. Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. **Journal of Vocational Behavior**, v. 64, n. 3, pp. 423-440, 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 04/02/19.

_____. **Decreto nº 6.690**, de 11 de dezembro de 2008. Institui o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, estabelece os critérios de adesão ao Programa e dá outras providências. Brasília, DF, 11 dez. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Decreto/D6690.htm>. Acesso em: 04/02/19.

_____. **Decreto nº 8.737**, de 03 de maio de 2016. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF, 03 mai. 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8737.htm>. Acesso em: 04/02/19.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1º mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 04/02/19.

_____. **Lei nº 4.121**, de 27 de agosto de 1962. Dispõe sobre a situação jurídica da mulher casada. Brasília, DF, 27 ago. 1962. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/1950-1969/L4121.htm>. Acesso em: 04/02/19.

_____. **Lei nº 6.515**, de 26 de dezembro de 1977. Regula os casos de dissolução da sociedade conjugal e do casamento, seus efeitos e respectivos processos, e dá outras providências. Brasília, DF, 26 dez. 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6515.htm>. Acesso em: 04/02/19.

_____. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília, DF, 18 abr. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm>. Acesso em: 04/02/19.

_____. **Lei nº 9.799**, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. Brasília, DF, 26 mai. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 04/02/19.

_____. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 04/02/19.

_____. **Lei nº 11.340**, de 07 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; dispõe sobre a criação dos Juizados de Violência Doméstica e Familiar contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. Brasília, DF, 07 ago. 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11340.htm>. Acesso em: 04/02/19.

_____. **Lei nº 11.770**, de 09 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF, 09 set. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 04/02/19.

_____. **Lei nº 12.647**, de 16 de maio de 2012. Institui o Dia Nacional de Valorização da Família. Brasília, DF, 16 mai. 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 04/02/19.

BRAYBROOK, D. E.; MROZ, L. W.; ROBERTSON, S.; WHITE, A.; MILNES, K. Holistic Experiences and Strategies for Conducting Research with Couples. **Qualitative Health Research**, v. 27, n. 4, pp. 584-590, 2017.

BRUSCHINI, M. C. A. **Mulher, casa e família**: cotidiano nas camadas médias paulistanas. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1990.

CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. Do ponto de vista da mulher: Abordagens feministas em estudos organizacionais. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R (Orgs.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. 1. Ed. 4. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

CALDER-DAWE, O.; GAVEY, N. Jekyll and Hyde revisited: Young people's constructions of feminism, feminists and the practice of "reasonable feminism". **Feminism Psychology**, v. 26, n. 4, pp. 487-507, 2016.

CARVALHO NETO, A. M. C.; TANURE, B.; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-e**, v. 9, n. 1, 2010.

CASTRO, F. C. **Dual career family e as decisões de carreira de casais hetero e homoafetivos**. 2015. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo.

CHANGFOOT, N. The Second Sex's Continued Relevance for Equality and Difference Feminisms. **European Journal of Women's Studies**, v. 16, n. 1, pp. 11-31, 2009.

CLARKE, M. Dual careers: the new norm for Gen Y professionals? **Career Development International**, v. 20, n. 6, pp.562-582, 2015.

COHEN, L.; DUBERLEY, J.; MALLON, M. Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach. **Journal of Vocational Behavior**, v. 64, n. 3, pp. 407-422, 2004.

CORREA, A. M. H.; CARRIERI, A. P. C. Percurso semântico do assédio moral na trajetória profissional de mulheres gerentes. **RAE**, v. 47, n. 1, 2007.

COSTA, J. F. **Ordem Médica e Norma Familiar**. São Paulo: Graal, 1979.

COWMAN, K. 'Carrying on a Long Tradition' Second-Wave Presentations of First-Wave Feminism in Spare Rib c. 1972-80. **European Journal of Women's Studies**, v. 13, n. 3, pp. 193-210, 2010.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CRESWELL, J. W. **Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. 4ed. Los Angeles: Sage, 2014.

CRON, E. A. Job Satisfaction in Dual-Career Women at Three Family Life Cycle Stages. **Journal of Career Development**, v. 28, n. 1, 2001.

DA MATTA, R. A família como valor: considerações não-familiares sobre a família à brasileira. In: ALMEIDA, A. M. (org.) **Pensando a Família no Brasil: da colônia à modernidade**. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo, 1987.

DEKESEREDY, W. Tactics of the antifeminist backlash against canadian national woman abuse surveys. **Violence Against Woman**, v. 5, n. 11, pp. 1258-1276, 1999.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introduction: the discipline and practice of qualitative research. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Handbook of Qualitative Research**. 4ed. Los Angeles: Sage, 2011.

DIAS, M. B. **Manual de Direito das Famílias**. 10 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

DUFFY, R. D. Spirituality, Religion, and Career Development: Current Status and Future Directions. **The Career Development Quarterly**, v. 55, n. 1, pp. 52-63, 2006.

DUFFY, R. D.; REID, L.; DIK, B. J. Spirituality, religion, and career development: implications for the workplace. **Journal of Management, Spirituality and Religion**, v. 7, n. 3, pp. 209-221, 2010.

DUMONT, L. **O individualismo: uma perspectiva antropológica da ideologia moderna**. Rio de Janeiro: Rocco, 1993.

DUXBURY, L.; HIGGINS, C. Interference Between Work and Family: A Status Report on Dual-Career and Dual-Earner Mothers and Fathers. **Employee Assistance Quarterly**, v. 9, n. 3-4, pp. 55-80, 1994.

DUXBURY, L.; LYONS, S.; HIGGINS, C. Dual-income families in the new millennium: Reconceptualizing family type. **Advances in Developing Human Resources**, v. 9, n. 4, pp. 472-486, 2007.

EBY, L. T.; DOUTHITT, S. S.; PERRIN, T.; NOBLE, C. L.; ATCHLEY, K. P.; LADD, R. T. Managerial Support for Dual-Career Relocation Dilemmas. **Journal of Vocational Behavior**, v. 60, n. 3, pp. 354-373, 2002.

EDLEY, N.; WETHERELL, M. Jekyll and Hyde: Men's constructions on feminism and feminists. **Feminism & Psychology**, v. 11, n. 4, pp. 439-457, 2001.

ELIAS, N. **O processo civilizador: formação do Estado e civilização**. Rio de Janeiro: Zahar, 1993.

ELLOY, D. F.; SMITH, C. R. Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: an Australian study. **Cross Cultural Management: An International Journal**, v. 10, n. 1, pp.55-66, 2003.

FERREIRA, J. M.; NOGUEIRA, E. E. S. Mulheres e Suas Histórias: Razão, Sensibilidade e Subjetividade no Empreendedorismo Feminino. **RAC**, v. 17, n. 4, pp. 398-417, 2013.

FREYRE, G. **Casa-Grande e Senzala**. São Paulo: Global Editora, 2006.

GILBERT, L. A.; RACHLIN, V. Mental health and psychological functioning of dual-career families. **The Counseling Psychologist**, v. 15, n. 1, pp. 7-49, 1987.

GILL, R. Análise de Discurso. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa Qualitativa, com Texto, Imagem e Som: um manual prático**. Editora Vozes, 2002.

GLICKAULF-HUGHES; C. L.; HUGHES, G. B; WELLS, M. C. A developmental approach to treating dual-career couples, **The American Journal of Family Therapy**, v. 14, n. 3, pp. 254-263, 1986.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, v. 10, n. 1, pp. 76-88, 1985.

GREGSON, N.; LOWE, M. Renegotiating the domestic division of labour? A study of dual career households in north east and south east England. **The Sociological Review**, v. 41, n. 3, pp. 475-505, 1993.

HABERMAS, J. **Mudança estrutural da Esfera Pública**: investigações quanto a uma categoria da sociedade burguesa. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2003.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. London: Sage, 2002.

HALL, F. S.; HALL, D. T. Dual careers – How do couples and companies cope with the problem? **Organizational Dynamics**, v. 6, n. 4, pp. 57-77, 1978.

HARAWAY, D. J. **Simians, Cyborgs and Women**: the reinvention of nature. New York: Routledge, 1991.

HEAPHY, B.; EINARSDOTTIR, A. Scripting Civil Partnerships: interviewing couples together and apart. **Qualitative Research**, v. 13, n. 1, pp. 53-70, 2013.

HEKMAN, S. Simone de Beauvoir and the beginnings of the feminine subject. **Feminist Theory**, v. 16, n. 2, pp. 137-151, 2015.

HENDERSON, P. A.; FERREIRA, M. A. A.; DUTRA, J. S. As barreiras para a ascensão da mulher a posições hierárquicas: um estudo sob a óptica da gestão da diversidade no Brasil. **Rev. Adm. UFSM**, v. 9, n. 3, pp. 489-505, 2016.

HIGGINS, C. A.; DUXBURY, L. E.; IRVING, R. H. Work-Family Conflict in the Dual-Career Family. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 51, n. 1, pp. 51-75, 1992.

HOLAHAN, C. K.; GILBERT, L. A. Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. **Human Relations**, v. 32, n. 6, pp. 451-467, 1979.

HOCHSCHILD, A. R. **The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work**. New York: Metropolitan Books, 1997.

HRYNIEWICZ, L. G. C.; VIANNA, M. A. Mulheres em posição de liderança: obstáculos e expectativas de gênero em cargos gerenciais. **Cad. EBAPE.BR**, v. 16, n. 3, 2018.

HUGHES, E.C. **Men and Their Work**. Glencoe: Free Press, 1958.

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

HUNT, J. G.; HUNT, L. L. Dilemmas and contradictions of status: the case of the dual-career family. **Social Problems**, v. 24, n. 4, pp. 407-416, 1977.

HUOPALAINEN, A. S.; SATAMA, S. T. Mothers and researchers in the making: Negotiating 'new' motherhood within the 'new' academia. **Human Relations**, v. 72, n. 1, 2019.

HUSER, W. R.; GRANT, C. W. A Study of Husbands and Wives from Dual-Career and Traditional-Career Families. **Psychology of Women Quarterly**, vol. 3, n. 11, 1978.

IACONO, V.; SYMONDS, P.; BROWN, D. H. K. Skype as a Tool for Qualitative Research Interviews. **Sociological Research Online**, v. 21, n. 2, 2016.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro, pp. 1-211, 2012.

IBGE. **Censo Demográfico 2010**. Famílias e Domicílios. Rio de Janeiro, pp. 1-203, 2012.

IBGE. **Estatísticas de Gênero: Indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Estudos e Pesquisas, Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38, 2018.

JACK, G.; RIACH, K.; BARIOLA, E. Temporality and gendered agency: Menopausal subjectivities in women's work. **Human Relations**, v. 72, n. 1, pp. 122-143, 2019.

JACKSON, S. Feminist Sociology and Sociological Feminism: Recovering the Social in Feminist Thought. **Sociological Research Online**, v. 4, n. 3, 1999.

KANSALA, 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, pp. 438-461, 2016.

KIERNER, A.; SUUTARI, V. Repatriation of international dual-career couples. **Thunderbird International Business Review**, v. 60, n. 6, 2018.

KOMARRAJU, M. Work-family conflict and sources of support amongst malaysian dual-career employees. **Asian Academy of Management Journal**, v. 11, n. 1, pp. 83–96, 2006.

KRUEGER, D. L. Communication patterns and egalitarian decision making in dual-career couples. **Western Journal of Speech Communication**, v. 49, n. 2, pp. 126-145, 1985.

KUNDU, S. C.; PHOGAT, R. S.; DATTA, S. K.; GAHLAWAT, N. Impact of workplace characteristics on work-family conflict of dual-career couples. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 24, n. 5, pp. 883-907, 2016.

LE MOS, A. H. C.; MELLO, G. R.; GUIMARÃES, M. F. Gerações produtivas e carreiras: o que as mulheres da geração Y querem? **Rev. Adm. UFSM**, v. 7, n. 1, pp. 135-152, 2014.

LINCOLN, Y. S.; LYNHAM, S. A.; GUBA, E. G. Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Handbook of Qualitative Research**. 4ed. Los Angeles: Sage, 2011. Capítulo 6, p.97-128.

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

MAKELA, L.; KANSALA, M.; SUUTARI, V. The roles of expatriates' spouses among dual career couples. **Cross Cultural Management: An International Journal**, v. 18, n. 2, pp. 185-197, 2011.

MAKELA, L.; LAMSA, A-M.; HEIKKINEN, S.; TANSKANEN, J. Work-to-personal-life conflict among dual and single-career expatriates: Is it different for men and women? **Journal of Global Mobility**, v. 5, n. 3, pp. 304-316, 2017.

MARSHALL, S. E. Who speaks for American women? The future of antifeminism. **The Annals of the American Academy of Political and Social Science**, v. 515, pp. 50-62, 1991.

MAY, M.; REYNOLDS, J. Religious Affiliation and Work–Family Conflict Among Women and Men. **Journal of Family Issues**, v. 0, n. 0, pp.1-30, 2017.

MORTON, S. Understanding Gendered Negotiations in the Academic Dual-career Hiring Process. **Sociological Perspectives**, v. 61, n. 5, pp. 1-18, 2018.

MOTAUNG, L. L.; BUSSIN, M. H. R.; JOSEPH, R. M. Maternity and paternity leave and career progression of black African women in dual-career couples. **SA Journal of Human Resource Management**, v. 15, n. 0, 2017.

NASSIF, V. M. J.; ANDREASSI, T.; TONELLI, M. J. Incidentes críticos envolvendo mulheres empreendedoras: O entrelaçamento de questões pessoais e profissionais. **Rev. Adm.**, v. 51, n. 2, pp. 212-224, 2016.

OFFER, S. Free time and emotional well-being: do dual-earner mothers and fathers differ? **Gender e Society**, v. 30, n. 2, pp. 213-239, 2016.

OLESEN, V. Feminist Qualitative Research in the Millenium's First Decade: Developments, Challenges, Prospects. In: DENZIN, N.; LINCOLN, Y. S. (Ed.), **The SAGE Handbook of Qualitative Research** (pp. 129-146). Thousand Oaks, USA: SAGE Publications Inc.

OLIVEIRA, E. C. **O conflito trabalho-não trabalho e sua relação com os sucessos objetivo e subjetivo na carreira**. 2017 Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo.

OLTRAMARI, A. P.; GRISCI, C. L. I. Carreira e família na sociedade líquido-moderna. **Rev. Adm. Mackenzie**, v. 15, n. 1, 2014.

O'NEIL, J. M.; FISHMAN, D. M.; KINSELLA-SHAW, M. Dual-career couples' career transitions and normative dilemmas: a preliminary assessment model. **The Counseling Psychologist**, v. 15, n. 1, pp. 50-96, 1987.

ORLANDI, E. P. **Discurso e Texto**: formulação e circulação dos sentidos. Editora Pontes, 2005.

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

PARKER, P.; ARTHUR, M. B. Giving voice to the dual-career couple. **British Journal of Guidance & Counselling**, v. 32, n. 1, 2004.

PÊCHEUX, M. **O Discurso**: estrutura ou acontecimento. Editora Pontes, 2006.

PIERCE, J.; DELAHAYE, B. L. Human resource management implications of dual-career couples. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 7, n. 4, 1996.

PIXLEY, J. E. Differentiating careers from jobs in the search for dual-career couples. **Sociological Perspectives**, v. 52, n. 3, pp. 363-384, 2009.

PRATAMA, A. A. N.; HARYONO, T.; WAHYUNI, S.; RIANI, A. L.; ENDRASWATI, H. Spirituality, dual career family worker, demographic factors, and organizational commitment: evidence from religious affairs in Indonesia. **Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies**, v. 7, n. 2, pp. 277-304, 2017.

POSTER, M. **Teoria Crítica da Família**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978.

POTTER, J. Work and intimacy: reassessing the career/couple norm through a narrative case approach. **Sociological Research Online**, pp. 1-17, 2018.

PUCHMULLER, K.; FISCHLMAYR, I. Support for female international business travellers in dual-career families. **Journal of Global Mobility: The Home of Expatriate Management Research**, v. 5, n. 1, pp. 22-42, 2017.

QUEK, K. M.; KNUDSON-MARTIN, C. A push toward equality: Processes among dual-career newlywed couples in collectivist culture. **Journal of Marriage and Family**, v. 68, n. 1, pp. 56-69, 2006.

RAJADHYAKSHA, U.; BHATNAGAR, D. Life Role Salience: A Study of Dual-Career Couples in the Indian Context, **Human Relations**, v. 53, n. 4, pp. 489-511, 2000.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. The dual career family: a variant pattern and social change. **Human Relations**, v. 22, n. 1, pp. 3-30, 1969.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. Further considerations on the dual career family. **Human Relations**, v. 24, n. 6, 1971.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. **Dual-career families re-examined**: new integrations of work and family. Harper Colophon Books, 1976.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. Dual-career families: progress and prospects. **Marriage & Family Review**, v. 1, n. 5, pp. 1-14, 1978.

RAY, J. A. Marital Satisfaction in Dual-Career Couples. **Journal of Independent Social Work**, v. 3, n. 1, pp. 39-55, 1988.

REED, C. M.; BRUCE, W. M. Dual-Career Couples in the Public Sector: A Survey of Personnel Policies and Practices. **Public Personnel Management**, v. 22, n. 2, 1993.

REED, C. M.; REED, B. J. The impact of dual-career marriage on occupational mobility in the local government management profession. **American Review of Public Administration**, v. 23, n. 2, 1993.

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

ROSADO-NUNES, M. J. Gênero e Religião. **Estudos Feministas**, v. 13, n. 2, 2005.

RUSCONI, A.; SOLGA, H. Determinants of and obstacles to dual careers in German. **Zeitschrift für Familienforschung**, v. 19, n. 3, pp. 311-336, 2007.

SAMARA, E. M. Tendências atuais da história da família no Brasil. In: ALMEIDA, A. M. (org.) **Pensando a Família no Brasil: da colônia à modernidade**. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo, 1987.

SANTOS, C. M. M.; CARVALHO NETO, A.; CAEIRO, M.; VERSIANI, F.; MARTINS, M. G. As mulheres estão quebrando as três paredes de vidro? Um estudo com empreendedoras mineiras. **Economia e Gestão**, v. 16, n. 45, 2016.

SANTOS, C. M. M.; TANURE, B.; CARVALHO NETO, A. M. Mulheres executivas brasileiras: O teto de vidro em questão. **RAD**, v. 16, n. 3, pp. 56-75, 2014.

SBALCHIERO, S.; TUZZI, A. Scientists' spirituality in scientists' words. Assessing and enriching the results of a qualitative analysis of indepth interviews by means of quantitative approaches. **Quality e Quantity**, v. 50, n. 3, pp. 1333-1348, 2016.

SEKARAN, U. Factors influencing the quality of life in dual-career families. **Journal of Occupational Psychology**, v. 56, n. 2, 1983.

SOUZA, E. M.; CORVINO, M. M. F.; LOPES, B. C. Uma análise dos estudos sobre feminino e as mulheres na área de administração: a produção científica brasileira entre 2000 e 2010. **O&S**, v. 20, n. 67, pp. 603-621, 2013.

SPIKER-MILLER, S.; KEES, N. Making Career Development a Reality for Dual Career Couples. **Journal of Employment Counseling**, v. 32, n. 1, pp. 32-45, 1995.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica - compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, v. 32, n. 3, pp. 62-69, 1997.

STOETZLER, M. Subject trouble: Judith Butler and dialectics. **Philosophy & Social Criticism**, v. 31, n. 3, pp. 343-368, 2005.

STOLTZ-LOIKE, M. **Dual career couples: New perspectives in counseling**. American Association for Counseling and Development, 1992.

TANURE, B.; CARVALHO NETO, A.; ANDRADE, J. **Executivos: Sucesso e (In) Felicidade**. Elsevier/Campus: Rio de Janeiro, 2007.

TAYLOR, A. S.; LOUNSBURY, J. W. Dual-career couples and geographic transfer: executives' reactions to commuter marriage and attitude toward the move. **Human Relations**, v. 41, n. 5, pp. 407-424, 1988.

TEIXEIRA, J. M. Mídia e performances de gênero na igreja universal: o desafio godllywood. **Religião e Sociedade**, v. 34, n. 2, pp. 232-256, 2014.

TRIBBLE, R. G. Dual career marriages: problems, satisfactions, and therapeutic considerations. **Pastoral Psychology**, v. 35, n. 3, 1987.

TRYON, G. S.; TRYON, W. W. Issues in the lives of dual-career couples. **Clinical Psychology Review**, v. 2, n. 1, pp. 49-65, 1982.

TZANAKOU, C. Dual career couples in academia, international mobility and dual career services in Europe. **European Educational Research Journal**, v. 16, n. 2-3, pp. 298-312, 2017.

UNGER, D.; SONNENTAG, S.; NIESSEN, C.; KUONATH, A. The longer your work hours, the worse your relationship? The role of selective optimization with compensation in the associations of working time with relationship satisfaction and self-disclosure in dual-career couples. **Human Relations**, v. 68, n. 12, pp. 1889-1912, 2015.

VIDICH, A. J.; LYMAN, S. M. Métodos Qualitativos: sua história na sociologia e na antropologia. In: DENZIN, K. N.; LINCOLN, Y. S. **O Planejamento da Pesquisa Qualitativa: teorias e abordagens**. 2ed. Artmed, 2006.

VIERS, D.; PROUTY, A. M. We've Come a Long Way? An Overview of Research of Dual-Career Couples' Stressors and Strengths. **Journal of Feminist Family Therapy**, v. 13, n. 2-3, 2002.

WANG, Y.; TIEN, H. S. The effectiveness of the strengthcentered career adjustment model for dual-career women in Taiwan. **The Career Development Quarterly**, v. 59, n. 5, pp. 467-479, 2011.

WILCOX-MATTHEW, L.; MINOR, C. W. The dual career couple: concerns, benefits, and counseling implications. **Journal of Counseling & Development**, v. 68, pp. 66-70, 1989.

WILLIAMS, J. C. Jumpstarting the Stalled Gender Revolution: Justice Ginsburg and Reconstructive Feminism. **Hasting Law Journal**, v. 63, n. 5, 2012.

WILLIAMS, J. C. **Reshaping the Work-Family Debate: why men and class matter**. Harvard University Press, 2010.

WILLIAMS, J. C. **Unbending Gender: Why family and work conflict and what to do about it**. New York: Oxford University Press, 2000.

WOLF-WENDEL, L. E.; TWOMBLY, S.; RICE, S. Dual-Career Couples: Keeping Them Together. **The Journal of Higher Education**, v. 71, n. 3, pp. 291-321, 2000.

WOODHEAD, L. As diferenças de gênero na prática e no significado da religião. **Estudos de Sociologia**, v. 18, n. 34, pp. 77-100, 2013.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Protecting, promoting and supporting breastfeeding in facilities providing maternity and newborn services.** 2017.

ZHANG, H.; KMEC, J.A. Non-normative Connections between Work and Family: The Gendered Career Consequences of Being a Dual-career Academic. **Sociological Perspectives**, v. 61, n. 5, 2018.

APÊNDICE A. Roteiro de Entrevista Indivíduo

Idade:

Escolaridade:

Emprego:

Quanto tempo está casado:

União Conjugal:

Filhos:

Idade dos filhos:

Denominação religiosa:

Casamento na Igreja:

Perguntas	Autores de Referência
Carreira	
1. Fale sobre o seu trabalho atual.	ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989; HALL, 2002; LONDON; STUMPH, 1982
2. Quais são os seus desejos profissionais neste trabalho?	HUGHES, 1958
3. Quais são as oportunidades de crescimento no seu trabalho?	HUGHES, 1958
4. Qual é a importância do seu trabalho pra você?	RIBEIRO, 2014
5. Você se sente sobrecarregado com seu trabalho? De que forma isso aparece?	HUGHES, 1958
6. Você já se sentiu desvalorizado no seu trabalho? Como isso aconteceu?	HUGHES, 1958
7. O que você gostaria que fosse diferente no seu trabalho?	HUGHES, 1958
8. Fale um pouco sobre as experiências profissionais.	ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989; HALL, 2002; LONDON; STUMPH, 1982
9. Quais são seus planos futuros em relação a sua trajetória profissional?	BLUSTEIN; SCHULTEISS; FLUM, 2004; COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004
Família	
10. Para você, o que é família?	ARIES, 2014; POSTER, 1978
11. Quem é a sua família?	DA MATTA, 1987
12. Qual é a importância do casamento?	POSTER, 1978
13. Na sua opinião, maternidade e paternidade são a mesma coisa? Em que elas se diferenciam?	BADINTER, 1985; STOLTZ-LOIKE, 1992
14. Como você e seu companheiro organizam as tarefas domésticas de sua casa? Você acha que essa divisão é equilibrada?	WILLIAMS, 2012
15. Você conta com apoio de outras pessoas para auxiliar nas tarefas domésticas? Como isso	PIXLEY, 2009

ocorre?	
16. Como você e seu companheiro organizam as atividades dos seus filhos?	CRON, 2001; RAPOPORT; RAPOPORT, 1971
17. Os filhos auxiliam nas tarefas domésticas? Como isso ocorre?	CRON, 2001
18. O que você e seu companheiro costumam fazer nos finais de semana?	OFFER, 2015; SCANFONE; CARVALHO NETO; TANURE, 2007

Relação Trabalho-Família

19. Você teve receio que o casamento pudesse atrapalhar seu desempenho profissional? Como você lidou com essa situação?	HOLAHAN; GILBERT, 1979; KRUEGER, 1985; RAPOPORT; RAPOPORT, 1978; RAY, 1988; SEKARAN, 1983; TRIBBLE, 1987
20. De que forma o casamento influenciou seu trabalho?	HOLAHAN; GILBERT, 1979; KRUEGER, 1985; RAPOPORT; RAPOPORT, 1978; RAY, 1988; SEKARAN, 1983; TRIBBLE, 1987
21. Hoje, a sua família influencia suas decisões profissionais? Como você vê isso acontecer?	HOLAHAN; GILBERT, 1979; KRUEGER, 1985; RAPOPORT; RAPOPORT, 1978; RAY, 1988; SEKARAN, 1983; TRIBBLE, 1987
22. Você acha que há igualdade na forma como veem homens e mulheres no seu trabalho?	HANDERSON; FERREIRA; DUTRA, 2016; HRYNIEWICZ; VIANNA, 2018; CARVALHO NETO; TANURE; ANDRADE, 2010; SOUZA; CORVINO; LOPES, 2013
23. Qual é a influência do seu trabalho sobre as questões com a sua família?	GREENHAUS; BEUTELL, 1985; HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992; OLTRAMARI; GRISCI, 2014
24. Qual é a influência da sua família sobre as questões com seu trabalho?	GREENHAUS; BEUTELL, 1985; HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992; OLTRAMARI; GRISCI, 2014
25. Quem tem a maior renda na família? Isso é normal para você?	STOLTZ-LOIKE, 1992
26. As questões familiares geram algum tipo de tensão para você? De que forma isso aparece?	GREENHAUS; BEUTELL, 1985; HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992; OLTRAMARI; GRISCI, 2014

Religião

27. Há quanto tempo você é evangélico?	IBGE, 2012
28. Você já fez parte de outra religião?	IBGE, 2012
29. Hoje, o que faz você seguir esta religião?	BERGER, 1985
30. Com que frequência você participa das atividades da sua religião? De quais atividades você participa?	BERGER, 1985

31. A sua família participa com você dos encontros religiosos?	BERGER, 1985
32. Você já se sentiu discriminado devido a sua religião? De que forma isso aconteceu?	BERGER, 1985
33. A sua religião dá orientações sobre um modelo de família correto? Qual é este modelo?	BERGER, 1985
34. De acordo com a sua religião, existem funções que são exclusivas dos homens e das mulheres na família? Quais são estas funções?	ROSADO-NUNES, 2005;
TEIXEIRA, 2014; WOODHEAD, 2013
35. Como você vê os ensinamentos da sua religião na sua conduta de trabalho?	BERGER; LUCKMANN, 1995
36. Qual é a importância da religião para a sua família?	BERGER, 1985
-

APÊNDICE B. Roteiro de Entrevista Casal

Perguntas	Autores de Referência
1. Para vocês, há diferença entre trabalho e carreira?	RAPOPORT; RAPOPORT, 1976
2. O que mudou na vida de vocês depois do casamento?	HOLAHAN; GILBERT, 1979; KRUEGER, 1985; RAPOPORT; RAPOPORT, 1978; RAY, 1988; SEKARAN, 1983; TRIBBLE, 1987
3. Vocês trabalhavam antes de casar?	RAPOPORT; RAPOPORT, 1976
4. O casamento mudou a forma como vocês viam o trabalho?	HOLAHAN; GILBERT, 1979; KRUEGER, 1985; RAPOPORT; RAPOPORT, 1978; RAY, 1988; SEKARAN, 1983; TRIBBLE, 1987
5. O trabalho traz benefícios para a família? Quais?	STOLTZ-LOIKE, 1992
6. Para vocês, a família traz benefícios para o trabalho? Quais?	STOLTZ-LOIKE, 1992
7. Como vocês organizam as atividades domésticas?	WILLIAMS, 2012
8. Como vocês organizam os cuidados dos filhos?	WILLIAMS, 2012
9. O trabalho gera dificuldades para o ambiente familiar?	GREENHAUS; BEUTELL, 1985; HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992; OLTRAMARI; GRISCI, 2014
10. As questões familiares trazem dificuldade para o seu trabalho?	GREENHAUS; BEUTELL, 1985; HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992; OLTRAMARI; GRISCI, 2014
11. Vocês conversam sobre o trabalho de vocês?	CRON (2001)
12. O que a igreja ensina como modelo de família? Vocês seguem este modelo?	BERGER, 1985
13. Qual é o papel do homem e da mulher na família?	ARIES, 2014; POSTER, 1978
14. Na opinião de vocês, o que é paternidade?	WILLIAMS, 2012
15. Na opinião de vocês, o que é maternidade?	BADINTER, 1985
16. O que vocês fazem para que seus filhos sigam os ensinamentos da sua religião?	BERGER, 1985
17. Como vocês veem os ensinamentos da sua religião na sua conduta de trabalho?	BERGER, 1985
18. Quais são os planos futuros de vocês?	BLUSTEIN; SCHULTEISS; FLUM, 2004; COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004