

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**O PROCESSO DE *DUAL CAREER FAMILY*: UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS E
IMPLICAÇÕES NA VIDA DO CASAL**

Heliani Berlato dos Santos

Orientadora: Profa. Dra. Tania Casado

SÃO PAULO

2011

Prof. Dr. João Grandino Rodas
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Reinaldo Guerreiro
Diretora da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Adalberto Américo Fischmann
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Lindolfo Galvão de Albuquerque
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

HELIANI BERLATO DOS SANTOS

**O PROCESSO DE *DUAL CAREER FAMILY*: UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS E
IMPLICAÇÕES NA VIDA DO CASAL**

Tese apresentada ao Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo como requisito para obtenção do título de Doutor em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Tania Casado

SÃO PAULO

2011

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Seção de Processamento Técnico do SBD/FEA/USP

Santos, Heliani Berlato dos

O processo de Dual Career Family : um estudo sobre os impactos e implicações na vida do casal / Heliani Berlato dos Santos. -- São Paulo, 2011.

277 p.

Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2011.

Orientador: Tania Casado.

1. Administração de carreiras 2. Administração de carreiras - Aspectos sociais 3. Casais I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

CDD – 658.409

**Dedico este trabalho aos
meus pais, exemplo de vida e
doação. Ao meu esposo,
porto seguro em minha vida,
e à minha filha,
incomparavelmente a
melhor obra de minha vida.**

AGRADECIMENTOS

Chega ao término uma história que fez parte de minha vida durante meus últimos quatro anos e meio. Muitas coisas aconteceram, entre elas grandes mudanças e vários aprendizados. Agradecer torna-se realmente difícil, pois percebi o quanto as pessoas são generosas e quanto vale ter amigos de verdade.

Agradeço a Deus por ter me dado a graça de conquistar o que tanto desejei e, principalmente, por me propiciar o término deste ciclo.

À minha sempre protetora e intercessora Mãe Rainha, na qual me entreguei e confie totalmente.

À minha família, que sorriu, chorou, sofreu comigo, não me deixando só um único instante. Aos amigos que me ajudaram e apoiaram imensamente.

À minha orientadora Dra.Tania Casado, pela orientação e apoio durante o desenvolvimento do curso e a elaboração da tese.

Ao professor Dr. José Afonso Mazzon, pela dedicação de seu precioso tempo e atenção no processo de tratamento dos dados.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ), pelo apoio financeiro que me permitiu maior dedicação ao doutorado.

**“É graça divina começar bem.
Graça maior persistir na
caminhada certa. Mas graça das
graças é não desistir nunca.”**

Dom Hélder Câmara

RESUMO

Um fenômeno que surge estreitamente relacionado às mudanças no âmbito social, econômico e cultural, e que cresce à medida que os anos caminham, vem despertando a atenção de pesquisadores para o desenvolvimento de estudos que envolvem tanto o campo individual quanto o organizacional. Denominado de famílias de dupla carreira, esse fenômeno enfatiza um movimento conjunto de marido e mulher (casal) na esfera familiar e no desenvolvimento da carreira de ambos. As leituras sobre gênero ajudam a explicar e entender um pouco mais esse cenário de modificações no qual a dupla carreira desponta, visto que se verifica cada vez mais a migração das mulheres do ambiente doméstico para espaços públicos de trabalho. Essa entrada da mulher no mercado de trabalho alterou várias estruturas e impactou conceitos tradicionais já arraigados no cotidiano das pessoas. O modelo familiar tradicional e a identidade de homens e mulheres em relação ao desempenho de suas funções são duas estruturas impactadas pela mutação dessas mesmas estruturas. Tais mudanças, que acabaram favorecendo uma relação mais íntima entre família e trabalho, levaram a mulher à assumir responsabilidades e atividades antes consideradas somente dos homens, como o desenvolvimento e comprometimento com sua própria carreira. Dessa forma, a fim de conhecer como essas relações estão se estabelecendo, propôs-se como objetivo geral deste estudo investigar quais os fatores determinantes que constituem o fenômeno da *dual career* no contexto brasileiro. Inicialmente, foi conduzida uma pesquisa bibliográfica sobre carreira, visando a construção do referencial teórico, seguida de uma discussão de gênero, a fim de entender as mudanças nessa área e seus impactos na dupla carreira. A pesquisa contou com 340 participantes, todos ex-alunos da FEA/USP, que deveriam ser casados ou viver maritalmente. Os resultados permitiram caracterizar, por meio de estatísticas descritivas, o perfil dos casais de dupla carreira no cenário brasileiro. Observou-se na amostra predominância de pessoas do gênero masculino. Há maior frequência de casais legalmente unidos, escolaridade maior do que a graduação e atuação em empresas de grande porte. Alguns desses resultados corroboram estudos anteriores, e outros contribuem com novas informações sobre as características desses casais. Com base nos estudos sobre tipologias, aplicou-se a análise de *cluster* com o objetivo de agrupar os indivíduos com comportamentos próximos nas questões que indicam a postura diante da família e do trabalho. Obtiveram-se cinco tipos de *dual career*: familista coordenada, familista convencional, carreirista coordenada, carreirista convencional e acrobata. Os familistas são aqueles que priorizam a família, os carreiristas priorizam a carreira e os acrobatas atribuem importância similar a ambas as esferas. Verificou-se na amostra que há uma maior adesão ao tipo acrobata, ou seja, os casais estão dispostos a atuar simultaneamente nas esferas família e carreira. Considerando-se essas tipologias, foram identificadas as percepções que os participantes desenvolvem sobre os benefícios e conflitos que a prática da *dual career* pode originar. Dessa forma, aplicou-se a análise fatorial, para identificar os diferentes tipos de benefícios e conflitos advindos da *dual career*. Foram obtidos sete fatores e observou-se predominância dos benefícios sobre os conflitos, ou seja, os respondentes perceberam com maior relevância os benefícios do que os conflitos da dupla carreira. As possíveis contribuições deste estudo envolvem a perspectiva individual e também organizacional. Na perspectiva individual, favorece delinear quais são as prioridades desse casal, seus anseios em relação à carreira e à família, o que favorece a perspectiva organizacional, já que traz informações sobre o colaborador que a empresa possui, possibilitando a esta definir estratégias direcionadas a adequar as políticas de trabalho ao perfil no qual o seu funcionário *dual career* se adequa.

ABSTRACT

A phenomenon that appears closely linked to changes in social, economic, and cultural changes and that has been growing as the years go by. It has attracted attention to the development of studies involving both the individual and the organizational field. Termed as dual career families, this phenomenon emphasizes a combined movement between husband and wife (couple) in the family sphere and in the career development of both. The readings on gender help to explain and understand a little more about this scenario of changes, in which dual career emerges, since there is increasing migration of women from home environment to the public work. This entry of women into the labor market has changed several structures and has impacted on traditional concepts rooted in everyday life. The traditional family model and the identity of men and women in relation to the performance of their duties, two structures are impacted by mutation of its structures. Such changes ultimately favoring a relationship between family and work, led women to assume responsibilities and activities previously considered only by men, including the development and the compromising with their own career. Thus, in order to know how these relationships are being established it was proposed as a general objective of this study, investigate what are the factors that constitute the phenomenon of dual-career in the Brazilian context. Initially a literature search was conducted about career seeking the construction of the theoretical framework, followed by a discussion about gender in order to understand the changes in this area and their impacts on the dual career. The research included 340 participants, all former students of FEA USP that had to be married or at least live maritally. The results allowed to characterize by means of descriptive statistics, which the profile of dual career couples in the Brazilian scenario. In the sample has been observed a predominance of male. There is a higher frequency of couples legally united, and a higher educational degree and experience in large companies. Some of these results corroborate previous studies and others contribute with new information on the characteristics of these couples. Based on studies on typologies, we applied cluster analysis with the aim of grouping individuals with similar patterns that indicate the posture towards family and work. We obtained five types of dual careers: familist coordinated, conventional family, careerist coordinated, conventional careerist and acrobat. The families are those who prioritize family, the careerists are those who prioritize career and the acrobats are those who attach similar importance to both spheres. It was found in the sample that there is a greater adhesion to type acrobat, that means the couples are willing to work in both spheres - family and career. Considering these types it has been identified the perceptions that participants had about the benefits and conflicts that the practice of dual-career can manifest. For this purpose we applied factor analysis to identify the different types of benefits and conflicts arising from dual-career. Seven factors have been obtained and it has been noted the predominance of the benefits on conflicts. The possible contributions of this study surround the individual and also organizational perspective; the individual perspective helps delineate what are the priorities of this couple, their expectations regarding career and family, which favors an organizational perspective as it brings information about the employee that the company has, allowing for this, strategies directed that permit to suit the demand of labor at the profile of the dual career employee.

SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS	3
LISTA DE TABELAS	4
LISTA DE GRÁFICOS	5
LISTA DE ILUSTRAÇÕES	6
1 INTRODUÇÃO	7
1.1 Contexto	7
1.2 Questão norteadora e objetivos da pesquisa	13
1.3 Contribuições do estudo	14
1.4 Apresentação estrutural do trabalho	15
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	18
2.1 Carreira	20
2.1.1 Conceitos e abordagens sobre carreira	20
2.1.2 O fenômeno <i>dual career families</i>	31
2.1.2.1 Definições e terminologias	34
2.1.2.2 Tipologias	39
2.1.2.3 Benefícios e conflitos (trabalho <i>versus</i> família)	52
2.1.2.4 A <i>dual career</i> como desafio para as organizações contemporâneas	62
2.1.2.5 Recontextualizando a <i>dual career</i>	68
2.2 Gênero	74
2.2.1 Perspectiva histórica e conceitual - As relações de gênero	74
2.2.2 Gênero, trabalho e carreira	78
2.3 Proposta de um modelo integrativo conceitual de <i>dual career</i>	85
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	91
3.1 Variáveis do modelo conceitual de <i>dual career</i> utilizadas para análise	91
3.2 Tipo de estudo	97
3.3 Procedimentos para a coleta de dados	102
3.3.1 Definição do instrumento para a coleta de dados e modo de aplicação	102
3.3.2 Construção do instrumento para a coleta de dados	105
3.3.2.1 Formato do questionário	105
3.3.2.2 Embasamento teórico do questionário	107
3.3.2.3 Pré-teste	115
3.4 População e Amostra	117
3.5 Técnicas de análise dos dados	122
4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	126
4.1 Características das variáveis sociodemográficas da população	127
4.1.1 Perfil da amostra	128
4.2 Os tipos de <i>dual career</i> no contexto nacional	147
4.2.1 Identificação dos tipos de <i>dual career</i>	148
4.2.2 Características dos tipos de <i>dual career</i>	155
4.2.3 Influências dos tipos de <i>dual career</i> nos casais	160
4.2.3.1 Benefícios identificados para os tipos de <i>dual career</i>	161
4.2.3.2 Conflitos e Dilemas identificados para os tipos de <i>dual career</i>	166
4.2.4 Os benefícios e conflitos/dilemas para os tipos de <i>dual career</i>	170
4.2.5 A relevância de uma “terceira pessoa” nos tipos de <i>dual career</i>	176

4.3	Conflitos gerados pelos tipos de <i>dual career</i> e seus impactos na relação trabalho-família e família-trabalho.....	180
4.4	Verificação dos pressupostos teóricos	184
4.5	Resumo dos resultados encontrados	191
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	195
5.1	Conclusões	195
5.1.1	Características dos casais de dupla carreira sob a ótica brasileira.....	196
5.1.2	Os tipos de <i>dual career</i> identificados.....	197
5.1.3	A percepção dos casais sobre a <i>dual career</i>	198
5.2	Limitadores do Estudo	201
5.3	Sugestões para futuros estudos	202
5.4	Recomendações para profissionais e organizações.....	203
	REFERÊNCIAS	204
	APÊNDICES	221

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Pressupostos interpretativos de Carreira/Trabalho e Labor	30
Quadro 2 – Resultados de estudos sobre <i>Dual career</i>	33
Quadro 3 - Síntese das Tipologias (Definições, Base Conceitual, Prioridades do Casal, Aspectos Positivos e Negativos)	44
Quadro 4 - Similaridades dos tipos	46
Quadro 5 - Resumo das preocupações, vantagens e desvantagens para a <i>dual career</i>	59
Quadro 6 - Políticas pessoais para casais de <i>dual career</i>	67
Quadro 7 - Perfis de Carreira	70
Quadro 8 - Resumo sintético das dimensões	89
Quadro 9 – Tipos de <i>dual career</i> com a incorporação da variável gênero	93
Quadro 10 - Hipóteses do estudo	95
Quadro 11 - Os grupos e suas variáveis	97
Quadro 12 - Tipos de pesquisa e seus objetivos	98
Quadro 13 – Resumo das vantagens e limitações do uso do questionário eletrônico via Internet	104
Quadro 14 - Combinação entre as variáveis	109
Quadro 15 – Itens do questionário relacionados às variáveis	110
Quadro 16 - Itens relacionados aos benefícios	113
Quadro 17 – Itens relacionados aos conflitos/dilemas	114
Quadro 18 - Comparativo dos tipos de amostragem mais usuais	118
Quadro 19 - Perfil de amostras sobre <i>dual career</i> fora do país	119
Quadro 20 – Técnicas de análise para os resultados	122
Quadro 21 - Tipos de <i>dual career</i> e concordância com os fatores	173
Quadro 22 – Relação de conflitos entre os tipos de <i>dual career</i>	190

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – População em idade ativa, por regiões metropolitanas, segundo o sexo (em 1000 pessoas)	82
Tabela 2 - Grau de escolaridade	135
Tabela 3 - Nível de atuação na empresa.....	137
Tabela 4 – Dimensão da empresa que atua	138
Tabela 5 - Renda do casal	140
Tabela 6 - Tempo dedicado ao trabalho e à família	142
Tabela 7 - Cruzamento da variável gênero com tipos carreirista - acrobata - familista.....	150
Tabela 8 - Teste KMO e Bartlett para benefícios.....	162
Tabela 9 - Valores de carga fatorial e alfa de Cronbach para as variáveis	163
Tabela 10 - Teste KMO e Bartlett para conflitos/dilemas	167
Tabela 11 - Valores de carga fatorial e alfa de Cronbach para as variáveis.....	168
Tabela 12 - Teste de homogeneidade das variâncias	183
Tabela 13 – Resumo dos Resultados.....	193

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Famílias com pessoa de referência do sexo feminino	80
Gráfico 2 - Distribuição da Variável Idade (Respondente).....	129
Gráfico 3 - Distribuição da Variável Idade (Cônjuge).....	130
Gráfico 4 - Tempo de relacionamento entre os cônjuges.....	131
Gráfico 5 - Tempo de relacionamento e filhos.....	134
Gráfico 6 - Ano de conclusão do primeiro curso de graduação	136
Gráfico 7 - Tempo de desemprego do cônjuge	141
Gráfico 8 - Relação entre a variável escolaridade e renda	144
Gráfico 9 - Relação entre a variável dimensão da empresa e escolaridade.....	145
Gráfico 10 - Relação entre a variável dimensão da empresa, escolaridade, gênero e renda..	146
Gráfico 11 - Cruzamento entre a variável quantidade de filhos e tipos de <i>dual career</i>	156
Gráfico 12 - Cruzamento entre as variáveis - tempo gasto no trabalho e tempo gasto em casa diante dos tipos de <i>dual career</i>	157
Gráfico 13 - Cruzamento entre a variável idade e os tipos de <i>dual career</i>	159
Gráfico 14 - Grau de concordância e fatores de benefícios e conflitos da <i>dual career</i>	166
Gráfico 15 - Cruzamento entre as prevalências benefícios e conflito.....	172
Gráfico 16 - Benefícios e conflitos e os tipos de <i>dual career</i>	175
Gráfico 17 - Benefícios e conflitos e gênero.....	176
Gráfico 18 – Cruzamento participação de uma terceira e tipos de <i>dual career</i>	178
Gráfico 19 – Cruzamento gênero e tipos de <i>dual career</i>	179
Gráfico 20 – Cruzamento tipos de <i>dual career</i> entre os conflitos trabalho/família e família/trabalho	181
Gráfico 21 – Percepção dos respondentes para as variáveis - conflito trabalho/família e família/trabalho	183

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1– Apresentação estrutural do trabalho (Parte 1)	15
Ilustração 2 - Apresentação estrutural do trabalho (Parte 2).....	16
Ilustração 3 - Assuntos explorados em cada campo de estudo	19
Ilustração 4 - Panorama da evolução de carreira e <i>dual career</i>	73
Ilustração 5 - Modelo Conceitual Integrado de <i>Dual Career</i>	86
Ilustração 6 – Modelo final explicativo.....	92
Ilustração 7 – Representação do modelo de pesquisa	101
Ilustração 8 - Modelo para análise de resultados com percentuais obtidos	154

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contexto

Existem dois conceitos considerados eixos organizadores da vida do ser humano – o trabalho e a família. Essas duas esferas sociais (família e trabalho) estão passando por transformações que são frutos das mudanças ocorridas nas últimas décadas, de modo especial no campo econômico e social. As alterações nas relações família-trabalho estão ligadas às transformações das atividades econômicas, que conseqüentemente interferem nas relações hierárquicas da família (MONTALI, 2003). Um agente motivador dessa mudança é o gradativo crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Tal fato acaba instigando questionamentos sobre os papéis e responsabilidades de homens e mulheres no seio familiar, tornando-os mais evidentes.

As leituras sobre gênero confirmam essa onda de mudanças na visão do papel da mulher dentro de casa, no trabalho e na sociedade (HIRATA; SEGNINI, 2007; COSTA *et al*, 2008; HIRATA; KERGOAT, 2003; MARUANI; HIRATA, 2003). Um ponto fundamental que auxilia na compreensão dos estudos sobre gênero é o entendimento de sua história¹. Inúmeros são os fatores que conduzem a uma reformulação dos estudos sobre gênero. Esse campo de estudo está diretamente ligado à história do movimento feminista, que busca evidenciar as variadas implicações envolvidas na figura da mulher (LOURO, 1997).

Ao referenciar o movimento feminista, Louro (1997) caracteriza-o como um movimento social organizado, protagonista de mudanças conceituais relevantes, por meio do qual as mulheres conquistaram uma autonomia civil, trabalho assalariado, direito à educação, além de participação no cenário político. Desse modo, a luta que essas mulheres travaram pela igualdade não só no campo ideológico, mas principalmente em suas repercussões práticas, constituiu-se como base para a expansão do movimento feminista.

Nas palavras de Strey (1998, p.184), o feminismo objetivava que “[...] o uso do conceito ou categoria gênero transformasse profundamente os paradigmas da história e de outras

¹ A história referida acima remete a um contexto no qual a divisão sexual do trabalho era baseada em relações patriarcais de sexo e gênero e deveria permanecer entendida como uma divisão natural entre os papéis sociais masculinos e os papéis sociais femininos (LIEDKE, 1997, p. 272).

disciplinas do conhecimento humano.” A segregação social à qual a mulher esteve submetida ao longo da história acabou revestindo-a de uma invisibilidade, o que estimulou o movimento feminista a se concentrar cada vez mais em reivindicações de mudanças reais e efetivas no que tange ao espaço da mulher. Esse autor pontualiza que, em alguns estudos, o

[...] gênero passou a ser muitas vezes equiparado à mulher, pois se debruçavam principalmente sobre a mulher e suas contingências. Embora seja utilizado o termo gênero quando se fala de mulheres, sempre fica claro que não se pode obter informações sobre elas sem, ao mesmo tempo, obter informações sobre os homens. Assim, para conhecer-se como são as mulheres, socialmente construídas, faz-se necessário saber sobre os homens, socialmente construídos. É imprescindível conhecer a história do desenvolvimento de ambos os gêneros, assim como é importante estudar todas as classes para compreender o significado da história de como funcionou e funciona a ordem social ou para promover sua transformação. (*Ibid.*, p. 184).

No início do século XX, a noção que se aceitava na cultura ocidental sobre os papéis de gênero baseava-se na doutrina de esferas separadas. De acordo com esta ideologia, homens e mulheres possuem naturezas diferentes, e os papéis desempenhados na sociedade deveriam ser radicalmente desiguais. Assim, via-se de forma natural que os homens mergulhassem no mundo dos negócios e no comércio, e que as mulheres se preocupassem com atividades domésticas (KORABIK, 1999).

A capacidade de gerar filhos e de criá-los originou a crença de um domínio dos homens sobre as mulheres, além de estabelecer papéis sociais diferentes entre eles. É nessa hierarquia rígida de papéis, atrelada ainda a um controle da sexualidade feminina², que se assenta o conceito de modelo patriarcal no país (BRUSCHINI, 1990).

Contudo, durante o século XX, o desenvolvimento industrial e tecnológico libertou as mulheres das formas de limitação do passado (HUNTER COLLEGE, 1983). Além disso, o trabalho foi reestruturado, passando a ser menos dependente da força física, que colocava o homem em uma situação de superioridade (COOK, 1985). O que se percebe com a decorrência dos anos é que as mulheres³ estão dedicando menos tempo de suas vidas à educação e cuidado dos filhos, e mais tempo com atividades remuneradas (POWELL, 1993).

² Essa fala da autora remete à época Brasil-colônia (período em que o Brasil era colônia de Portugal), no qual o modelo patriarcal imperava e o controle da sexualidade feminina se dava principalmente em função de garantir herança e sucessão (BRUSCHINI, 1990).

³ As mulheres referidas pelo autor pertencem ao perfil de mulheres norte-americanas.

Nesse cenário de modificação, o que se verifica é uma migração das mulheres de ambientes tidos como condicionados (como o ambiente doméstico) para espaços públicos de trabalho, ainda que estes sejam controlados por homens e imponham às mulheres uma representação de atividade secundária⁴.

O que se observa no decorrer das últimas décadas é que as mulheres, de modo especial as pertencentes às classes média e alta⁵, vêm conquistando um espaço cada vez maior no campo do trabalho remunerado, espaço este tido quase que exclusivamente como reduto masculino. Gradativamente as mulheres estão se embrenhando e se incorporando nesse meio, e conseqüentemente alcançando posições de prestígio no mercado profissional (ABRAMO, 2007).

A participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, em particular as que possuem filhos, pode ser considerada um dos fenômenos econômicos e sociais mais relevantes dos últimos tempos, pois interfere e altera as estruturas de cada um desses campos. Outra estrutura que também sofre esse impacto é a estrutura familiar (marido provedor – mulher responsável pelo lar), pois hábitos até então tidos como tradicionais para cada sexo passam a seguir novos caminhos (MEULDERS *et al*, 2008).

Diante dessa discussão, na qual as relações de gênero e o modelo patriarcal de família são fortemente afetados, verifica-se o despontar de um novo panorama, onde não há mais tanto estranhamento em relação ao novo papel da mulher e ao espaço que essa vem ocupando na sociedade e na família. Percebe-se que a função das mulheres no mercado de trabalho está se expandindo de forma constante e na maioria dos países (POWELL, 1999).

Esse ambiente favorece a mulher, que passa a ter mais autonomia nas escolhas e melhores condições para buscar sua realização profissional e pessoal, pois ela assume novas

⁴ Entende-se como atividade secundária o fato de a atividade se basear na ideia da mulher como força de trabalho que se estrutura em torno de uma concepção de família nuclear, onde o homem é o principal e único provedor e a mulher a principal responsável pela casa e pela família. Assim, neste modelo, a inserção da mulher no mundo do trabalho, quando existe, é em aspecto secundário de seu projeto de vida ou da formação de sua identidade, visto que essa inserção surge sempre de modo eventual, complementar ou instável (ABRAMO, 2007).

⁵ Estas duas classes foram mencionadas dentro do contexto, em função de as mulheres das classes mais baixas sempre terem que trabalhar para buscar o seu sustento e/ou ajudar no sustento da família.

responsabilidades (carreira/trabalho) e busca adaptar as antigas (casa/filhos) ao seu novo mundo.

A breve explanação feita sobre gênero, nesta introdução, é necessária para demonstrar a evolução do papel da mulher na sociedade e dentro do mercado de trabalho. Essa conquista no campo feminino, além de gerar fortes mudanças, favorece o surgimento de um fenômeno: a mulher (casada⁶) também passa a ter suas oportunidades e condições de desenvolver uma carreira, e o faz de forma conjunta ao seu marido, caracterizando-se a *dual career family* ou família de dupla carreira.

O termo *dual career* foi criado há várias décadas (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976), mas nunca esteve tão presente na sociedade atual. A essência desse termo está no fato de o casal (marido e esposa) desenvolver sua carreira conjuntamente, ou seja, ambos os parceiros assumem as responsabilidades familiares simultaneamente com a atividade profissional.

Ao se falar sobre a abordagem de *dual career* torna-se imprescindível atentar para três questões: gênero, família e trabalho. Isso porque a prática de *dual career* interfere nas bases estruturais de cada um desses conceitos, uma vez que está baseada na ideia de os cônjuges terem suas próprias carreiras. Isso tem implicações na estrutura familiar por questionar a condição da mulher como “apenas” cuidadora do lar e ainda por incentivar uma postura mais autônoma dentro de várias arenas, de modo especial a relacionada ao mercado de trabalho.

Essa quebra de paradigma⁷ que “naturaliza” a saída da mulher (que busca compromisso com a carreira e igualdade no trabalho) impacta consideravelmente no campo masculino, sobremaneira nas funções desenvolvidas. Ou seja, essa prática vai demandar dos homens uma maior participação nos papéis familiares (MAUME, 2008), visto que a mulher também passa a ter uma participação na renda da casa (BOND *et al.*, 2003). Por essa razão, o casal passa a interagir de forma mais intensa e concomitantemente nas esferas familiar e profissional.

⁶ A palavra casada refere-se a qualquer tipo de relacionamento (não somente o legal) existente entre homem e mulher.

⁷ Sob a ótica Kuhniana, o paradigma é visto cientificamente e definido como teoria ou sistema dominante, por determinado período, numa específica área científica ou não. Está relacionado à evolução das Ciências e se caracteriza pela especialização, tendo como principal ênfase o conhecimento (KUHN, 2003).

Com isso, observa-se que há uma readequação dos conceitos, e que essa readequação está trazendo grandes impactos à sociedade e, de modo especial, ao indivíduo em suas várias dimensões (pessoal, familiar, social, etc.). O fenômeno da *dual career* emerge justamente de todas essas implicações e reestruturações sociais.

Segundo Rapoport e Rapoport (1976), a *dual career family* já existia, porém nunca havia sido estudada e nem considerada como tendo propriedades estruturais distintas das verificadas em outros tipos de famílias. O estudo original realizado por esses autores por volta dos anos 60 fez parte de um estudo mais amplo realizado para o Planejamento Político e Econômico (PEP), que buscava pesquisar e conhecer mais sobre as mulheres que assumiam lugares de “topo” no trabalho. Contudo, os autores, ao perceberem o grande número de mulheres jovens na força de trabalho, principalmente aquelas já mães, notaram a necessidade de explorar esse movimento de marido e esposa saírem juntos para trabalhar. As famílias de dupla carreira representam um novo tipo de estrutura familiar no contexto moderno, considerado como um modelo especial de família de trabalho duplo, no qual as pessoas aspiram por uma ocupação e buscam suas carreiras (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

O termo *dual career* pode ser encontrado na literatura escrita ainda nas seguintes formas: *dual career families* ou *dual career couples*. Contudo, tais expressões apresentam o mesmo significado e são usadas como sinônimos pelos autores pioneiros do termo (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). Para esta tese, a relevância do estudo estará pautada no entendimento do conceito (*dual career*) e não em suas diversas formas de escrever, o que permitirá que todas essas expressões possam ser usadas no decorrer do texto. Outros termos ligados a essa discussão serão mais bem destacados no capítulo da fundamentação teórica.

A opção pela prática da *dual career* envolve vários fatores, que partem primeiramente das prioridades que o casal tem na vida conjugal, tais como família e carreira. A escolha por alguns desses aspectos, ou pelos dois, direciona os movimentos do casal para determinados “tipos” de *dual career* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL 1980; HUNT; HUNT, 1982). Essas tipologias caracterizam as preferências do casal e evidenciam quais são suas primazias, proporcionando assim conhecer a visão tanto do indivíduo quanto da organização sobre o que mais importa na vida desses casais.

Sabe-se que a *dual career* pode ser mais bem caracterizada através de um tipo, definido de acordo com o grau de envolvimento no trabalho, na família ou nos dois (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1980). Contudo, a prática da dupla carreira de acordo com os seus tipos pode trazer vários benefícios e/ou conflitos/dilemas para o casal. Isso em razão da importância que o trabalho e a família têm na vida das pessoas (FRONE *et al*, 1992a).

Algumas situações relacionadas aos benefícios seriam aquelas nas quais os casais identificam aspectos positivos dentro do relacionamento de dupla carreira (maior interação entre o casal, solidariedade conjugal, etc.). As situações de conflito entre trabalho-família (WFC - *work-family conflict*) percebem-se nos casos em que ocorre pressão dessas duas dimensões (família e trabalho) nos papéis exercidos pelo homem e pela mulher (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). A sobrecarga ou a incompatibilidade de funções entre os cônjuges são grandes geradoras de conflitos e interferem no campo pessoal e profissional do indivíduo, gerando uma perspectiva negativa.

São recorrentes na literatura os estudos que envolvem a temática do conflito trabalho-família (STREICH *et al*, 2008; MATTHEWS *et al*, 2006; GREENHAUS *et al*, 1997; GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Frone (2003), em um dos seus trabalhos, sugere, no contexto dessa discussão a existência de dois tipos específicos de conflitos: um no qual o trabalho interfere na família (relação trabalho-família) e outro no qual a família interfere no trabalho (relação família-trabalho).

Antecedentes específicos de conflito no nível em que a família interfere no trabalho e cria alguns estressores relacionam-se a aspectos como pequeno apoio à carreira do cônjuge, dedicação de horas semanais insuficientes às atividades familiares, quantidade de filhos e cuidados necessários com eles conforme a idade de cada um (GRZYWACZ; MARKS, 2000a). Para a relação na qual o trabalho interfere na família, alguns antecedentes específicos se referem ao número de horas semanais dedicadas ao trabalho, à flexibilidade dos horários para trabalhar e aos conflitos de papéis (CARLSON; KACMAR, 2000).

1.2 Questão norteadora e objetivos da pesquisa

Partindo-se do pressuposto ressaltado por Marconi e Lakatos (2007, p. 139) de que a pesquisa “[...] é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais.”, e, ainda, de que o “problema é uma dificuldade, teórica ou prática, no conhecimento de alguma coisa de real importância, para a qual se deve encontrar uma solução” (*Ibid.*, p. 143), adotaram-se esses conceitos como norteadores do desenvolvimento dos objetivos e da questão de pesquisa.

O tema *dual career*, mesmo tendo quase meio século de vida, ainda incita a descobertas, primeiro em razão de toda a metamorfose social, econômica, cultural e política que a sociedade, principalmente do novo milênio, vem vivenciando, e, segundo, pela necessidade de reconstrução do próprio conceito de *dual career*, visto as novas abordagens que os estudos sobre carreira também assumiram na atualidade (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996).

Isso posto, é possível colocar a pergunta de pesquisa que se pretende responder neste estudo: **quais os fatores determinantes que constituem o fenômeno da *dual career* no Brasil?**

Não foram encontradas experiências no Brasil que ressaltem ou caracterizem esse movimento. Por essa razão, o objetivo central desta tese é **explorar o fenômeno *dual career* no Brasil, identificando os fatores a ele associados**. O aumento do número de famílias em que o casal (homem e mulher) trabalha fora está reconfigurando o modelo familiar tradicional. E o impacto disso se reflete nas questões de gênero, trabalho e família. Existem várias terminologias que caracterizam, segundo as pretensões de cada casal, a sua saída para trabalhar (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; CHERPAS, 1985; SEKARAN, 1986). Todavia, a *dual career* tem em sua essência o anseio de ambos os cônjuges de desenvolver suas carreiras, além de manterem uma família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). Tal opção pode sofrer influências de alguns aspectos (família, carreira), que determinam qual tipo de *dual career* essa família pratica.

A partir desse objetivo geral, seguem os objetivos específicos da pesquisa:

- 1) Estudar variáveis sociodemográficas e sua associação com a *dual career family*;
- 2) Identificar os diferentes tipos de *dual career* e suas influências na vida dos casais;
- 3) Investigar e identificar os principais conflitos advindos da relação trabalho-família e família-trabalho.

1.3 Contribuições do estudo

A escolha do tema *dual career* para o desenvolvimento desta tese foi feita considerando-se alguns aspectos relevantes no contexto social: primeiro, por não haver, até o momento da finalização deste trabalho, nenhum estudo empírico desenvolvido no país sobre essa temática; e segundo, por colaborar com o levantamento de informações que propiciam o entendimento sobre o que são casais com dupla carreira e como se comporta e se caracteriza esse tipo no contexto brasileiro.

Espera-se, com os resultados obtidos, acrescentar informações aos estudos já realizados e colaborar com novos conhecimentos tanto no campo do indivíduo como no da organização. No campo individual, pretende-se contribuir à identificação do perfil que caracteriza os casais de *dual career*, do que eles priorizam, como se organizam em relação à família e à profissão. No campo organizacional, a partir das conclusões, objetiva-se propiciar um mapeamento de quem são e do que querem esses casais. Isto porque a *dual career* vem se tornando um novo desafio para as empresas, em razão da competitividade que estas e sua gestão de pessoas enfrentam diariamente (DUNPHY; STACE, 1992).

Buscar conhecer o que é prioritário e indispensável para os funcionários praticantes da *dual career* pode ser um diferencial competitivo para a organização (PIERCE; DELAHAYE, 1996).

1.4 Apresentação estrutural do trabalho

Sinteticamente e de forma ilustrativa, apresenta-se a estrutura (dividida em duas partes) que orientará o delineamento da pesquisa. A parte 1 ressalta, a partir do objetivo geral, os principais conceitos teóricos estudados e a proposta de modelo conceitual construída em decorrência disso. Esta ilustração permite exibir uma visão geral do estudo.

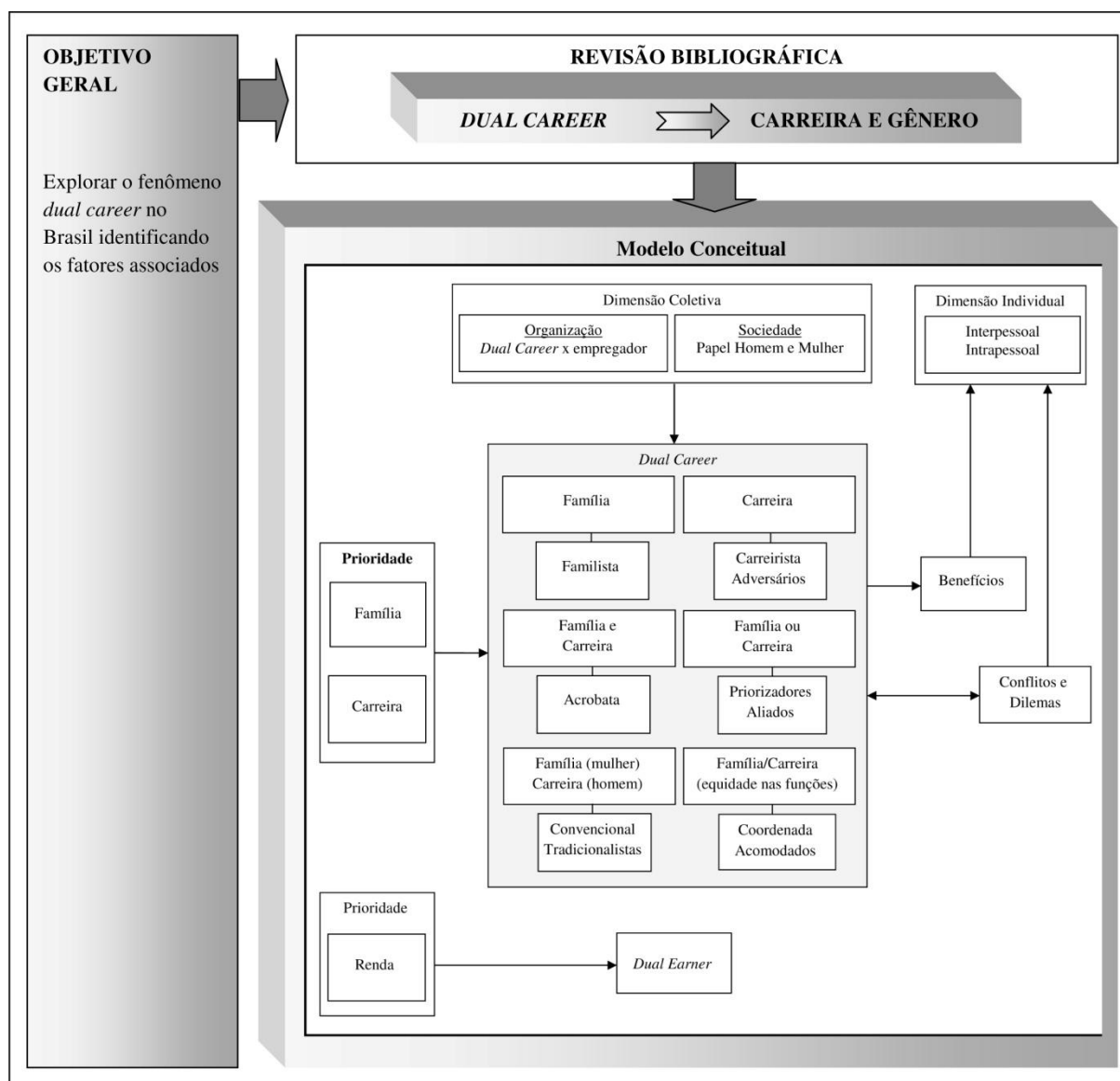


Ilustração 1– Apresentação estrutural do trabalho (Parte 1)

A Ilustração 2 apresentação estrutural do trabalho (Parte 2) demonstra o foco deste estudo a partir dos objetivos específicos propostos.

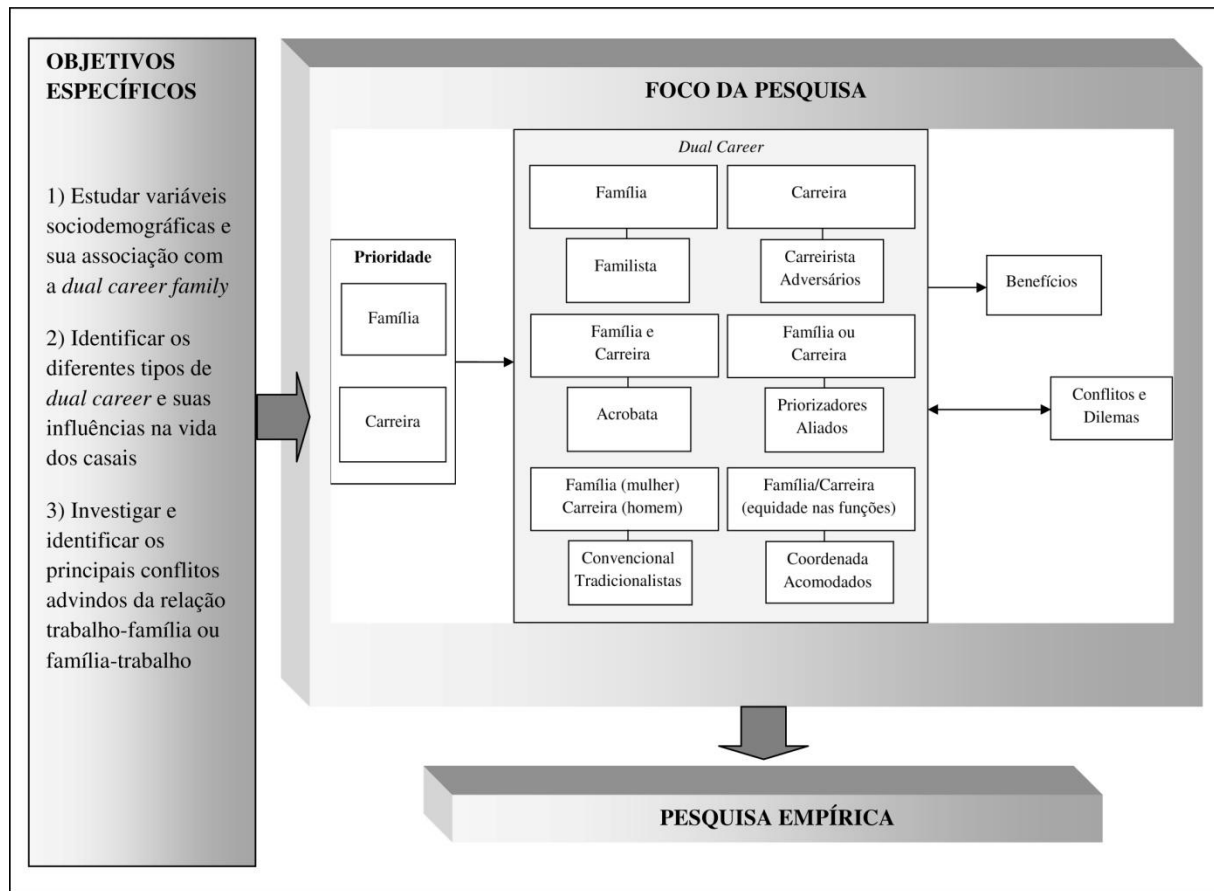


Ilustração 2 - Apresentação estrutural do trabalho (Parte 2)

Essas duas ilustrações proporcionam uma visão geral dos aspectos que envolvem a tese e estão distribuídos em forma de capítulos, apresentados do seguinte modo:

Capítulo 1 – Introdução: neste capítulo é apresentada uma breve contextualização da *dual career*, seguida do problema de pesquisa, dos objetivos geral e específicos, além das contribuições esperadas.

Capítulo 2 – Revisão da literatura: neste capítulo estão concentradas as teorias necessárias para a sustentação da pesquisa, que são a da carreira e a do gênero. No campo teórico sobre carreira, serão apresentados aspectos ligados a definições e novas abordagens, além de um breve panorama evolutivo sobre carreira nas últimas décadas. Ainda nessa parte será feita

uma discussão sobre *dual career* e seus principais direcionamentos (definições, terminologias e tipologias, implicações, proposta de modelo conceitual, etc.). No campo teórico sobre gênero, a essência do texto é a discussão acerca da reformulação familiar e da ruptura de paradigmas na sociedade. Pontos ligados à história do conceito de gênero e de sua evolução e conquista de espaço são os destaques. É importante ressaltar que o movimento *dual career* está implícito nessa perspectiva, na qual a mulher “rasga” o tradicional e passa a vivenciar experiências nunca antes imaginadas.

Capítulo 3 – Metodologia: neste capítulo apresenta-se o arcabouço metodológico em que a pesquisa se apoiou. Aspectos relacionados ao delineamento, estratégia e técnicas utilizados na pesquisa são mencionados.

Capítulo 4 – Discussão e análise dos resultados: neste capítulo são apresentados os resultados encontrados pelo estudo empírico realizado.

Capítulo 5 – Considerações finais: neste capítulo apresentam-se as considerações finais, que incluem as conclusões e reflexões, limitações da pesquisa e recomendações de futuros estudos às organizações e aos indivíduos.

Capítulo 6 – Referências: expõe as referências bibliográficas utilizadas para a construção do estudo.

Diante disso, o primeiro capítulo se fecha ao apresentar um breve prefácio ao tema de pesquisa (*dual career*), os seus motivadores e as justificativas do estudo. O problema de pesquisa e os objetivos desta também foram exibidos, a fim de demonstrar o caminho teórico e, em linhas gerais, metodológico a ser percorrido. A parte referente à estrutura do trabalho teve o intuito de apresentar uma “fotografia” do corpo da pesquisa, que evidenciou os principais norteadores conceituais. Na sequência, abre-se espaço para a construção do referencial teórico.

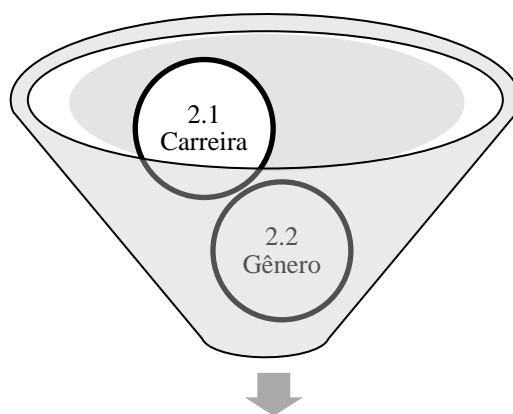
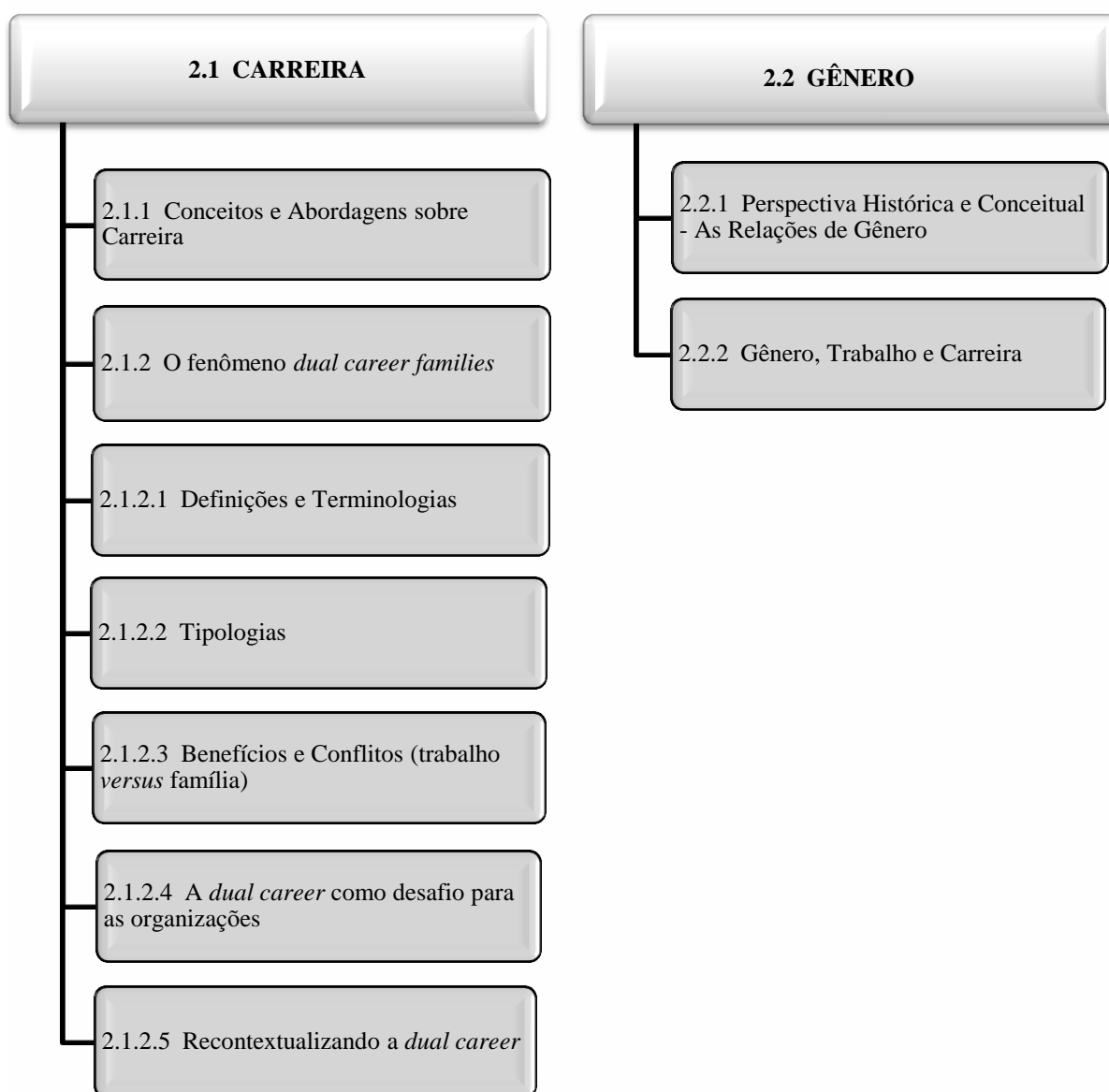
2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Este capítulo destina-se à pesquisa bibliográfica, que, segundo Gil (2006, p. 65), “é desenvolvida a partir do material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”. A pesquisa bibliográfica é entendida como um procedimento formal, método do pensamento reflexivo que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade (MARCONI; LAKATOS, 2010). Em resumo, consiste em “*identificar, obter e consultar a bibliografia* e outros materiais que sejam úteis para os objetivos do estudo, do qual se deve *extrair e recompilar* a informação relevante e necessária sobre o nosso problema de pesquisa.” (SAMPIERI *et al*, 2006, p. 54).

A revisão da literatura foi realizada com o intuito de demonstrar e sustentar teoricamente as principais temáticas que envolvem o estudo em questão. Diante dos objetivos propostos, foram pesquisados, de modo geral, os assuntos ligados à carreira e ao gênero. A discussão que trata da abordagem sobre carreira ressalta aspectos relativos ao entendimento de suas definições, considerando as diversas abordagens conceituais de autores dessa área. Focaliza-se, sobretudo, o contexto da *dual career* e os parâmetros que a envolvem. Com a fundamentação teórica de gênero, os estudos que exploram esse campo direcionam e contextualizam a importância e principalmente a influência deste aspecto no desenvolvimento da prática de *dual career*.

O capítulo se encerra com uma proposta de modelo conceitual integrado que sintetiza a discussão feita no capítulo.

Um breve resumo apresentado na Ilustração 3 sistematiza a estrutura deste capítulo, ressaltando os assuntos essenciais a este estudo.

Ilustração 3 - Assuntos explorados em cada campo de estudo**2.3 Modelo Conceitual de *Dual Career***

2.1 Carreira

Esta seção tem como objetivo traçar um panorama histórico dos estudos sobre carreira, ressaltando as novas propostas e conceitos discutidos pelos autores da área. Em seguida, são abordados tópicos sobre *dual career*: definições, conceitos, tipologias, comportamentos (individual e organizacional), impactos, benefícios e conflitos/dilemas.

2.1.1 Conceitos e abordagens sobre carreira

O estudo sobre carreiras é um tema interdisciplinar que envolve trabalhos de várias áreas científicas, incluindo a Psicologia (BETZ *et al*, 1989), a Sociologia (BARLEY, 1989) e a Antropologia (BATESON, 1989), bem como a Economia do Trabalho (BECKER, 1975) e o Comportamento Organizacional (HACKETT *et al*, 1991; MOORE *et al*, 2007).

Nos estudos dessas áreas, verifica-se a existência de inúmeras abordagens nada consensuais voltadas ao estudo da carreira do indivíduo (MOORE *et al*, 2007). Alguns estudiosos focaram a ocupação de um indivíduo (RHODES; DOERING, 1993) ou os papéis de trabalho experimentados durante a vida (HALL, 1976). Outros se voltaram para uma perspectiva mais ampla, que contempla tanto atividades em papéis de trabalho quanto de não trabalho, além de comportamentos, ou seja, estudam a flexibilidade entre carreira e vida, na qual a vida se conduz por meio de “improvisações” que vão moldando sua própria criação ao longo do caminho, ao invés de buscar uma visão já definida para seguir. Essa perspectiva se liga à ideia de um “planejamento” emergente de carreira (BATESON, 1989, p. 9).

Apesar dessas diferentes abordagens do estudo de carreiras os estudiosos das organizações geralmente concordam que uma carreira pode ser definida como “[...] a sequência evolutiva de experiências de uma pessoa ao longo do tempo⁸.” (ARTHUR *et al*, 1989, p. 8).

Hall (2002, p. 9) aponta quatro significados distintos, comumente usados pelo senso comum e pelo meio científico para caracterizar o termo carreira, a saber:

⁸ “[...] *the evolving sequence of a person's work experiences over time.*”

- 1) Carreira como avanço⁹ - são consideradas carreiras aquelas que representam uma sequência de promoções e outros movimentos para cima numa hierarquia de trabalho. Implicam a noção de mobilidade vertical;
- 2) Carreira como profissão¹⁰ - são consideradas como sendo carreiras somente as ocupações que estão sujeitas regularmente a movimentos progressivos de *status*. Dessa forma, algumas ocupações podem ser carreira e outras não, ou seja, trabalhos que não conduzem a um avanço progressivo não se caracterizam como tendo uma carreira;
- 3) Carreira como sequência de trabalhos durante a vida¹¹ - são consideradas carreiras a história da pessoa ou a série de posições ocupadas. Não há julgamento de valor sobre o tipo da ocupação, desconsiderando-se os níveis ou tipos de trabalho;
- 4) Carreira como sequência de experiências relativas às funções ao longo da vida¹² - é considerada carreira a forma como a pessoa experimenta a sequência de trabalhos que constitui sua história de trabalho.

Segundo Hall (2002, p. 9), a partir da junção desses quatro pressupostos é possível definir que “A carreira é a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associados com as experiências de trabalho e atividades durante o ciclo de vida da pessoa.”¹³

Estudos realizados em meados da década de 70 pelo Massachusetts Institute of Technology (MIT) também colaboraram para a construção do conceito de carreira ao apresentarem quatro grandes temas. Primeiramente, o estabelecimento de uma noção universal de carreira, estendida a todos os trabalhadores e todos os tipos de organizações. Em seguida, o reconhecimento do tempo como mediador-chave da relação entre o indivíduo e a organização. A interdisciplinaridade dos estudos que envolvem o construto da carreira (conforme já mencionando) e o reconhecimento da perspectiva objetiva e subjetiva completam as quatro contribuições. Sob a perspectiva subjetiva, o indivíduo é quem interpreta sua própria carreira;

⁹ “*Career as advancement*”.

¹⁰ “*Career as professional*”.

¹¹ “*Career as result of work over the life*”.

¹² “*Career as sequence of experiences relating to the functions lifelong*”.

¹³ “*The career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person’s life.*”

já sob a perspectiva objetiva, a interpretação vem da organização ou instituição (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996).

London e Stumph (1982) ressaltam que a carreira pode ser tratada sob duas perspectivas – a da organização e a do indivíduo.

Tradicionalmente, a carreira é definida como o relacionamento de um indivíduo com a organização onde ele trabalha. Essa carreira, tida como linear, ocorre em um contexto de estrutura organizacional estável (LEVINSON, 1978; SUPER, 1957, 1963), no qual as pessoas progridem hierarquicamente dentro da empresa, visando à obtenção de recompensas extrínsecas¹⁴ (ROSENBAUM, 1979). Esse modelo popularizou-se nas décadas de 50 e 60 e, segundo Sullivan e Crocitto (2007), beneficiou-se por encontrar um ambiente econômico e de trabalho caracterizado pela introdução e crescimento de novas tecnologias, bem como por normas e estruturas sociais que apoiavam e sustentavam a visão do homem como “estrutura de arrimo”¹⁵ da família. A relação estabelecida entre empregado e empregador caracterizou-se pela lealdade dos trabalhadores, implícita na promessa de segurança no trabalho por parte da organização (ROUSSEAU, 1989).

Todavia, com o passar dos anos outras alterações ambientais, tais como a globalização, o aumento da diversidade na força de trabalho, o uso crescente de mão de obra terceirizada e em tempo parcial e o trabalho temporário, alteraram essa tradicional estrutura organizacional, tanto nas relações empregado-empregador quanto no contexto de trabalho. Isso, por sua vez, despertou mudanças na forma pela qual os indivíduos estruturam suas carreiras (SULLIVAN; BARUCH, 2009).

Além de toda essa mudança no ambiente, vislumbra-se uma transformação também nas pessoas, em suas atitudes e comportamentos relacionados à carreira, diante de inúmeros fatores, tais como: o aumento da expectativa de vida, e, portanto, de vida no trabalho; a evolução das estruturas familiares, nas quais se inclui o crescente número de casais de dupla carreira; e a crescente procura por satisfação de necessidades de aprendizado pessoal, desenvolvimento e crescimento (HALL, 2004).

¹⁴ Entende-se como recompensa extrínseca algo material que se busca adquirir, tal como *status* socioeconômico e organizacional, altos salários e estabilidade no emprego.

¹⁵ Termo em inglês “*breadwinner*” (“o membro de uma família que ganha dinheiro para sustentar os outros”).

Essas modificações nas relações estabelecidas entre empresas e pessoas reforçaram a importância da pesquisa acadêmica, de modo específico da teoria de carreira. Vários são os autores que buscaram pesquisar a carreira e suas diversas dimensões (CHANLAT, 1995; DEFILLIPI; ARTHUR, 1994; HALL, 1996; VAN MAANEM, 1977).

Entre essas dimensões, duas que seguem direções opostas merecem destaque. A primeira refere-se à dimensão objetiva da carreira (CHANLAT, 1995; EVANS, 1996; VAN MAANEM, 1977). Essa dimensão está relacionada à visão tradicional de carreira, que foca o modelo hierárquico de ascensão de cargos dentro da organização, ou seja, as carreiras dos indivíduos são gerenciadas pela empresa onde trabalham. Ressalta-se ainda nessa dimensão a ênfase na visão externa, isto é, nos aspectos tangíveis da carreira (remuneração, promoções, *status* hierárquico, mobilidade de emprego) do indivíduo (HUGHES, 1958). A outra dimensão da carreira, tida como subjetiva (HALL, 1996; ARTHUR, 1994; VAN MAANEM, 1977), pauta-se na percepção e expectativa individual. O sentido atribuído pelos indivíduos é que conduz a diferentes facetas de sua própria carreira (WALTON; MALLON, 2004). Observa-se, nos últimos anos, um esforço em demonstrar a relevância da dimensão subjetiva no novo cenário de mudanças organizacionais (HALL; CHANDLER, 2005).

Características da dimensão subjetiva podem ser percebidas nos novos modelos de carreira que emergiram ao longo das últimas décadas, os quais surgiram e surgem na ânsia de atender às demandas de um “mundo do trabalho metamorfoseado”¹⁶ Destacam-se alguns de modo especial: as carreiras sem fronteiras (*boundalyress career*) propostas por Arthur e Rousseau (1996); a visão de carreira caleidoscópico (*kaleidoscope career*) ressaltada por Mainiero e Sullivan (2006); a carreira proteana (*protean career*) de Hall (2004); além das carreiras portfólio e empreendedora (KING, 2003; MALLON, 1998). Tais modelos, pautados na dimensão subjetiva, despontam como contribuições à discussão que se abre sobre as novas

¹⁶ O termo mencionado trata das transformações que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, palco de novas formas de organização, atreladas a modificações em sua natureza, entre as quais empregos permanentes que deixam de existir, paralelamente ao surgimento de novas tecnologias e modelos inovadores de organização, que impactam também na carreira (RIFKIN, 1995; BRIDGES, 1995). Contudo, a menção feita ao mundo do trabalho e a suas modificações, neste caso, possui um forte teor sociológico, visto que as discussões acerca das transformações no mundo do trabalho foram intensamente sentidas no período capitalista (ANTUNES, 2000; MARX, 1982; GORZ, 1987). Tendo em vista que o foco da discussão não são as mudanças históricas do trabalho propriamente dito, e sim as situações relacionadas a ele dentro do contexto organizacional sob a perspectiva de carreira, registra-se que a discussão sobre essas mudanças, que têm uma extensa amplitude, não será feita aqui.

formas de carreira, na qual a inserção de novos conceitos e modelos de sucesso na vida e no trabalho faz-se urgentemente necessária (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996).

O conceito de carreiras sem fronteiras é um exemplo disso. Com um discurso fortemente embasado na carreira subjetiva, esse conceito vai na contramão de modelos da fase linear de carreira (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996; WEICK, 1996; ARTHUR, 1994) ao sugerir que a carreira seja definida com maior amplitude e de forma mais complexa (FORRET *et al*, 2010), sem levar em conta as relações empregatícias.

O termo carreiras sem fronteiras foi originalmente definido por Arthur e Rousseau (1996, p. 6) como “[...] uma independência, mais do que dependência, do parâmetro de carreira organizacional”¹⁷, ou seja, deve ser entendido como “[...] o oposto da carreira organizacional”¹⁸ [...]” (*Ibid.*, 1996, p. 5), uma vez que a importância da análise da carreira vai além de uma única configuração organizacional. Essas carreiras propõem uma pluralização dos contextos de trabalho, reflexo de uma nova era de competição entre firmas (HALL; MOSS, 1998), além de uma quebra no “contrato psicológico”¹⁹, ou seja, mudanças em relação às expectativas mútuas na relação empregado-empregador (ROUSSEAU, 1995).

Outro pressuposto importante que fortalece o modelo de carreiras sem fronteiras tem sua essência nos propósitos da “competência baseada nos recursos humanos”²⁰. Tendo em vista que, para esse modelo, o indivíduo assume para si as responsabilidades relacionadas ao planejamento e desenvolvimento da sua própria carreira, três competências – “saber fazer”, “saber por que”, “saber com quem” – merecem larga investidura, diante da necessidade de a pessoa possuir conhecimento e técnica, saber identificar suas motivações e desejos para a escolha de determinado trabalho e, por fim, saber com quem estabelecer suas redes de relacionamento (DEFILLIPPI; ARTHUR, 1994, 1996).

¹⁷ “[...] one of independence from, rather than dependence on, traditional organizational career arrangements.”

¹⁸ “[...] the opposite of organizational careers [...]”.

¹⁹ Entende-se por contrato psicológico “[...] o conjunto de crenças do indivíduo, moldado pela organização, sobre os termos de um acordo de troca entre os indivíduos e suas organizações.” “[...] set of individual beliefs shaped by the organization, regarding terms of a exchange a green men the between individuals and their organizations.” (ROUSSEAU, 1995, p. 9).

²⁰ “Human-resource-based”.

Existem na literatura, de acordo com Arthur e Rousseau (1996), seis diferentes significados para as carreiras sem fronteiras:

- 1) aquele no qual o indivíduo, como os profissionais de tecnologia de informação, tem sua carreira para além das fronteiras de seus empregadores, atuando em diferentes projetos;
- 2) aquele no qual as pessoas adquirem poder de comercialização de sua carreira fora de seu emprego atual;
- 3) aquele no qual o indivíduo tem sua carreira pautada por redes externas (*networks*), tais como os agentes imobiliários;
- 4) aquele em que a pessoa transgride a hierarquia organizacional e os parâmetros tradicionais de carreira;
- 5) aquele em que o indivíduo diminui suas oportunidades de carreira por motivos familiares ou pessoais;
- 6) aquele baseado nas interpretações dos indivíduos que percebem suas carreiras como sem fronteiras, independentemente das limitações na estrutura.

Buscando ressaltar a versatilidade do conceito de carreiras sem fronteiras, Sullivan e Arthur (2006) pontualizam a necessidade de estudos que evidenciem as diferenças, propostas por essa abordagem, representadas pela mobilidade física (transição física e real para além dos limites, ou seja, um movimento entre os empregadores, indústrias e postos de trabalho) e pela mobilidade psicológica (percepção do indivíduo e sua capacidade de fazer transições).

É importante destacar que os significados apresentados por Arthur e Rosseau (1996) abrangem ambas as mobilidades, visto que movimentos laterais dentro da organização ou movimentos entre organizações distintas (mobilidade física) e as percepções das pessoas, bem como suas opções de carreira alternativa (mobilidade psicológica), são evidentes, explicando uma maior atenção por parte da literatura.

Dando sequência à breve apresentação sobre os modelos de carreira, destaca-se agora outro conceito: o de carreira caleidoscópico.

Assim como um caleidoscópico²¹, a carreira deve ser dinâmica e estar em constante movimento, ou seja, da mesma forma como a vida das pessoas muda, estas também podem alterar suas carreiras e se ajustar a essas mudanças, ao invés de “abrir mão do controle” e “permitir” que a organização dite as regras (MAINIERO; SULLIVAN, 2006). Embasadas nessa metáfora, as autoras caracterizam a carreira caleidoscópica como uma carreira definida por valores pessoais e pautada nas escolhas de vida.

Tendo em vista que este tipo de carreira se caracteriza como uma forma de descrever a mudança de prioridades no decorrer da vida profissional de uma pessoa, Mainiero e Sullivan (2006) sugerem que uma das prioridades para a mudança de carreira aparece na fusão de três fatores, conhecidos como o “ABC”²² da carreira: o desafio para a progressão na carreira, o equilíbrio nas relações familiares e a autenticidade nas atitudes. Esses três fatores motivam homens e mulheres a fazer um balanço de suas carreiras e decidir mudar, a fim de satisfazer suas necessidades próprias ou familiares.

A carreira proteana, por sua vez, é outro modelo de carreira que apresenta características semelhantes à carreira caleidoscópica. Contudo, sua essência está no fato de que a pessoa se torna o único responsável pela direção de sua carreira, limitando o papel da organização. Os valores principais ressaltados neste tipo são a liberdade e o crescimento pessoal (HALL, 2004). A carreira proteana pode ser definida como:

[...] um processo em que a pessoa, não a organização, está gerenciando. Consiste de toda a variedade de experiências das pessoas em educação, formação, trabalho em várias organizações, mudanças no campo ocupacional, etc. A carreira proteana não é o que acontece com a pessoa em qualquer organização. As próprias escolhas pessoais de carreira da pessoa proteana e a busca por auto-realização são elementos de unificação ou integração na vida dele ou dela. O critério de sucesso é interno (sucesso psicológico), não externo²³. (HALL, 1976, p. 201).

²¹ “Um caleidoscópico é um aparelho óptico formado por um pequeno tubo de cartão ou de metal, com pequenos fragmentos de vidro colorido, que, através do reflexo da luz exterior em pequenos espelhos inclinados, apresentam, a cada movimento, combinações variadas e agradáveis de efeito visual.” (WIKIPÉDIA).

²² A letra A corresponde a *authenticity*, a letra B corresponde a *balance* e a letra C corresponde a *challenge*.

²³ “[...] *The protean career is a process which the person, not the organization, is managing. It consists of all of the person's varied experiences in education, training, work in several organizations, changes in occupational field, etc. The protean career is not what happens to the person in any one organization. The protean person's own personal career choices and search for self-fulfillment are the unifying or integrative elements in his or her life. The criterion of success is internal (psychological success), not external.*”

Entende-se que este tipo de carreira é formado muito mais pelo indivíduo do que pela organização, podendo sofrer redirecionamentos de época em época, segundo as necessidades da pessoa. O padrão de carreira proteana, visando caracterizar a efetividade da carreira, apresenta quatro dimensões²⁴, a saber: *performance* de trabalho, atitudes, identidade e adaptabilidade. A proeminência dessas dimensões é que diferencia a carreira proteana da carreira tradicional (HALL, 1976).

Já a carreira portfólio, outro modelo também com enfoque no indivíduo, se caracteriza pela diversidade das atividades profissionais que uma pessoa pode assumir. Esta pode escolher trabalhar em diferenciadas frentes de organizações, simultaneamente, ou ainda dedicar parte de seu tempo a outras atividades (BORGEM *et al*, 2004; MALLON, 1998).

Por fim, dentre os modelos aqui apresentados, o último a ser ressaltado trata da carreira do empreendedor. Chanlat (1995) destaca que as carreiras se ligam ao tipo de sociedade nas quais estão introduzidas. Desse modo, a carreira empreendedora ocorre na sociedade que valoriza a iniciativa do indivíduo. O empreendedor deve ter como base, para sua ascensão, a capacidade de inovar e criar. Pessoas que almejam empreender algo num curto ou longo prazo estão aptas a desenvolver a carreira empreendedora (HITTY, 2005).

Essa breve explanação dos conceitos e abordagens de carreira foi realizada, a fim de demonstrar a diversidade de modelos²⁵ existentes e as características de cada um diante das novas formas de gerenciamento da carreira. Oportuno ressaltar que as configurações contemporâneas de carreira e sua relação com as pesquisas sobre dupla carreira, podem se tornar um campo fértil para novos estudos.

Tendo em vista a discussão conceitual, aqui apresentada, sobre o que se entende como carreira é possível perceber que a carreira e o trabalho são vistos como semelhantes em muitos momentos. Todavia, tal semelhança não é percebida na literatura sobre dupla carreira, que traz algumas distinções sobre estes conceitos. O tópico a seguir traz uma discussão na qual alguns entendimentos conceituais sobre tais diferenças serão mais bem explorados a fim

²⁴ “*work performance, attitudes, identity, adaptability*”.

²⁵ Há na literatura vários outros modelos que não foram apresentados nesta discussão.

de justificar a adoção destes termos e como deverão ser entendidos no desenvolvimento deste estudo.

Trabalho/Carreira versus Labor

Do mesmo modo como há incongruências conceituais na teoria de carreira, também há termos implícitos que se revestem de significados diferentes e devem ser entendidos em suas nuances, pelo fato de que tais distinções podem impactar na construção conceitual. Muitos conceitos são percebidos como semelhantes entre si, e acabam sendo adotados como sinônimos. Contudo, apesar de tal fato ser verídico em algumas circunstâncias, é preciso salientar que muito do que se apropria como análogo é apontado pela literatura como desigual. Um exemplo que merece atenção, nesse contexto, é a distinção entre o que se entende como carreira e como trabalho (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). Por essa razão, ao se considerarem as particularidades que a abordagem sobre *dual career* implica, crê-se oportuno contextualizar esses conceitos à luz do que se entende como labor, pois neste estudo distinguir-se-á entre trabalho/carreira e labor.

A discussão tomará emprestado, de forma concisa, o pensamento advindo da proposta arendtiana, em razão da distinção que tal autora faz entre os conceitos trabalho e labor. Arendt (1958) trata dessas expressões ao tentar sistematizar e organizar o entendimento sobre a condição humana, o qual propõe diferenciados tipos de atividades essenciais ao indivíduo. Importante indicar um terceiro aspecto – a ação²⁶, que é tratado juntamente com as outras duas expressões, contudo não é foco de estudo nesta abordagem.

A partir de uma profunda reflexão filosófica sobre o homem, na qual discute o processo do *status* político (homem que age) diminuído ao *homo faber* (homem que cria) até animal *laborans* (homem que reproduz), Arendt (1958), apoiada na expressão vida ativa (*vita activa*),

²⁶ A ação é um dos três aspectos propostos por Arendt (1958) ao falar sobre as formas de vida impostas pelo próprio homem a si mesmo como meio de sobrevivência. A expressão ação, tratada pela autora, reflete a necessidade social que é inerente à natureza humana, ou seja, o homem necessita viver entre os seus semelhantes. Destaque aqui para o termo “pluralidade”, utilizado para caracterizar que a qualidade da ação é que presume o caráter social do indivíduo.

designa labor e trabalho como condições básicas da vida concedida ao homem na Terra. Tais conceitos são definidos da seguinte forma:

Labor é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano, cujo crescimento espontâneo, metabolismo, e eventual decadência estão vinculados às necessidades vitais produzidas e introduzidas no processo da vida pelo trabalho. A condição humana do labor é a própria vida.²⁷ (ARENDDT, 1958, p.7).

Trabalho é a atividade que corresponde à artificialidade da existência humana, que não é incorporado, e cuja mortalidade não é compensada pelas espécies mais recorrentes no ciclo da vida. Trabalho fornece um mundo “artificial” de coisas, nitidamente diferente de todos os ambientes naturais. Dentro das suas fronteiras cada vida individual se encontra, enquanto o mundo em si é destinado a durar mais e superar todos eles. A condição humana do trabalho é o mundanismo.²⁸ (*Ibid.*, 1958, p.7).

Em outras palavras, é possível entender labor como uma atividade inseparável do homem que garante não apenas a sobrevivência individual, mas a vida de toda a espécie humana. Em razão disso é que se caracteriza o homem como *animal laborans*, ou seja, aquele que labora em provimento de sua própria subsistência. Entende-se assim labor como necessidade fisiológica do homem. Em contrapartida, o trabalho e seu produto – o artefato humano – concedem uma medida de permanência e durabilidade ao que se chama de “futilidade da vida mortal” e ao caráter efêmero do tempo humano. Assim, compreende-se o trabalho como a atividade que transforma coisas naturais em artificiais, caracterizando o *homo faber* – aquele que constrói o mundo (ARENDDT, 1958).

Entende-se com isso que o trabalho traz consigo o próprio significado da existência do homem, seja como meio de subsistência ou em forma de legado. Tal fato, por sua vez, justifica os inúmeros estudos que demonstram como o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas e das sociedades capitalistas e industrializadas (SENNET, 1999; BECK, 1999; SCHAFF, 1995; CASTELLS, 1999; RIFKIN, 1995; HARVEY, 1993; ANTUNES, 1995; BAUMAN, 1998).

²⁷“Labor is the activity which corresponds to the biological process of the human body, whose spontaneous growth, metabolism, and eventual decay are bound to the vital necessities produced and fed into the life process by labor. The human condition of labor is life itself.”

²⁸“Work is the activity which corresponds to the unnaturalness of human existence, which is not embedded in, and whose mortality is not compensated by, the species ever-recurring life cycle. Work provides an “artificial” world of things, distinctly different from all natural surrounding. Within its borders each individual life is housed, while this world itself is meant to outlast and transcend them all. The human condition of work is worldliness.”

O Quadro 1 sintetiza os conceitos carreira, trabalho e labor e demonstra como eles deverão ser entendidos nesta tese sob a perspectiva da *dual career*, pois, mesmo havendo estudos que distingam carreira de trabalho (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976), estes serão readequados ao contexto atual a fim de se reelaborarem seus significados, juntamente com o entendimento sobre labor.

Quadro 1 - Pressupostos interpretativos de Carreira/Trabalho e Labor

Conceito	Pressuposto
Carreira/Trabalho	Entende-se como a sequência de trabalhos desenvolvidos durante a vida que propicie conhecimento, maior experiência e significado àquele que a pratica (HALL, 1976; ARTHUR; ROUSSEAU, 1996).
Labor	Possui um caráter cíclico e está ligado à sobrevivência do corpo. Seu fim se pauta na satisfação do que é básico à sobrevivência (ARENDDT, 1958).

Propõe-se com isso apropriar-se, para esta pesquisa, de duas formas de “atividade humana²⁹”: uma voltada aos aspectos que, de alguma forma, contribuem para o desenvolvimento do indivíduo (carreira/trabalho), e outra direcionada, exclusivamente, às atividades de cunho subsistente do ser humano (labor).

Além das distinções entre trabalho e labor, e trabalho e carreira, brevemente tratadas, vale ressaltar que há também na literatura estudos que examinam as divergências entre os termos emprego e carreira (DUXBURY *et al*, 2007; HILLER; DYEHOUSE, 1987, HILLER; PHILLIBER, 1989). No tópico destinado à discussão sobre *dual career* tais expressões serão retomadas e melhor detalhadas segundo a perspectiva que cada terminologia se propõe.

O próximo tópico irá abordar o foco desta pesquisa propriamente dito – a *dual career*.

²⁹ Termo utilizado nos estudos de Arendt (1958).

2.1.2 O fenômeno *dual career families*

Ao longo das últimas três décadas, houve um aumento nos estudos sobre as mudanças na interface entre trabalho e família (HALL, 1989; HALL; HITCHER, 1990; SANDERS *et al*, 1998; PERRY *et al*, 2000; FRONE, 2003; PERRONE, 2005; POLK, 2008; GUITIÁN, 2009). Esses estudos revelam que as transformações ocorridas no mundo do trabalho vêm intervindo, contundentemente, nas relações familiares e vice-versa e, ainda, que a divisão sexual do trabalho, vigente tanto na esfera produtiva como na familiar, acaba articulando esses dois espaços sociais.

O gradativo interesse por parte da academia se deve, num primeiro momento, ao crescimento do número de mulheres que, logo após a 2ª Guerra Mundial, passaram a combinar maternidade com trabalho remunerado³⁰ (EDWARDS, 2001). Isso levou, de forma direta, a uma recomposição do núcleo familiar (THOMPSON; PROTTAS *et al*, 2005; POLK, 2008) – pai e mãe assumem, conjuntamente, o papel de protagonistas para sustento do lar, ou seja, funções até então distribuídas e praticadas segundo o gênero reconfiguram-se, moldando um novo cenário. Nesse novo cenário (marido e mulher saindo juntos para trabalhar), inúmeros conceitos surgem para caracterizar essa relação, que se define de acordo com as pretensões do casal.

É um desses conceitos, conhecido e denominado na literatura como *dual career*, que norteia esta tese.

O termo entendido como dupla carreira (*dual career*), originalmente cunhado por Rapoport e Rapoport (1976), consolidou os desdobramentos das discussões sobre a divisão do trabalho de gênero, na qual homem e mulher passaram a assumir novos papéis e compartilhar iguais

³⁰ Ao longo das décadas de 70 e 80 críticas foram tecidas às estatísticas oficiais, que não registrariam a verdadeira contribuição das mulheres à sociedade. Isto porque, nos levantamentos censitários e domiciliares realizados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), o trabalho realizado na própria residência pelas donas-de-casa não era contabilizado como atividade econômica. Declarar como atividade principal “afazeres domésticos” classificava estas pessoas como economicamente inativas, o que as colocava junto a aposentados, doentes, inválidos, etc. (BRUSCHINI *et al*, 2008). Mais recentemente, tornou-se viável mapear esse conjunto de atividades, que deve ser entendido como trabalho não remunerado e não como inatividade. Sorj (2004) corrobora tal proposição ao caracterizar o trabalho não remunerado, praticado pelas mulheres de forma especial, como uma dimensão do trabalho social que está estreitamente ligado ao trabalho remunerado. Assim, o trabalho remunerado, para a mulher, está imbuído de várias conotações, entre elas a busca pela igualdade até mesmo nas denominações que recebe da prática de suas atividades.

responsabilidades, tanto no campo profissional quanto familiar. Com isso, uma série de dilemas desponta no ambiente familiar, de modo particular a repercussão da posição que a figura da mulher passa a ocupar nesse novo contexto.

Antes de adentrar a abordagem sobre a temática de dupla carreira propriamente dita, menciona-se que outras expressões oriundas desse termo foram verificadas na literatura, entre elas: “carreiras acopladas” (BERNASCO, 1994), “casal de carreira conjunta” (ADLER *et al*, 1989) e “carreira coordenada de casal” (BUTLER; PAISLEY, 1980). Estes dois últimos termos referem-se a casais cujos parceiros atuam em carreiras da mesma área, o que faz deles colegas de profissão, além de parceiros conjugais.

O aumento do número de casais praticantes da dupla carreira exigiu, de certa forma, um reexame das conceituações desses casais, pois a presença de duas carreiras em uma família resulta em processos mais complexos para o desenvolvimento desta, de modo especial de famílias com crianças (O'NEIL; KINSELLA-SHAW, 1987; PIXLEY; MOEN, 2003). As decisões tomadas por uma das pessoas certamente afetará a carreira da outra, razão pela qual as tentativas de construir carreiras individuais acabam obrigando cada membro a consultar o outro, de forma que sejam conciliados aspectos como deslocações, promoções, número de horas gastas no trabalho e partilha das tarefas domésticas (BUDWORTH *et al*, 2008).

A literatura demonstra que, nos estudos sobre casais de dupla carreira, um dos principais focos dos pesquisadores é o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, pois se acredita que muitos benefícios intelectuais, emocionais e psicológicos estão relacionados ao que se caracteriza como um “estilo de vida” de casais com carreira dupla (BARNETT, 1998; EDWARDS; ROTHBARD, 2000).

O Quadro 2 revela alguns resultados observados nos estudos sobre a *dual career*. Esses resultados apresentam alguns comportamentos que caracterizam o estilo de vida de quem vive a dupla carreira.

Quadro 2 – Resultados de estudos sobre *Dual career*

Estudos	Autores
Casais que lutam pelo estabelecimento de igualdades em seus relacionamentos.	Bryson e Bryson (1976); Rapoport e Rapoport (1979); Elman e Gilbert (1984)
As mulheres ainda arcam mais com as responsabilidades	Biemat e Wortman (1991); Elman e Gilbert (1984)
As mulheres estão mais dispostas a sacrificar a carreira a fim de reduzir os conflitos sexuais de papel	Elman e Gilbert (1984); Hall e Hall (1979)
A insatisfação entre casais de dupla carreira não é maior do que na população em geral	Skinner (1980); Yogev (1983)
A satisfação no casamento é mais dependente do capital percebido do que da igualdade	Kingshury e Scanzoni (1989); Rachlin e Hansen (1985)
A satisfação no casamento é aumentada quando ambos os cônjuges têm apoio emocional mútuo na sua carreira	Hall e Hall (1979); Hoffman e Nye (1974); Rapoport e Rapoport (1976)

Para obter um claro entendimento sobre o significado do termo *dual career* é importante ressaltar como este se configura, de forma específica.

Conforme já sinalizado na parte introdutória deste texto, a origem do conceito *dual career* é encontrada em Rapoport e Rapoport, no livro: *The Dual-Career Family: A Variant Pattern and Social Change*, publicado em 1969. Observa-se que nem nessa nem em obras posteriores desses mesmos autores houve distinção entre as nomenclaturas *dual career families*, *dual career couples* e *dual career*, ou seja, tais denominações, diferenciadas em sua escrita, denotarão sempre o mesmo sentido³¹ em relação do que se entende como *dual career*.

³¹ A palavra sentido refere-se ao conceito de *dual career*, que se define como um tipo de estrutura familiar na qual marido e mulher possuem carreira e vida familiar ativas, com ou sem filhos (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

2.1.2.1 Definições e terminologias

No tocante à terminologia, encontra-se na literatura um leque variado de nomenclaturas utilizadas para descrever e caracterizar famílias nas quais o casal trabalha. Vale ressaltar que nem todas as famílias (nas quais os casais trabalham) praticam a *dual career* (dupla carreira). Para este estudo, foi adotado o conceito que define famílias que praticam dupla carreira como aquelas na qual o trabalho é visto por ambos os parceiros conjugais, como tendo um elevado grau de importância, ou seja, ambos os cônjuges estão altamente envolvidos em seus trabalhos e buscam o crescimento pessoal por meio do desenvolvimento destes (FALKENBERG; MONACHELLO, 1990).

As práticas de dupla carreira e a forma pela qual esta é entendida segundo cada terminologia também foram examinadas.

Gilbert e Rachlin (1987) destacam três variações da estrutura nuclear familiar baseada em relações conjugais e progressão na carreira: a família tradicional (*traditional family*), a família de duplo salário (*dual earner family*) e a família de dupla carreira (*dual career family*). A família tradicional é definida como aquela em que o marido é o único provedor e a mulher dedica-se em tempo integral às atividades domésticas. A família de duplo salário caracteriza-se por ter ambos os cônjuges envolvidos no trabalho remunerado, mas não necessariamente em busca de uma carreira. Nessa variação de estrutura familiar, de acordo com os autores, um cônjuge pode até buscar desenvolver a carreira, mas o outro sempre estará focado apenas no ganho financeiro. Contudo, é comum que ambos os cônjuges estejam interessados somente na remuneração de seus trabalhos.

Rapoport e Rapoport (1976), pioneiros nos estudos sobre dupla carreira, levantaram informações que permitem que se observem características importantes para a construção de uma nova estrutura familiar, a família de dupla carreira (*dual career family*), definida por eles como “[...] o tipo de família em que ambos os chefes de família prosseguem na carreira ao mesmo tempo e mantêm uma vida familiar [incluindo crianças] conjuntamente³²” (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976, p. 18).

³² “[...] the type of family in which both heads of household pursue careers and at the same time maintain a family life (including children) together.”

[A família de dupla carreira] pode ser considerada um possível efeito da mudança do papel das mulheres na sociedade contemporânea e das definições menos simplistas associadas aos sexos. Estes... são homens e mulheres que rejeitam as noções de que é somente o homem da família que deve ser envolvido e comprometido profissionalmente, e que, se uma mulher escolhe o desenvolvimento profissional, deve ser para a relativa exclusão do casamento e da família³³ (*Ibid.*, p. 23).

Ao falar pela primeira vez sobre as famílias de dupla carreira, Rapoport e Rapoport (1976) as concebiam como “variantes criativas”³⁴ pioneiras e separatistas do padrão de estereótipos do homem provedor e do lar feminino. Na década de 70, essa situação tornou-se mais frequente, em decorrência do aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, reforçado pela legislação, que passou a garantir oportunidades mais igualitárias, e por uma maior aceitação dessa inserção pela opinião pública (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976, p. 23).

Duxbury *et al* (2007) salientam que, ao longo das últimas três décadas, a característica predominante das famílias trabalhadoras foi a distinção entre casais de duplo salário (*dual earner couples*) e casais de dupla carreira (*dual career couples*). Para Rapoport e Rapoport (1976), aquele primeiro grupo, que existe até em maior número, difere do segundo pela ausência de alguns dos principais elementos-padrão que, segundo eles, compõem a família de dupla carreira – a diferença entre carreira e trabalho³⁵ – em relação ao grau de compromisso pessoal (trabalho realizado por razões puramente econômicas) e a continuidade do trabalho (trabalho mais sujeito a interrupções, sem o claro desenvolvimento de estágios e acúmulo de conhecimentos). Ou seja, assim como já defendido por Gilbert e Rachlin (1987), casais de duplo salário não estão preocupados com o desenvolvimento de suas carreiras, mas sim com a remuneração financeira que o trabalho proporciona; também não se preocupam com a forma de contratação desse trabalho, nem tampouco se trará algum benefício além dos relacionados à renda. Contudo, vale ressaltar, segundo Gilbert e Rachlin (1987) ambas as tipologias (*dual career* e *dual earner*) favorecem uma separação tradicional entre os papéis familiares e de trabalho, tendo em vista a saída da mulher para trabalhar e a maior participação do homem nas atividades do lar.

³³ “[The dual career family] can be considered a possible effect of the changing role of women in contemporary society and the less changing role of women in contemporary society and the less simplistic role definitions associated with the sexes. These are... men and women who reject the notions that it is only the male in the family who should be professionally involved and committed, and that, if a woman chooses professional development, it must be to the relative exclusion of marriage and family.”

³⁴ “Creatives variants”

³⁵ Vale ressaltar que a visão desses autores sobre carreira e trabalho não é a mesma desenvolvida nesta tese, conforme mencionado na discussão Trabalho/carreira *versus* labor.

Importa destacar que Rapoport e Rapoport (1976, p. 9) entendem a carreira como “[...] seqüência de trabalho que exige um alto grau de compromisso e que tem um caráter contínuo de desenvolvimento.”³⁶ Esses autores ressaltam que a concepção do que eles chamam de “postos ou cargos de carreira” incorpora três elementos: 1) o trabalho é pessoalmente importante para o ocupante, o que significa que ele ou ela se identificam fortemente com ele; 2) há uma seqüência no desenvolvimento dos trabalhos que envolve uma progressão em direção às metas e realizações pessoais, mesmo que estas só surjam posteriormente; e 3) o trabalho requer um alto grau de compromisso e envolvimento. Essas ocupações exigem tipicamente um investimento significativo na formação e na educação (BIRD; SCHNURMAN-CROOK, 2005) e envolvem um aumento nos níveis de remuneração e de responsabilidade nas sucessivas posições (WHITE; NIELSEN, 2001). Já o trabalho, segundo Hertz (1986), distingue-se da carreira por apresentar oportunidades limitadas de promoção, salários por hora e alguns aumentos salariais com base no desempenho ou no tempo de trabalho. O que diferencia a visão de trabalho de Rapoport e Rapoport (1976), ressaltada nos três elementos que incorporam sua visão de carreira, da visão de trabalho ressaltada por Hertz (1986) é o grau de envolvimento e comprometimento individual com o trabalho.

Na visão desses autores, a discussão sobre as diferenças entre carreira e trabalho é fundamental para definir quem pratica a *dual career families*. Sekaran (1986) afirma que uma das principais características dos casais de dupla carreira é a abordagem da situação de trabalho. Para ele, cônjuges de dupla carreira têm o compromisso de manter-se em desenvolvimento no campo de trabalho e sempre com expectativa de mobilidade ascendente. É essa saliência da carreira, ou seja, o nível de comprometimento com a carreira (quando a carreira é considerada parte vital da vida), que constitui o fator distintivo do casal de dupla carreira (CORMIER *et al*, 1988; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; SEKARAN, 1986).

Retomando a visão de Rapoport e Rapoport (1976) sobre as diferenças entre a *dual career couples* e a *dual earner couples*, em relação ao que se entende como carreira e trabalho, verifica-se que o primeiro tipo (*dual career*) os autores caracterizam como a família em que ambos os parceiros possuem uma carreira profissional ou estão em busca de empregos representados por elevados padrões e *status* profissionais, além de apresentarem alto grau de

³⁶ “those job sequences that require a high degree of commitment and that have a continuous developmental character.”

compromisso e desenvolvimento na carreira. Em contrapartida, a *dual earner couples* se determina pelo fato de o casal buscar um emprego sem grandes perspectivas e aspirações de desenvolvimento de carreira. Este termo se veste de outras expressões, como *dual income*, *dual workers families* e *two-job family* (EBY, 1997; SEKARAN, 1986).

Cherpas (1985) entende a família de dupla carreira (*dual career family*) como um tipo específico de família de dupla renda (*dual earner family*) que tem seus próprios desafios. A *dual earner family* é definida pela autora como a família na qual marido e mulher ganham uma renda. Ela ainda informa que, nas últimas décadas, este tipo de família vem assumindo uma posição proeminente, além de causar um abalo no alicerce da família tradicional, que tem a mulher como cuidadora da casa e o marido como responsável pelo sustento.

Bird e Schnurman-Crook (2005) defendem a ideia de que homens e mulheres, na *dual career family*, têm identidades de gênero muito diferentes daquelas vistas na *dual earner family*. Kempeneers (1992) resumiu a questão de gênero observando que as mulheres realizam a junção entre o trabalho e a família e estão no centro das transformações das estruturas de ambos.

Pogrebin (1975) pondera que a *dual career family* difere do que ele chama de carreira de duas pessoas (*two-person career*) e de família de dois postos de trabalho (*two-job family*). Na primeira, ambos os parceiros se dedicam exclusivamente ao sucesso da carreira do marido. No segundo tipo, os dois trabalham, porém o trabalho da mulher é visto como dispensável ou secundário³⁷ à carreira do marido. O autor define a *dual career family* como aquela em que tanto o marido quanto a mulher vêm ambas as carreiras como igualmente importantes e a ser levadas com seriedade, empenho e motivação.

Ainda sobre as terminologias, Falkenberg e Monachello (1990) acrescentam mais uma à discussão. Segundo eles, a *dual career* possui necessidades diferentes da denominada *dual-income families*. Para os autores, dois tipos de famílias se distinguem a partir da *dual-earner*

³⁷Estudos brasileiros e latino-americanos também discutem esta visão do trabalho feminino como secundário. Abramo (2007), especificamente, questiona num capítulo a recorrente referência ao trabalho das mulheres na América Latina como força de trabalho secundária, o que, segundo ela, é resquício de uma concepção de família nuclear, na qual o homem é o único responsável provedor. Assim, isso se dá por uma concepção de gênero, segundo a qual a mulher é destinada à função de cuidar da vida doméstica e privada, que tem um valor social inferior ao do espaço público.

families: a dual career e a dual income. Sobre as famílias de dupla carreira, os autores corroboram a literatura já mencionada, reafirmando que neste tipo de família o trabalho tem um elevado grau de relevância³⁸ para ambos os parceiros conjugais. Já nas famílias de *dual income*, o trabalho é de pouca importância para um dos cônjuges ou para ambos. Assim, pelo menos um dos cônjuges não trabalha apenas para melhorar a situação econômica da família e não está pessoalmente envolvido em seu emprego. A prática da *dual earner family* existe tanto em domicílios onde há casais que vivem a *dual career* quanto naqueles em que se vive a *dual income* (FALKENBERG; MONACHELLO, 1990).

É útil ressaltar que alguns autores definem casais de dupla carreira como casais de dupla renda, independentemente do tipo de ocupação (BRETT *et al*, 1992; HALL; HALL, 1980; HAMMER *et al*, 1997).

Contra-pondo-se às discussões dos autores mencionados até o momento, Hall e Hall (1979) sustentam uma visão diferente sobre as características que distinguem os casais de dupla carreira. Para eles, tal distinção se dá nas atitudes e experiências relacionadas ao trabalho, ou seja, não é o compromisso com o trabalho, mas sim a quantidade de tempo gasto nos papéis de trabalho o que distingue a *dual career couples* da *dual earner family*. Sobre essa contraposição, é interessante lembrar a afirmação feita por Duxbury *et al* (2007, p. 472) “[...] de que a tipologia dupla renda/dupla carreira não representa adequadamente a rica diversidade de tipos de famílias de dupla renda.”³⁹

A amplitude de definições sobre a *dual career family* evidencia as inúmeras interpretações e opiniões dos pesquisadores sobre o tema. É característico na literatura sobre a *dual career* encontrar o uso de diferentes definições segundo determinados autores. Todavia, é comum a grande maioria destes convergir em relação a considerar que nas famílias de dupla carreira ambos os parceiros assumem o compromisso com a carreira profissional e com a manutenção de uma vida em família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

³⁸O grau de relevância refere-se a quando ambos os cônjuges estão altamente envolvidos em seus trabalhos e buscam o crescimento pessoal através do desenvolvimento de seu trabalho.

³⁹ “[...] that the dual-earner/dual-career typology fails to adequately represent the rich diversity of dual-income family types.”

Considerando-se que as famílias de dupla carreira são descritas por Rapoport e Rapoport (1971, p. 25) como “[...] um padrão de variação na cultura[...]”⁴⁰, observa-se sob esse aspecto, que, embora o número de famílias de dupla carreira venha apresentando um aumento progressivo, as estatísticas atuais sugerem que estes tipos de família continuam sendo uma “variante padrão da família” dentro da cultura, e que elas ainda representam uma pequena parte de um grupo maior de famílias com salários duplos (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

2.1.2.2 Tipologias

Reconhecendo-se que há uma variação, entre os sexos, no comportamento dos papéis e nas estratégias de enfrentamento, ou seja, na forma como os casais agem diante dessa variação, verifica-se na literatura um esforço por parte dos pesquisadores em organizar e classificar famílias de *dual career* em tipologias ou subgrupos identificáveis. Tal organização ocorre segundo o nível de envolvimento no trabalho e/ou na família (HALL; HALL, 1979), as prioridades centrais da vida e a estrutura da função (HUNT; HUNT, 1982), além da ordem do papel⁴¹ (SEKARAN, 1986).

Em uma tipologia inicial, Rapoport e Rapoport (1971) basearam-se na avaliação da dupla carreira a partir da perspectiva de fatores que envolvem o homem e a mulher. Sob a ótica do homem, a avaliação ocorre pelo grau de ênfase que este dá à carreira, tendo em vista que também possui uma vida em família na qual busca satisfação. Já na perspectiva da mulher, a avaliação da dupla carreira ocorre de acordo com seu grau de comprometimento com esta. Assim, os autores descrevem quatro tipos⁴² de *dual career families*: **familista, carreirista, convencional e coordenada**.

No primeiro tipo, familista, ambos os parceiros são os principais envolvidos na esfera doméstica, ou seja, possuem carreiras, mas a prioridade está relacionada ao campo caseiro, caso haja a necessidade de escolha. Inversamente ao familista, o tipo carreirista é caracterizado por casais que investem basicamente em suas respectivas carreiras. O tipo

⁴⁰ “[...] a variant pattern in the culture [...]”

⁴¹ A palavra papel conota as divisões sociais de gênero definidas, culturalmente, para homens e mulheres.

⁴² *Familistic; careerist; conventional; coordinate.*

convencional representa a família tradicional, na qual a mulher desempenha seu papel como dona de casa (atividades direcionadas à família) e o homem executa seu papel como provedor (atividades direcionadas à carreira)⁴³. Por fim, o tipo coordenada sugere um marido carreirista, disposto a cooperar na esfera doméstica, e uma mulher centrada na família, com orientação para a carreira (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

Os estudos realizados por Rapoport e Rapoport (1971) sobre essas tipologias não verificaram diferenças significativas que elevassem o *status* de “felicidade”, ou índice de satisfação, nos tipos de casamentos e em seus respectivos estilos de vida (chamados também de tipos), com exceção dos carreiristas, nos quais foi possível observar quedas relevantes na felicidade conjugal. Este tipo foi considerado pelos autores, à época em que o estudo foi realizado, como um estilo de vida isolado.

Hall e Hall (1980) também identificaram quatro tipos⁴⁴ de *dual career families*, determinados pelo grau de envolvimento dos parceiros na carreira *versus* casa. São eles: os acomodados (tipo I), os adversários (tipo II), os aliados (tipo III) e os acrobatas (tipo IV).

❖ Tipo I (**Acomodados**) - propõe um padrão, no qual um parceiro tem alta participação na carreira e pequena participação em casa, e o outro tem essas prioridades invertidas. Dessa forma, o grau de envolvimento de cada parceiro complementa o outro. Este tipo se assemelha à família tradicional, com exceção de que nele a carreira pode ser desenvolvida por ambos os parceiros. Os autores sugerem que esse arranjo minimiza conflitos e permite uma satisfação para cada membro.

❖ Tipo II (**Adversários**) - ambos os parceiros normalmente estão muito envolvidos com as suas carreiras e não manifestam nenhum tipo de envolvimento com o lar, a família ou alguma função de suporte ao seu par. A principal identificação de cada parceiro é definida a partir da carreira dele ou dela. Uma casa e uma família bem ordenadas são valorizadas pelos adversários, porém estes não estão dispostos a sacrificar suas carreiras para cumprir esse papel. Por conseguinte, este padrão é tido provavelmente como o mais estressante, além de

⁴³ Neste tipo, os papéis são baseados no gênero e não são intercambiáveis pelos autores.

⁴⁴ *Type I – accommodators; type II – adversaries; type III – allies; type IV – acrobats.*

estar associado a elevados graus de conflito em razão da concorrência entre as prioridades de carreira.

❖ Tipo III (**Aliados**) - percebe-se que os pares geralmente estão muito envolvidos com a carreira ou a casa e a família, mas não com todas as funções (eles se unem em uma prioridade). Ambos os parceiros podem ter uma orientação forte para a família e uma identificação menor com a carreira, ou o inverso dessas ações. Neste tipo de *dual career*, os autores julgam ser mais fácil definir as prioridades e minimizar os conflitos, pois demandas conflitantes em qualquer área podem ser facilmente resolvidas, visto que a escolha de prioridades se dá em comum acordo pelo casal.

❖ Tipo IV (**Acrobatas**) - trata de um padrão no qual o casal geralmente é muito envolvido em todos os seus papéis. Para eles, o relacionamento com as funções familiares tem a mesma importância que suas carreiras. Eles se satisfazem em ambos os domínios – casa e carreira. Como no tipo II (adversários), eles estão aptos à experiência de conflito entre a carreira e outras demandas, entretanto, no tipo IV ambos estão igualmente preocupados também com a casa e a família. Para os acrobatas, é provável que haja alta experiência de conflito ao tentarem satisfazer todas as suas demandas.

Hall e Hall (1980) pontualizam por fim que a estrutura de papéis nesses quatro tipos não é fixa, visto que os parceiros podem mudar e se deslocar nas estruturas dos papéis.

Fazendo-se um comparativo entre as tipologias propostas por Rapoport e Rapoport (1971) e Hall e Hall (1980), verifica-se que os tipos coordenada, familista e carreirista (RAPOPORT; RAPOPORT; 1971) se assemelham, em alguns aspectos, aos tipos acrobata, aliado e adversário (HALL; HALL, 1980), respectivamente. Um quadro-síntese será apresentado adiante, demonstrando detalhadamente algumas semelhanças.

Outros autores que propõem (a partir das prioridades centrais da vida e dos papéis de gênero prescritos pela sociedade) tipos para caracterizar a *dual career families* são Hunt e Hunt (1982). Diferentemente dos autores já citados, que ressaltam quatro tipos, estes apresentam

uma tipologia tríplice⁴⁵ de casais ou estilos de vida, denominada: tradicionalistas, priorizadores e integradores.

Os tradicionalistas representam um lar convencional, com divisões de papéis e de gênero: o sexo feminino está associado ao trabalho doméstico e o homem ao atributo de provedor. Eles se assemelham ao tipo convencional, salientado por Rapoport e Rapoport (1976).

O segundo tipo, tido como priorizadores, refere-se a casais que rejeitam a noção de gênero e a prescrição dos papéis. Eles se veem com a possibilidade de poder escolher entre as questões do trabalho e as funções familiares. Podem priorizar a carreira ou o relacionamento adulto (não necessariamente o casamento) e podem adiar ou evitar a maternidade/paternidade. Outros ainda podem limitar o envolvimento com o trabalho em função da priorização dos filhos. Comparativamente, este modelo se assemelha aos tipos adversários e aliados (HALL; HALL, 1980) e aos carreiristas e familistas (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

Por fim, os integradores são casais que têm papéis conjugais e parentais além de papéis de trabalho (ou seja, são orientados tanto para o trabalho quanto para os papéis da família). Estes trabalham em conjunto na mesma área profissional e podem ser colegas da mesma área, proprietários ou operadores de seu próprio negócio, ou uma equipe que combina diferentes funções ou habilidades. Este tipo difere de qualquer tipologia descrita por Hall e Hall (1980) ou Rapoport e Rapoport (1976), contudo há na literatura estudos que caracterizam a parceria no “amor” e no “trabalho” (MARSHACK, 1994) como um subgrupo da *dual career couples*, conhecida como *copreneurs*⁴⁶ (THOMAS, *et al*, 1984; RAPOPORT; RAPOPORT, 1969). Este subgrupo foi mencionado nesta discussão apenas como exemplo de outras formas existentes de parceria entre marido e mulher dentro de um contexto de *dual career*, mas não será objeto de estudo desta tese.

⁴⁵ *traditionalists, prioritizers; integrator.*

⁴⁶ Não há uma tradução exata para a palavra *copreneurs*, porém sua definição conceitual ajuda sobremaneira a entender seu significado. Dessa forma, entende-se por *copreneurs* aqueles casais que são parceiros nas relações conjugais e também nas relações de negócios (EPSTEIN, 1971; PONTTHIEU; CAUDILL, 1993). Fazem parte de um subgrupo de casais com dupla carreira que montam empresas familiares, no qual o marido e a esposa possuem as mesmas responsabilidades e compromisso para com o próprio negócio (BARNETT; BARNETT, 1988).

O Quadro 3 apresenta uma síntese das tipologias mencionadas até o momento, focando suas definições, as principais prioridades referentes a cada tipo e os aspectos positivos e negativos/conflituosos decorrentes de cada um, sob a perspectiva dos autores.

Quadro 3 - Síntese das Tipologias (Definições, Base Conceitual, Prioridades do Casal, Aspectos Positivos e Negativos)

Tipos	Definição	Base Conceitual	Prioridades do Casal	Aspectos Positivos e Negativos
Carreirista	O casal investe basicamente em suas respectivas carreiras.	Rapoport e Rapoport (1976)	Carreira	Não menciona
Convencional	Representa a família tradicional, na qual os papéis são baseados no gênero. Neste tipo, cabe à mulher desempenhar o papel relacionado às atividades domésticas (casa, filhos, etc.) e ao homem o papel de provedor. Todavia, o papel de provedor do homem está intimamente atrelado ao desenvolvimento de sua carreira, o que o caracteriza como um tipo de <i>dual career</i> .	Rapoport e Rapoport (1976)	Modelo tradicional familiar (mulher – família; homem – carreira)	Não menciona
Coordenada	Sugere um marido carreirista, porém disposto a cooperar na esfera doméstica, e uma mulher centrada na família com orientação para a carreira.	Rapoport e Rapoport (1976)	Família/carreira (equidade nas funções)	Não menciona
Familista	Ambos os parceiros estão envolvidos na esfera doméstica.	Rapoport e Rapoport (1976)	Família	Não menciona
Acomodados	Neste tipo, um parceiro tem alta participação na carreira e pequena participação em casa, e o outro tem essas prioridades invertidas. O grau de envolvimento de cada parceiro complementa o outro.	Hall e Hall (1980)	Família/carreira (equidade nas funções)	Minimiza conflitos Maior satisfação para o casal
Acrobatas	O casal é muito envolvido em todos os seus papéis. Para este tipo, o relacionamento com as funções familiares tem a mesma importância que suas carreiras.	Hall e Hall (1980)	Família e carreira	Satisfação em ambos os domínios (casa e trabalho) Preparados para os conflitos Maximiza os conflitos ao tentar satisfazer todas as demandas

Quadro 3 - Síntese das Tipologias (Definições, Base Conceitual, Prioridades do Casal, Aspectos Positivos e Negativos) (Continuação)

Tipos	Definição	Base Conceitual	Prioridades do Casal	Aspectos Positivos e Negativos
Adversários	Ambos os parceiros normalmente estão muito envolvidos com suas carreiras e não manifestam nenhum tipo de envolvimento com o lar, a família ou alguma função de suporte ao seu par.	Hall e Hall (1980)	Carreira	Aumento considerável do estresse
Aliados	Os pares geralmente estão muito envolvidos com a carreira ou a casa e a família, mas não com todas as funções. Ambos os parceiros podem ter uma orientação forte para a família e uma identificação menor com a carreira, ou o inverso.	Hall e Hall (1980)	Carreira <u>ou</u> família	Facilidade na definição das prioridades Minimiza conflitos
Priorizadores	São casais que rejeitam a noção de gênero e a prescrição de papéis. Podem escolher entre as questões do trabalho e as funções familiares.	Hunt e Hunt (1982)	Carreira <u>ou</u> família	Interesses diversificados As ações se dão segundo o que julgam ser prioridade naquele momento
Tradicionalistas	Caracterizam-se por representar um lar convencional, com divisões de papéis e gênero, onde ao sexo feminino se associa o trabalho doméstico e ao homem o atributo de provedor. Neste tipo, a ênfase na carreira é dada somente pelo homem.	Hunt e Hunt (1982)	Modelo tradicional de casal (mulher – família; homem – carreira)	Sem conflitos Casal tem os papéis bem definidos
Integradores	São casais que tem papéis conjugais e parentais, além de papéis de trabalho. Desenvolvem em conjunto algum exercício profissional, podendo ser colegas da mesma área, proprietários ou de seu próprio negócio ou de uma equipe que combina diferentes funções ou habilidades.	Hunt e Hunt (1982)	Empreendimento e seus afins	Não menciona

Alguns dos tipos de *dual career* descritos pelos autores (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; HALL; HALL, 1980; HUNT; HUNT, 1982) apresentam certas similaridades entre si. O Quadro 4 se propôs a facilitar a identificação dos tipos segundo as escolhas prioritárias da família, e demonstrar, diretamente, suas semelhanças com os outros tipos.

Quadro 4 - Similaridades dos tipos

Prioridades Tipos	Família	Carreira	Família e Carreira	Família ou Carreira	Família (mulher) Carreira (homem)	Família/ Carreira (equidade nas funções)
Carreirista*		X				
Convencional*					X	
Coordenada*						X
Familista ^{47*}	X					
Acomodados**						X
Acrobatas**			X			
Adversários**		X				
Aliados ^{48**}				X		
Priorizadores***				X		
Tradicionalistas ^{49***}					X	

Tendo em vista que os conceitos de cada tipo já foram abordados e suas semelhanças apontadas brevemente, o intuito do Quadro 4 é evidenciar esses tipos para uma melhor visualização e, conseqüentemente, maior entendimento.

Com isso, é possível realizar os seguintes comparativos: o tipo familista* assemelha-se ao tipo aliados** quando a prioridade deste é a família. É importante ressaltar aqui que, nos tipos em que as prioridades são família e carreira e família ou carreira, as igualdades entre os outros tipos pode ocorrer da seguinte forma: no caso família e carreira, é sabido que, para estes

⁴⁷ * Tipos classificados, segundo RAPOPORT *et al* (1976).

⁴⁸ ** Tipos classificados, segundo HALL *et al* (1980).

⁴⁹ *** Tipos classificados, segundo HUNT *et al* (1982).

casais, ambas as dimensões apresentam a mesma relevância; assim, haverá semelhança entre os tipos de família que priorizam uma ou outra dimensão. Do mesmo modo, isso ocorre para quem prioriza família ou carreira, mas neste caso opta-se apenas por um domínio.

Na sequência, verifica-se que o tipo *carreirista** se compara aos tipos *aliados*** e *adversários***, enquanto o *coordenada** se assemelha ao *acrobata***. Os *tradicionalistas**** se equiparam ao *convencional**. Já os *priorizadores**** são similares aos *adversários*** e aos *aliados***. É necessário salientar que o tipo *integradores**** não foi mencionado no Quadro 4, pois, mesmo tendo como prioridade a família e o trabalho, este tipo não é comparado a nenhum dos tipos propostos por Rapoport e Rapoport (1971) e Hall e Hall (1980), visto que sua atividade é focada em negócio próprio. Dessa forma, outros conflitos podem advir deste tipo de *dual career*.

Um estudo mais recente encontrado na literatura, que também apresenta algumas tipologias, é o de Duxbury *et al* (2007). A abordagem desses autores teve como foco, no entanto, introduzir uma nova tipologia para famílias de dupla renda (*dual earner family*), que, para esses autores, representa a complexa inter-relação entre trabalho, família e gênero. A tipologia tratada por eles incidiu sobre as famílias nas quais ambos os parceiros são força de trabalho. Esse estudo não apresenta nenhuma semelhança com os tipos apresentados por Rapoport e Rapoport (1971), Hall e Hall (1980) e Hunt e Hunt (1982). Todavia, foi salientado aqui com o intuito de se apontarem as várias vertentes nas quais o tema *dual career family* se faz presente. Além disso, esse estudo, segundo Duxbury *et al* (2007), auxilia na compreensão da natureza dos rendimentos das famílias de dupla renda, fornecendo *insights* para os profissionais de recursos humanos lidarem de forma eficiente com os problemas enfrentados pelos trabalhadores dessas famílias.

Duxbury *et al* (2007) postulam que a *dual income family* melhor se conceitua quando considerada a interação de três fatores: gênero, *status* profissional do parceiro masculino e *status* profissional da parceira. Dessa interação, surgem quatro principais grupos de dupla renda familiar, conhecidos como:

❖ *Dual career Family* – os indivíduos deste grupo possuem alto nível de educação formal e de renda e a família apresenta um alto *status* socioeconômico. Este tipo de família exige um maior grau de negociação e renegociação entre os parceiros, de forma que os interesses e o

bem-estar da família e do cônjuge sejam promovidos. O tempo gasto pelos parceiros no trabalho remunerado e não remunerado é equitativo, visto que este tipo incentiva uma partilha mais equilibrada das responsabilidades⁵⁰. O conflito entre carreira e família é muito elevado, o que sugere um consenso entre os parceiros diante das necessidades que vão surgindo no campo profissional e no campo familiar. A maternidade pode ser adiada, caso se privilegie a carreira. Contudo, se este fato tem prioridade na vida do casal, sugere-se uma migração para outro tipo de *dual career family*⁵¹. Em linhas gerais, este tipo de carreira se constrói sobre o fato de que ambos os cônjuges estão envolvidos na gestão ou trabalho profissional.

❖ *Dual-Earner Family* – os indivíduos deste grupo tendem a possuir menos anos de educação formal e baixa renda pessoal, além de uma provável situação de trabalho mais pontual e precária. Eles são mais propensos a trabalhar por necessidade. A renda familiar é de baixa a moderada, sendo mais provável que o marido ganhe mais do que a esposa, visto as ligações entre sexo e nível de remuneração. O papel da mulher no trabalho é de pouca importância, sua saída para trabalhar é espontânea ou ocorre para complementar a renda de seu parceiro. Esse é o grande diferencial deste tipo de família. O homem apresenta uma visão mais tradicional das atividades domésticas e as atitudes das mulheres podem ser tradicionais ou igualitárias. Partindo-se do pressuposto de que a família trabalha por opção, sua visão será mais igualitária. Famílias com valores mistos (parceiro tradicional, parceira igualitária) tendem a apresentar maior índice de conflito nas atribuições de tarefas domésticas. Tendo em vista que o homem deste tipo de família apresenta rendimentos mais elevados que suas esposas, é provável que ele detenha maior poder. Neste tipo de família os parceiros possuem “trabalho” e não carreira.

❖ *New Traditional Family* – os indivíduos deste grupo assumem um modelo mais tradicional do que igualitário de família. Denomina-se este tipo de relação como “casamento entre sócio sênior e sócio minoritário.”⁵² O marido é visto como a principal fonte de renda, e a

⁵⁰ É interessante ressaltar que, para os autores, a crença de que haverá uma partilha mais igualitária das responsabilidades dos papéis na família se apoia no fato de, neste tipo de família, a mulher possuir uma remuneração elevada, o que lhe dá maior poder de barganha e acaba “obrigando”, de certa forma, seu parceiro a ser mais propenso a assumir atividades igualitárias de gênero.

⁵¹ Sugere que casais que priorizam ter filhos podem mover-se do tipo *dual career family* para o tipo *new traditional family*, que requer menos envolvimento da parceira na carreira. Tal tipo será mais bem detalhado à frente.

⁵² Este tipo de relação, denominado “*sênior partner–junior partner marriage*”, é mencionado por Scanzoni e Scanzoni (1981).

mulher tem um trabalho secundário. Ambos os parceiros consideram obrigação da mulher/mãe cuidar da casa e de seus filhos, o que reforça a natureza subalterna de qualquer profissão que ela possa exercer, ou seja, inviabiliza sua carreira. O marido raramente se curva ao trabalho doméstico, salvo em casos de doença ou demissão. O fato de o sócio minoritário contribuir para a família economicamente faz com que a mulher não seja tão dependente do marido, o que aumenta seu poder na tomada de decisão conjugal. Contudo, vale ressaltar que o sócio sênior terá a palavra final na maioria das questões, particularmente nas relativas ao trabalho. Os conflitos neste grupo serão menores do que nos outros tipos. Embora a mulher experimente as exigências associadas ao trabalho e aos cuidados domésticos, a condição de ela poder escolher a hora de parar diminui o conflito em relação a outros tipos de família. Assim, caracteriza-se neste tipo de família a situação no qual o parceiro está envolvido na gestão ou trabalho profissional, enquanto a parceira possui um “trabalho”.

❖ *Status-Reversal Couple* – este tipo recebe esse nome por configurar “uma transformação na cabeça” em relação ao tradicional papel de gênero. A mulher assume a posição de sócio sênior, deixando para o homem o papel de sócio minoritário. Este padrão tem o maior grau de desvio das normas tradicionais de gênero, pois as mulheres assumem um maior *status* e poder de barganha do que os homens. Tal situação acaba gerando um maior desafio ao casal, pois este atua de forma incongruente com as expectativas da sociedade. As mulheres apresentam altos níveis de comprometimento com a carreira e ambos possuem valores mais igualitários, aspecto fundamental para casais nos quais a mulher tem renda maior, pois se o homem não tem uma visão mais equitativa o casal encontra dificuldades. Assim, verifica-se que homens com opiniões mais tradicionais são menos propensos a se casar com este perfil de mulher, até porque isso pressupõe uma igualdade na realização dos trabalhos com a família, cabendo até mais ao homem uma dedicação maior nesse aspecto. Sobre a questão de conflito, as mulheres sofrem muito mais, pois a maternidade é algo que deve ser adiado, visto que o comprometimento com a carreira é grande e a hipótese de ser mãe acaba sendo pouco atraente. Consequentemente, o homem deste tipo de família não terá que assumir maiores responsabilidades com a educação dos filhos, pois será menos provável que os tenha. Em resumo, verifica-se uma família em que a parceira está engajada no trabalho gerencial ou profissional, enquanto o parceiro masculino tem um “trabalho”.

Essas tipologias (DUXBURY *et al*, 2007) refletem o fato de que, nos países industrializados, há diferenças entre os indivíduos que podem estar ligadas a um *status* profissional ou ao

gênero. Essas diferenças têm um impacto significativo na capacidade das pessoas de negociarem a construção de suas famílias (ALLAN; CROW, 2001). Ademais, a tipologia é baseada na crença de que a dinâmica das relações dentro da *dual-income families* depende da combinação entre o sexo do cônjuge e sua ocupação.

O gênero e o *status* profissional estão fortemente associados a determinados números de outras construções, tais como: sexo, identidade de funções, expectativas normativas em relação ao trabalho remunerado e não remunerado, *status* socioeconômico e assimetria de gênero, os quais são fundamentais para se compreender e trabalhar as questões de vida. A decisão de incluir o gênero como uma chave de construção reflete o fato de que as contribuições e expectativas da vida familiar continuam tendo no gênero um grau significativo (ALLAN; CROW, 2001). Um exemplo disso é a reorganização das prioridades entre os domínios família e trabalho quando o casal opta por ter filhos. O que se observa normalmente é um esforço da mulher em adequar suas responsabilidades profissionais a fim de atender às necessidades familiares (SEKARAN, 1986).

Dessa forma, fica evidenciado que o fator gênero contribui sobremaneira para as definições dos tipos de *dual career*. Tanto, que se percebe que grande parte das pesquisas sobre os casais de dupla carreira se concentra em discutir fatores relacionados ao gênero feminino ou ao relacionamento do casal.

Cabe chamar a atenção também para um assunto que vem sendo pouco estudado, porém é muito importante nesse contexto – o homem (STOLTZ-LOIKE, 1992).

A grande maioria dos homens na sociedade atual ainda busca conquistar seus objetivos baseando-se em valores tradicionais, que associam masculinidade com um comportamento agressivo, dominante e de poder. Além disso, os homens se percebem somente no papel de provedores, não se vendo nos papéis de marido e pai, como forma de confirmação de sua masculinidade (GILBERT, 1985). Os papéis dos homens em casais de dupla carreira têm mudado muito menos do que os das mulheres. Muitos homens em relações de dupla carreira não participam de forma equitativa das responsabilidades domésticas. Contudo, observa-se que as mulheres altamente qualificadas ou que possuem uma renda familiar alta têm maridos que participam mais igualitariamente dos assuntos relacionados ao trabalho doméstico, o que,

de certa forma, sugere que o balanço ou equilíbrio de papéis vem mudando lentamente (SEKARAN, 1986).

Por essa razão, Gilbert (1985) se propôs a investigar essa lacuna existente nos estudos, visto que o papel do homem *dual career* tem se alterado pouco em relação ao da mulher, mas há perspectivas de mudança. Para esse autor, é necessário que haja apoio entre homens e mulheres a fim de que suas metas individuais sejam alcançadas. Assim, os homens deveriam ter apoio para se envolverem mais com seus filhos, enquanto as mulheres necessitariam de auxílio para não se sentirem culpadas na situação contrária (menor envolvimento com os filhos). Ele ainda identificou três tipos de homens em casais de dupla carreira, conhecidos como: 1) homem com papel partilhado, 2) homem tradicional e 3) pais participativos⁵³. O primeiro tipo caracteriza o homem que partilha de forma equitativa suas responsabilidades domésticas e os cuidados com as crianças, além de compartilhar da valorização da carreira de ambos. O segundo tipo é característico do casal no qual as responsabilidades domésticas e de assistência aos filhos pertencem às mulheres. O terceiro tipo é visto nos casais cujas atividades domésticas são de competência da mulher, contudo o cuidado com a criança é compartilhado com o pai.

Enfim, todas as tipologias aqui registradas são importantes, pois indicam que para cada escolha do casal há uma classificação que varia segundo alguns aspectos (gênero, carreira, labor, família); além disso, serviram de base para o desenvolvimento de vários outros tipos de estudos. Contudo, Cherpas (1985) ressalta que este sistema de classificação ainda é deficitário e pode se tornar um problema para os pesquisadores, uma vez que a literatura difere na utilização dos conceitos fundamentais dos estudos sobre carreira e família. Espera-se um acordo entre os autores que trabalham com esse tema sobre um vocabulário comum a todos que possa desenvolver um sistema de classificação único, algo ainda tido como distante (CHERPAS, 1985).

⁵³ “1) *role-sharing men*; 2) *traditional men* e 3) *participant fathers*.”

2.1.2.3 Benefícios e conflitos (trabalho *versus* família)

Como na grande maioria dos casos, para toda escolha há sempre os prós e os contras. Na escolha pela prática da *dual career* isso não é diferente, ou seja, aspectos positivos e negativos estão presentes na questão. É relevante lembrar que essa prática realizada pelas famílias é denominada por vários autores como uma opção de estilo de vida⁵⁴ (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; GILBERT, 1985; SEKARAN, 1986; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989; GREEN; ZENISEK, 1983).

Ao escolher a *dual career* como estilo de vida, o casal rompe com o padrão tradicional de vida familiar e transita para um meio repleto de novos paradigmas. Isso traz vantagens a esse casal, mas desvantagens também são percebidas. Tais desvantagens podem impactar profundamente as famílias, visto as mudanças às quais estas se propõem, onde os papéis de gênero e a divisão de tarefas, entre outros, estão intimamente envolvidos (GILBERT, 1985).

Vantagens e Benefícios

Uma vantagem considerada importante na estrutura de dupla carreira é o ganho financeiro. Primeiro, porque possibilita um aumento no padrão de vida do casal, já que ambos são assalariados e têm com isso sua renda aumentada. O fato de os cônjuges trabalharem aumenta a autoestima deles, pois se reconhecem como úteis tanto para a sociedade quanto em casa. Além disso, dois salários propiciam uma maior flexibilidade do trabalho, ou seja, se um dos membros do casal não está satisfeito com o trabalho, é-lhe permitido buscar outras opções ou mudar de carreira. Nenhum dos parceiros tem de suportar uma carreira desagradável apenas para garantir o sustento da família (GREEN; ZENISEK 1983).

Outro benefício é a “permissão” que ambos os parceiros têm para operar fora das restrições de atividades preestabelecidas na estrutura familiar tradicional. Por exemplo, os homens não precisam e nem devem ficar alheios às atividades domésticas e cuidados com os filhos, assim como as mulheres podem atuar em atividades consideradas de domínio masculino.

⁵⁴ Este termo é mencionado pelos autores, mas não definido por eles. Contudo, as leituras dos textos levam a entender que estilo de vida se refere “à estratificação da sociedade por meio de aspectos comportamentais, expressos geralmente sob a forma de padrões de consumo, rotinas, hábitos ou forma de vida adaptada ao dia a dia” (WIKIPÉDIA).

Uma terceira vantagem é o aumento do nível de interação social que a mulher vive no trabalho (se comparado com o tempo integral de trabalho em casa). Ela já não precisa esperar apenas de seu marido situações que favoreçam interações sociais e estímulo intelectual (HALL; HALL, 1979). Como ambos os membros têm pressões e exigências similares no campo de trabalho, é mais fácil que se entendam e se apoiem mutuamente quando necessário. Essa partilha recíproca de problemas contribui para um maior respeito, admiração e orgulho das realizações entre os cônjuges (GREEN; ZENISEK, 1983).

Foi possível averiguar, na literatura sobre *dual career families*, que os aspectos negativos (dilemas, conflitos e desvantagens) são bem mais explorados e pesquisados do que os aspectos positivos (vantagens e benefícios). Todavia, isso não significa que este estilo de vida é inviável; confirma, sim, toda a discussão que vem ocorrendo sobre a reconfiguração da estrutura familiar e a divisão sexual do trabalho, evidenciando que a quebra com o tradicional não é tão facilmente absorvida pelas pessoas e muito menos pela sociedade.

Desvantagens, Conflitos e Dilemas

De posse do conhecimento sobre a importância do trabalho e da família para as pessoas, não é de espantar que gerir ambos seja algo desafiador e conflituoso, ainda mais tendo como pano de fundo um relacionamento a dois, onde existe um parceiro/parceira para conciliar esses aspectos. A esse respeito, verifica-se na literatura uma preocupação em analisar as questões de conflitos decorrentes entre o trabalho e o papel da família (GREENHAUS; PARASURAMAN, 1997; MATTHEWS *et al*, 2006; STREICH *et al*, 2008). Há, porém, uma dificuldade nos estudos sobre a relação de conflito família-trabalho: é a diversidade de terminologias utilizadas por vários autores para designar essencialmente o mesmo constructo (LEWIS; COOPER, 1988). Tal ressalva é feita para justificar as inúmeras expressões que serão mencionadas no texto a seguir.

Algumas pesquisas consideram que o papel de um par pode enriquecer o outro. No que tange, porém, a percepções problemáticas, geradoras de conflito para as famílias de dupla carreira, grande parte delas provém da perspectiva que se tem da mulher e de seu papel na família e no trabalho (as relações de gênero serão mais bem discutidas posteriormente). Todavia, para fins de pesquisa, observa-se que o casal deve ser visto como uma unidade de análise, ou seja, que

esse casal não deve ser estudado como indivíduo (homem e mulher separadamente), mas entendido como uma díade (BARNETT; HYDE, 2001).

O estilo de vida *dual career families* é pensado como estando associado a estresse e a uma significativa tensão (SEKARAN, 1986; CHERPAS, 1985; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; GILBERT; RACHLIN, 1987; SKINNER, 1980). Embora as fontes de estresse sejam encontradas em diversas situações, neste estilo de vida se tornam particularmente mais agudas, visto as implicações do trabalho/sobrecarga de papéis, do conflito de papéis e do ciclo de papéis múltiplos (HALL; HALL, 1979; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

Retomando-se o estudo de Rapoport e Rapoport (1976), além da apresentação e definição do termo *dual career families*, sua pesquisa detalhada e em profundidade com cinco famílias deste grupo encontrou vários outros resultados, dentre os quais a identificação de cinco fontes de tensão⁵⁵, estruturadas socialmente para as famílias de dupla carreira. São elas⁵⁶:

- a) dilemas de sobrecarga no papel (resultantes das várias funções realizadas pelo casal de cônjuges, amigos, parentes, etc.);
- b) dilemas normativos (resultantes das diferenças entre o estilo de vida de dupla carreira e os comportamentos normativos prescritos pela sociedade);
- c) dilemas de identidade (resultantes da confusão entre os papéis prescritos pela sociedade e os papéis adquiridos nos estilos de vida das famílias de dupla carreira);
- d) dilemas da rede social (resultantes da redução do tempo disponível para a interação social);
- e) dilemas do ciclismo de papel (resultantes do conflito de decisão sobre se o trabalho ou a família deve ter preferência em determinadas situações).

⁵⁵ Embora baseada em apenas cinco famílias, esta lista de tensões foi aceita em completo e tornou-se modelo para investigação posterior sobre o papel das tensões na dupla carreira. Os cinco grandes dilemas descritos por Rapoport e Rapoport (1976) forneceram um quadro útil para o exame das tensões do estilo de vida de dupla carreira.

⁵⁶ a) *role overload dilemmas*; b) *normative dilemmas*; c) *identity dilemmas*; d) *social network dilemmas*; e) *role-cycling dilemmas*.

Para Gilbert (1985), os estressores mais comuns em casais de dupla carreira incluem⁵⁷: a) se e quando ter filhos; b) quantos filhos; c) combinação do trabalho com os papéis da família; d) assistência aos filhos; e) conceitos de igualdade; f) mobilidade profissional⁵⁸; e g) prejuízo ocupacional e discriminação sexual. Essas tensões, por sua vez, podem resultar em baixa satisfação conjugal (SEKARAN, 1986; THEUNISSEN *et al*, 2003), percepção de desigualdade (RICE, 1979), conflito de papéis (REGAN; ROLAND, 1985), concorrência (HALL; HALL, 1979), baixa produtividade e satisfação com a vida (SEKARAN, 1985).

Greenhaus e Beutell (1985, p. 77) definem o conflito trabalho-família (WFC) como “uma forma de conflito inter-papéis, onde as pressões de cada papel nos domínios do trabalho e da família são incompatíveis entre si em algum aspecto.”⁵⁹ Os autores sugerem três principais formas de conflito trabalho-família: a) conflito baseado no tempo; b) conflito baseado em tensão, e c) conflito baseado no comportamento. O primeiro conflito evidencia questões relacionadas a pressões do tempo não adaptadas às exigências do domínio, tais como a demanda de trabalho excessivo e a sobrecarga de papéis. Em linhas gerais, ocorre quando o tempo dedicado a uma função torna difícil o cumprimento de outras. A segunda forma de conflito envolve a tensão gerada pelo papel produzido. Há algumas evidências consideráveis de que estressores de trabalho podem produzir sintomas como tensão, ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade. Dessa forma, os autores afirmam que esses fatores ocorrem quando a tensão gerada em um papel afeta ou se intromete no desempenho de outra função. Por fim, o conflito baseado no comportamento trata de padrões específicos de papéis que podem ser incompatíveis com as expectativas relacionadas ao comportamento em outro papel, como, por exemplo, uma postura mais rígida e agressiva em determinado trabalho não é esperada no ambiente familiar.

O conflito trabalho-família (WFC) também é sugerido como uma fonte de estresse no trabalho que conseqüentemente conduz a resultados negativos (MAUNO; KINNUNEM, 1999). Tal conceito é sustentado em parte por Frone (2000, p. 888), que salienta que o

⁵⁷“a) *whether and when to have children*; b) *how many children*; c) *combining occupational and family roles*; d) *child care*; e) *concepts of equity*; f) *occupational mobility*; e g) *occupational prejudice and sex discrimination*.”

⁵⁸ Em um estudo realizado por Moore (2002) sobre expatriação para casais de *dual career* identifica-se que as mulheres ainda são menos suscetíveis à mobilidade internacional do que os homens. Questões familiares são tidas como o grande limitador para a realocação da mulher.

⁵⁹ “*A form of interrole conflict in which the role pressures from work and family domains are mutually incompatible in some respect.*”

“conflito trabalho-família representa uma fonte de estresse na relação trabalho e vida familiar.”⁶⁰ Por conseguinte, a interação entre o trabalho de um empregado e seus papéis familiares pode acarretar estresse, que tem também efeitos negativos. Sobre esses aspectos negativos, verifica-se que o WFC propicia uma insatisfação maior com a vida (RICE *et al*, 1992) e problemas de saúde física (THOMAS; GANSTER *et al*, 1995). É importante ressaltar que o WFC tem sido encontrado em todos os ambientes de trabalho (BOLES *et al*, 1997).

Pesquisas também aventam que o WFC está relacionado ao comprometimento organizacional (LYNESS; THOMPSON, 1997; NETEMEYER *et al*, 1996), ao desempenho no trabalho (FRONE *et al*, 1997) e ao volume de negócios (GREENHAUS; PARASURAMAN, 1997). Identifica-se o WFC também em resultados de não trabalho, como a satisfação com a vida (KOSSEK; OZEKI, 1998), o envolvimento da família (FRONE *et al*, 1992a) e a satisfação marital (COVERMAN, 1989). Assim, é possível dizer que o WFC traz implicações tanto para o campo organizacional quanto para o campo pessoal (dos trabalhadores).

Geralmente, reconhece-se que os conflitos ocorrem de forma bidirecional, ou seja, o trabalho pode interferir na família e a família no trabalho (FRONE, 2003). Trabalhar até mais tarde pode prejudicar questões como jantar em família e colocar as crianças para dormir – exemplo de como o trabalho interfere na família. A situação contrária (família interferindo o trabalho) pode ser exemplificada pelo tempo gasto com um pai idoso em consultas médicas, que pode dificultar uma melhor *performance* no trabalho. Embora os resultados sejam consistentes a favor dessas duas características distintas do fenômeno bidirecional, pesquisas indicam que os indivíduos experimentam com muito mais frequência os conflitos advindos da relação trabalho-família do que os conflitos de família-trabalho, independentemente de seu gênero (CARLSON; FRONE, 2003; FRONE *et al*, 1992).

É válido mencionar um trabalho de Frone (2003), onde é postulado que a interface trabalho-família se compõe de duas construções distintas, que são: “conflito trabalho-família” e “facilitação do trabalho família”⁶¹. Conforme já tratado anteriormente, o conflito trabalho-família ocorre quando as pressões e demandas do trabalho interferem nos esforços para cumprir as obrigações pessoais e vice-versa (KOPELMAN *et al*, 1983). Por outro lado, a

⁶⁰“*Work-family conflict represents a source of stress at the interface of work and family life.*”

⁶¹ “*Work-family conflict*” e “*work-family facilitation*”.

facilitação do trabalho família, termo inédito até o momento, tem sua raiz na teoria expansionista⁶², que sugere a participação individual nos benefícios e em múltiplas funções, facilitando a integração e gestão dos papéis (GREENHAUS; POWELL, 2006; HANSON *et al*, 2006).

Esse termo (facilitação do trabalho família) pode ainda ser encontrado na literatura⁶³ sob diferentes rótulos conceituais, como: enriquecimento, integração e repercussões positivas. Considerando-se que o conflito trabalho-família se concentra em aspectos negativos da participação em vários domínios, a facilitação do trabalho família reconhece como a participação em um papel pode afetar positivamente o sucesso em outro (CULBERTSON *et al*, 2010). Assim, Grzywacz e Butler (2005, p. 106) afirmam que “a facilitação trabalho família não é o oposto bipolar do conflito trabalho-família” e que, em comparação com o conflito trabalho-família, “a facilitação trabalho família é teoricamente distinta e empiricamente viável a construir.” (*Ibid.*, p. 107).

Diante dos desdobramentos relativos ao WFC, contempla-se o surgimento de vários estudos que discutem este tema unicamente ou em comparação com outras abordagens. Há pesquisas que tratam dos efeitos mensuráveis do trabalho, com ênfase na autoeficácia sobre as relações entre conflito trabalho-família e as facetas da satisfação no trabalho (remuneração, promoção, supervisão, colegas de trabalho). Os resultados mostram que o trabalho com foco na autoeficácia consegue medir a relação entre os conflitos trabalho-família (MATHIS; BROWN, 2008).

Outros autores discutem a relação entre a literatura de WFC e algumas teorias sobre desenvolvimento de carreira e aconselhamento, buscando usar princípios teóricos para intervenções eficazes e estratégias de enfrentamento que favoreçam esse desenvolvimento. O foco, neste caso, para o WFC, são as mulheres trabalhadoras, visto serem um grupo mais

⁶²Sieber (1974) argumentou que o acúmulo de papel é benéfico para os indivíduos e a sociedade, e Marks (1977) sustentou que a energia humana não é finita, mas recria-se dentro dos limites, permitindo que os indivíduos se envolvam em múltiplas atividades. Assim, a hipótese principal da teoria expansionista é de que o envolvimento ativo em um domínio fornece acesso aos recursos e experiências que contribuem para a realização pessoal (BARNETT; HYDE, 2001).

⁶³ Autores que discutem este termo revestido de outras terminologias – Barnett e Baruch (1985); Crouter (1984); Friedman e Greenhaus (2000); Grzywacz e Marks (2000b); Kirchmeyer (1992b); Thompson e Bunderson (2001).

exposto e afetado negativamente pelos conflitos, seja em suas vidas pessoais, seja profissionais (SLAN-JERUSALIM; CHEN, 2009).

Tendo em vista o impacto que as tensões e os conflitos trabalho-família (WFC) podem gerar nos indivíduos, maximizam-se ainda mais os desafios às famílias de dupla carreira e às organizações. Para estas últimas, os desafios dizem respeito principalmente à gestão de pessoas, que precisa saber lidar com os funcionários (que podem fazer parte deste grupo de família de dupla carreira), visto que tais conflitos podem influenciar negativamente no rendimento dos colaboradores e também, por outro lado, para tentar incentivar benefícios em busca de maior produtividade.

A pesquisa de Wilcox-Matthew e Minnor (1989) apresenta um modelo conceitual abrangente, com o objetivo de proporcionar orientações específicas aos conselheiros para que estes avaliem as preocupações sobre a dupla carreira e sugiram benefícios e intervenções que possibilitem resolver os problemas. As intervenções propostas vão abordar diretamente as preocupações. Tal modelo apresenta as preocupações e os benefícios da dupla carreira de estilo de vida em quatro níveis: intrapessoal (preocupações e benefícios de cada pessoa), interpessoal (preocupações e benefícios no seio da família), organizacional (preocupações e benefícios resultantes da relação *dual career*/empregador) e social (preocupações e benefícios resultantes do ponto de vista da sociedade sobre os papéis apropriados para mulheres e homens).

A finalidade deste modelo que distingue as preocupações e os benefícios em quatro níveis é compreender as múltiplas dimensões que impactam a *dual career*. Todavia, os autores afirmam que esses níveis interagem como um sistema, de forma que alterações em qualquer um dos níveis interferem em outros. Sustentam tal afirmação com o seguinte exemplo: se a sociedade aceita um nível maior de progressão na carreira para as mulheres, cada mulher pode manifestar seu desejo de avançar na carreira; isso, por consequência, afeta seu nível intrapessoal, e o esposo da mulher pode também apoiar sua progressão na carreira, afetando assim o nível interpessoal.

O Quadro 5 apresenta um resumo contendo as preocupações, benefícios e implicações propostos pelos autores.

Quadro 5 - Resumo das preocupações, vantagens e desvantagens para a *dual career*

Nível Intrapessoal	Nível Interpessoal
<p><u>Preocupações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Questões de Identidade • Estresse/Sobrecarga de papel <p><u>Benefícios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoestima, realização e controle dos papéis de trabalho • Intimidade de papéis familiares • Menos responsabilidade para a renda • Mais papéis para se definir o sucesso <p><u>Implicações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Afirma e resolve questões de identidade • Defini o sucesso individual 	<p><u>Preocupações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepções incongruentes da importância do papel do trabalho • Concorrência entre os papéis de trabalho • Distribuição desigual das tarefas domésticas • Preocupação com o cuidado da criança <p><u>Benefícios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Solidariedade Conjugal • Nenhum adverso e alguns efeitos positivos do pai • Grau de satisfação feminino com o trabalho de previsão da coesão familiar • Melhor padrão de vida <p><u>Implicações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Permite ao casal o ar de estresse e raiva • Recompõe queixas como assuntos alheios • Define o sucesso mútuo na carreira e nos papéis de família
Nível Organizacional	Nível Social
<p><u>Preocupações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Horários rígidos de trabalho • Trabalha valores patriarcais • Os efeitos prejudiciais de interrupções na carreira <p><u>Benefícios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Horários de trabalho alternativos • Licença Parental • Assistência de cuidados para crianças • Assistência para recolocação <p><u>Implicações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Discute o impacto da política organizacional • Pedido de exceções dos casais às regras da organização • Casal promove novas políticas organizacionais • Casal apoia a legislação • Profissionais de aconselhamento pesquisam questões entre dupla carreira/ empregador 	<p><u>Preocupações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de apoio para os papéis não tradicionais • Misto de mensagens da sociedade sobre as funções de comportamento • Falta de modelos <p><u>Benefícios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento do apoio aos papéis igualitários • Movimento feminino • Legislação de ação afirmativa • O aumento da participação das mulheres na educação e na força de trabalho <p><u>Implicações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Promove a sociedade favorável à opção de cada papel • Expansi a função de aconselhamento

Fonte: Wilcox-Matthew e Minnor (1989, p. 195). Tradução da Autora.

Sobre o nível intrapessoal (campo individual), uma das principais preocupações para os casais de dupla carreira é lidar com as questões que envolvem identidade, que se define como uma descontinuidade entre a socialização precoce de papéis de gênero e desejos atuais ou práticas (KATER, 1985). Essa descontinuidade gera dilemas intrapessoais para os cônjuges que compartilham dupla carreira profissional e papéis familiares. Uma dose grande de estresse, vinda desses dilemas, pode ser experimentada tanto por homens quanto por mulheres, pois quando estes tentam lidar com as expectativas de cumprimento de funções múltiplas, que oscilam entre a ênfase na carreira e a ênfase nos papéis familiares, resultados negativos na busca pelo equilíbrio geram estresse (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).

No tocante aos benefícios, esses autores ressaltam que a mulher é mais favorecida, visto que possuir um emprego de alto prestígio, além de ter um trabalho remunerado, propicia um maior prazer e bem-estar, eleva a autoestima e realiza as mulheres profissional e pessoalmente. Os homens também se beneficiam, considerando-se a possibilidade de maior envolvimento nas funções familiares.

Quanto ao nível interpessoal (campo familiar), questões relacionadas ao trabalho remunerado, aos afazeres domésticos e aos cuidados com as crianças trazem as principais inquietações. Casais de dupla carreira podem enfrentar conflitos decorrentes da participação desigual nos papéis do trabalho remunerado. Questões como desigualdade de salários entre homens e mulheres e menor envolvimento com a carreira pela mulher, em razão das necessidades no campo familiar, são imposições sociais que contribuem para o aumento desses conflitos. Atividades domésticas ainda continuam prevalecendo entre as mulheres, que sofrem uma sobrecarga de funções com a inserção no trabalho remunerado. Os homens ainda continuam gastando mais tempo em seus empregos do que em casa. Em relação aos filhos, observa-se que o tempo gasto com eles, pelos homens, é maior se comparado ao tempo gasto com os afazeres domésticos, contudo ainda cabe à mulher a maior responsabilidade e um maior gasto diário de horas com os cuidados com os filhos. Fatores de estresse se intensificam quando casais na faixa dos vinte e início dos trinta anos iniciam suas famílias e ao mesmo tempo tentam estabelecer suas carreiras (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).

Percebe-se ainda que as mulheres comprometidas com o desenvolvimento da carreira acabam tendo menos filhos que outras mulheres, ou seja, os planos sobre quando engravidar e quantos filhos ter estão intimamente ligados ao comprometimento com a carreira. Para os pais com

dupla carreira, verifica-se que a gravidez é cuidadosamente planejada, de forma que não venha interromper nenhum plano de trabalho e, assim, gere satisfação para ambos (STOLTZ-LOIKE, 1992).

Os benefícios no nível interpessoal se reforçam pela motivação para uma solidariedade conjugal. É relatado na literatura que esse seria um dos benefícios interpessoais mais consistentes, visto que casais de dupla carreira que experimentam um elevado nível de solidariedade conjugal elevam a qualidade de seu casamento. O emprego dos pais também apresenta aspectos positivos, pois a relação entre mães e filhos não parece ser afetada pelo trabalho materno, podendo ainda ser melhorada. A satisfação no trabalho e as funções da família favorecem as mulheres que fazem parte de um casal de dupla carreira. Segundo Anderson-Kulman e Paludi (1986), um alto nível de satisfação com o trabalho provê uma coesão familiar, definida por eles como a presença de apoio mútuo e ajuda nos comportamentos da família. Contribui também para baixos níveis de tensão das mães que trabalham. Por fim, grandes vantagens podem ser observadas no padrão de vida social do casal, com a carreira orientada da mulher geralmente contribuindo de forma substancial para a renda familiar (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).

As maiores apreensões no nível organizacional que agravam o conflito entre o trabalho e o papel na família vêm da rigidez dos horários de trabalho e da valorização do trabalho patriarcal, presentes ainda em muitas organizações. Embora existam empresas que permitam horários de trabalho flexíveis ou em tempo parcial, não são todas que disponibilizam isso amplamente. Se um dos cônjuges, geralmente a mulher, tenta aliviar a sobrecarga de trabalho interrompendo a carreira, esta interrupção pode ter efeito prejudicial na progressão de sua carreira e em seus ganhos após o retorno ao trabalho (BLAU; FERBER, 1986; WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989). Não obstante, é possível encontrar organizações que oferecem benefícios e são mais propícias às pessoas que optam por um estilo de vida *dual career*. Dados estatísticos de uma pesquisa apresentam percentuais do crescente favorecimento pelas organizações de horários alternativos de trabalho, licença parental, uma maior assistência ao cuidado com os filhos e políticas de recolocação (BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS, 1986).

Por fim, o quarto nível, tido como social, gera preocupações no sentido de que a sociedade ainda não entende e nem apoia totalmente os papéis não tradicionais para homens e mulheres

(SEKARAN, 1986). Casais de dupla carreira podem estar sujeitos a entendimentos contraditórios de variadas fontes, além de imposições de como devem viver suas vidas. Não se percebem ainda muitos modelos alinhados e que favoreçam a gerência das múltiplas demandas deste estilo de vida (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989). Todavia, as vantagens são percebidas em alguns segmentos da sociedade, que gradualmente estão alterando suas sanções a papéis igualitários para homens e mulheres. Os homens estão demonstrando cada vez mais apoio ao desenvolvimento da carreira das mulheres e, ainda, aspectos como o surgimento de movimentos de mulheres, uma legislação de ação mais afirmativa, a crescente participação das mulheres no ensino superior e no mercado de trabalho estão pavimentando o caminho para uma sociedade mais tolerante (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).

A partir do escopo delineado até o momento, é possível concluir que a prática da *dual career* pelos casais está completamente imbuída de questões conflituosas de trabalho-família, visto o “universo” – individual e social – na qual está envolvida. Ao aliar “amor” e “trabalho” (SANDERS, 1998), o casal mergulha em um mar de situações desconhecidas, dentre as quais motivações e conflitos, criando turbulências que deverão ser controladas. Dessa forma, é relevante entender os conflitos que tais mudanças trazem em relação ao trabalho e à família (*work-family conflict*), a fim de compreender melhor os aspectos do indivíduo e da organização.

2.1.2.4 A *dual career* como desafio para as organizações contemporâneas

A maioria dos estudos sobre *dual career* se concentra sobremaneira nos aspectos relacionados à vida das famílias com dupla carreira, ou seja, as pesquisas enfatizam problemas e buscam soluções relacionadas a ajustes entre o casal, e raramente na empresa (PIERCE; DELAHAYE, 1996). Diante do aumento do número de famílias com dupla carreira, porém, as organizações começaram a se envolver com seus dilemas, buscando entendê-los. Prova disso é o germinar recente na literatura de estudos sobre a importância de a organização (empregador) se adequar às questões que envolvem a temática *dual career*. Já é possível identificar uma preocupação gradativa por parte da gestão de recursos humanos sobre esse

fenômeno (SEKARAN, 1986; NEWGREN *et al*, 1988; REED; BRUCE, 1993; DUXBURY *et al*, 2007).

Esse interesse por parte da empresa é decorrente da crescente pressão sobre as organizações para melhorarem sua competitividade no mercado global. Sobre isso, Dunphy e Stace (1992) salientam que uma utilização mais eficaz e flexível de políticas de gestão de pessoas com os funcionários que fazem parte de uma *dual career* deve ser considerada a chave para o alcance de melhores vantagens competitivas. No entanto, as organizações acabam muitas vezes ignorando tais práticas de gestão como estratégia para alcançar tais proveitos. Assim, considerar as necessidades dos funcionários de dupla carreira como uma preocupação legítima de negócio e responder a elas com iniciativas e políticas inovadoras de gestão são formas de as práticas de gestão contribuírem para melhorar a posição competitiva de uma organização (SCHULER; MACMILLAN, 1984).

McEnery e Lifter (1987, p. 78) sugerem que as políticas de consideração das questões de *dual career* devem ser “um indicativo de estratégia pró-ativa de recursos humanos.”⁶⁴ Essas questões podem ser observadas dentro da organização, em vários estágios do processo de gestão de recursos humanos, tais como o processo de recrutamento, transferência e promoção, a projeção de pacotes de benefícios aos empregados e a gestão das práticas diárias (PIERCE; DELAHAYE, 1996).

Estudos mais recentes no campo das organizações ressaltam como desafio para o desenvolvimento de recursos humanos, neste novo milênio, identificar uma melhor forma de alocar as demandas de funcionários⁶⁵ relativas ao trabalho e à família, modificar suas políticas e torná-las mais flexíveis (DUXBURY *et al*, 2007).

A literatura é mais enfática ao falar das empresas do setor privado, contudo vale mencionar que o setor público também tem apresentado essas novas demandas. No contexto público, algumas características devem ser percebidas, tais como: casais empregados no mesmo setor

⁶⁴“ *Indicative of proactive human resources strategy.*”

⁶⁵Isto é percebido particularmente no que diz respeito aos membros da *dual career familie*, que enfrentam o difícil desafio de integrar simultaneamente as demandas da família com as exigências de trabalho relacionadas para ambos os parceiros (DUXBURY *et al*, 2007).

governamental de trabalho, porém em diferentes departamentos; casais no mesmo setor governamental de trabalho e também no mesmo departamento ou cadeia de comando; casais em diferentes organizações não-governamentais que podem estar ou não separados geograficamente; e, por fim, casais em que um dos cônjuges está empregado em uma organização do governo e o outro em uma organização do setor privado (BRUCE; REED, 1991).

O fator gênero tem papel fundamental no desenvolvimento da *dual career*, assim como nas práticas de gestão. Ainda é percebido certo grau de ceticismo quanto às habilidades gerenciais das mulheres em relação às demandas do trabalho e da família, além de uma minimização, por parte das organizações, do interesse pela carreira da mulher em relação à do homem (ROSEN *et al*, 1975). É possível ver atualmente situações em que há um cuidado, uma camuflagem, para que tais aspectos não fiquem tão evidentes no campo social e organizacional, em razão da conquista de espaço que as mulheres vêm adquirindo dia a dia.

Os casais de dupla carreira se caracterizam como uma classe diferente de funcionários, para a qual deve haver uma readequação das atuais práticas e políticas de gestão de pessoas, pois as políticas vigentes não se adequam a esse perfil de profissional. Maior flexibilidade nos horários de trabalho seria um dos primeiros e principais ajustes a favorecer o cumprimento das exigências de *dual career* (BRYSON; BRYSON, 1980).

Em um estudo realizado por Stringer-Moore (1981, p. 393) verifica-se que as principais dificuldades encontradas pela organização em relação aos casais com *dual career* podem ser agrupadas em três grandes categorias: procedimentos para contratação, condições de trabalho e considerações pessoais⁶⁶. Em linhas gerais, é possível dizer que para cada categoria há um reflexo positivo (soluções) e negativo (problemas). Nos procedimentos para contratar, a forma desigual com que as mulheres passam pelos processos de seleção e recrutamento ainda é um dos principais problemas nas organizações. Nas últimas duas décadas, políticas de direitos foram criadas para resguardar as mulheres dessa discriminação sexual. O nepotismo também é um problema nessa vertente, além da relutância de algumas empresas em contratar casais. O que se observa é que os problemas aqui apresentados são mais propensos a afetar os casais de

⁶⁶ “*Hiring procedures, work conditions, personal considerations*”.

dupla carreira, especialmente quando uma ou ambas as pessoas estão em campos de carreira muito procurados.

Longas viagens de trabalho, gasto excessivo de horas diárias e/ou semanais com o trabalho e oportunidades dentro da carreira que impliquem mobilidade geográfica são fatores que também afetam a contratação de casais de dupla carreira. Um exame crítico das programações de viagens, além de um ajuste na frequência de tempo gasto com essas viagens, se faz necessário independentemente do gênero (se funcionário homem ou mulher), a fim de minimizar problemas que possam surgir desses aspectos. A flexibilidade de tempo, item já ressaltado, aliada a políticas organizacionais melhor direcionadas ao perfil do casal seriam um meio para adequar a *dual career* às empresas. Contudo, é interessante assinalar que as respostas políticas devem ir além da flexibilidade de horários como meio para redução do estresse (BOHEN; VIVEROS-LONG, 1981). Por fim, sobre as considerações pessoais, é necessário ponderar os aspectos que se relacionam aos cuidados com os filhos, além do tempo para realizar as tarefas pessoais, tidos como grandes estressores. As empresas devem buscar formas de promover serviços inovadores para os cuidados com as crianças, entre eles creches e escolas (STRINGER-MOORE, 1981).

Outro aspecto que preocupa os gestores é o processo de expatriação de seus funcionários. Há nas empresas um grande interesse em selecionar gerentes para atuarem em suas empresas num contexto internacional. Entretanto, uma variável até então nunca observada vem causando alguns problemas para esse processo de seleção, que são os casais de *dual career*. Estes representam um grande desafio para as empresas que possuem filiais espalhadas pelo mundo e que também trabalham a transferência como forma de desenvolvimento da carreira do funcionário (GREEN; ZENISEK, 1983).

Em uma pesquisa realizada por Harvey (1995), quando questionados sobre quais motivos levariam os funcionários a rejeitar uma oferta de transferência internacional, grande parte dos respondentes sinalizou o impacto que essa escolha poderia causar na carreira do cônjuge. Não existe ainda na literatura um modelo teórico para a transferência internacional de *dual career*. Há esforços no sentido de investigar e desenvolver uma melhor compreensão para realizar a expatriação conciliando as expectativas do casal. Isso porque as expectativas em relação a uma expatriação de casais com dupla carreira pode diferir muito daquelas relacionadas aos casais pertencentes a uma família tradicional (HARVEY, 1997).

Uma saída para minimizar o impacto seria uma assistência à realocação do cônjuge por parte do empregador. Isso diminuiria o estresse causado pela transferência e facilitaria a deslocação do casal (DRIESSNACK, 1987). Ainda há, porém, um descaso por parte das empresas em relação ao impacto que uma expatriação pode provocar no âmbito familiar (filhos) e na carreira do cônjuge (FORSTER; WHIPP, 1995).

Partindo de uma abordagem diferente da discutida no tópico sobre tipologias, Gilmore e Fannin (1982) classificam três tipos de *dual career* nos quais as políticas gerenciais podem favorecer possíveis adaptações a fim de uma coesão entre os polos (empregador-empregado). Como tipo I, classificam-se os casais em que ambos os cônjuges possuem a mesma carreira e trabalham na mesma organização. Casais caracterizados como tipo II apresentam carreiras divergentes, mas atuam na mesma empresa. O tipo III refere-se a casais nos quais os cônjuges atuam em empresas diferentes e independentes.

O Quadro 6, a seguir, alinha e apresenta a visão tradicional de algumas práticas organizacionais e como as empresas devem trabalhar com as novas possibilidades de práticas em relação à percepção dos tipos I, II e III.

Quadro 6 - Políticas pessoais para casais de *dual career*

Políticas	Práticas Tradicionais	Possibilidades de novas práticas		
		Tipo I Igual (carreira)/Igual (empresa)	Tipo II Diferente (carreira)/Igual (empresa)	Tipo III Diferente (empresa)
Recrutamento	Preocupa-se com recompensas e incentivos à pessoa.	Estabelece procedimentos para avaliar e recrutar como casal.	- Encontra um meio de localizar posições, além de outros aspectos, de acordo com a perspectiva dos cônjuges. - Avalia as perspectivas de valor para a empresa, visto a contratação como um casal.	- Estabelece meios para localizar posições na empresa para o cônjuge.
Nepotismo	Ninguém pode controlar um membro da família.	Estabelece formas para que o casal desenvolva suas atividades em conjunto e atue supervisionando um ao outro.	Prevê que um dos membros da família supervisione o outro.	Sem alteração
Transferência	Oferecida ao funcionário que normalmente espera que isso aconteça.	Procede à transferência do casal. Estende a transição dos subsídios.	Procede à transferência de ambos e estende a transição de licenças	Estabelece um sistema de localização de postos de trabalho para o cônjuge. Estende a transição de licenças.
Agendamento	Formato-padrão para atender às necessidades da empresa. Frequentemente proíbe duas pessoas com um mesmo cargo de solicitar férias no mesmo período.	Permite flexibilidade na agenda para atender às demandas do casal e da empresa. Permite deixar as coisas em conjunto.	Permite flexibilidade na agenda para atender às demandas do casal e da empresa.	Permite flexibilidade na agenda para atender às demandas do casal e da empresa.
Treinamento e desenvolvimento	Treina somente áreas específicas e a gestão de desenvolvimento é baseada na empresa.	Formação conjunta e compartilhamento dos caminhos para o desenvolvimento da carreira	Orientação especial voltada para as necessidades do casal <i>dual career</i> . Programas de desenvolvimento de carreira compartilhados.	Orientação especial voltada para as necessidades do casal <i>dual career</i> . Desenvolvimento compartilhado de programas de carreira.

Fonte: Gilmore e Fannin (1982, p. 38). Tradução da autora.

Estudos realizados na década passada em empresas multinacionais identificaram que gerir casais com *dual career* seria um dos cinco principais desafios para a gestão de pessoas da próxima década (REYNOLDS; BENNETT, 1991). Esse tempo chegou e é possível perceber uma nova percepção em relação aos empregados: a de que seus interesses familiares também devem ser levados em consideração quando relacionados ao trabalho. Aos empregadores cabe conciliar e favorecer políticas e procedimentos para manter o equilíbrio entre família e carreira, visto que ambos são importantes para seus funcionários (LITTLEFIELD, 2004).

Conciliar os domínios carreira e família não é tarefa fácil para nenhum dos lados (casais com *dual career* e organizações). Para os casais, implica grandes conflitos aos cônjuges em suas várias vertentes, e à organização demanda conhecer quais são esses conflitos, a fim de identificar a melhor forma de manutenção e desenvolvimento desses funcionários. Enfim, o fenômeno *dual career* é uma tendência forte e está se propagando no país e no mundo. Ignorá-lo não será mais uma opção viável ao empregador, que possui, com certeza, inúmeros funcionários nessa situação.

Diante dos desafios advindos da *dual career*, é necessário contextualizar o próprio termo, visto que seu surgimento ocorreu em uma época menos turbulenta e com base em uma visão mais tradicional de carreira. Por essa razão, cabe ao próximo tópico apresentar sua nova roupagem.

2.1.2.5 Recontextualizando a *dual career*

Miles e Snow (1996) salientam que o modelo de carreira do passado e do futuro pode ser explicado pela ininterrupta evolução da forma organizacional. Afirmam ainda que a configuração da estratégia, a estrutura e os processos de gestão presentes na organização são os fatores que determinam o modo pelo qual as carreiras devem ser administradas. Os autores reforçam isso quando defendem que o modelo organizacional deve possuir um núcleo de competências gerenciais no qual cada modelo requeira uma combinação própria destas, e que as carreiras sejam determinadas conforme a configuração da empresa.

Numa perspectiva histórica, dividida em períodos de tempo, Miles e Snow (1996) buscam explorar a evolução simultânea dos modelos de carreira e das formas organizacionais. Toffler (1981) parte do pressuposto de que a história humana, mesmo dotada de um universo complexo e contraditório, é passível de ajustes a padrões, denominados também de avanços ou ondas. É o que alimenta a discussão de Miles e Snow (1996), que tomam posse do termo onda para caracterizar seus estudos sobre a evolução da carreira. Nesta breve discussão, o intuito é apresentar somente os avanços históricos nos perfis de carreira, sem adentrar a abordagem das prescrições evolutivas dos negócios.

Ao se delinear a evolução dos conceitos de carreira, em linhas gerais podem-se elencar os seguintes movimentos/ondas: o período da segunda onda – compreendido entre os anos de 1860 a 1970 e regido pela economia dos Estados Unidos no período da revolução industrial, caracterizou-se por apresentar empresas tradicionais, nas quais as carreiras se desenvolviam de forma rígida e com vários níveis hierárquicos, o controle de todos os setores pela empresa era total e a implantação de uma extensa integração verticalizada⁶⁷ foi destaque; o período da terceira onda – compreendido entre os anos de 1970 e 1980 – emergiu das profundas transformações no âmbito organizacional, que obrigaram as empresas a repensar suas estruturas, visto as rápidas e intensas mudanças tecnológicas. A novidade de produtos chegando ao mercado num ritmo muito mais acelerado obrigou as empresas a diminuir seus custos, melhorar a qualidade de seus produtos e acompanhar essa aceleração nas entregas. Esse cenário instaurou a visão das organizações em rede⁶⁸, que promulgou o movimento horizontal da carreira ao invés do vertical, ou seja, as expectativas de carreira mudaram para atender aos novos moldes organizacionais. Muitos profissionais formaram suas próprias empresas e se uniram a uma cadeia de valor maior, enquanto outros continuaram nas empresas com um grande desafio em relação às suas carreiras, visto o achatamento hierárquico e a demanda por um novo conjunto de competências (colaborativa e de habilidades); por fim, o período da quarta onda – que compreende o tempo presente iniciado a partir do início deste novo milênio – é conhecido como as “organizações do futuro”. As empresas dessa onda buscarão eliminar de vez as hierarquias, favorecendo a criação de novas

⁶⁷Para Porter (1986, p. 278), integração vertical “[...] é a combinação de processos de produção, distribuição, vendas e outros processos econômicos tecnologicamente distintos dentro das fronteiras de uma mesma organização.”

⁶⁸Entende-se por organização em rede as empresas que se unem para alcançar seus objetivos em comum e se tornar mais competitivas (MILES; SNOW, 1996).

formas de carreiras que promovam a aplicação e ênfase das competências profissionais (MILLES; SNOW, 1996).

De forma resumida, o Quadro 7 apresenta a evolução histórica dos principais aspectos dos perfis de carreira enfatizados em cada onda.

Quadro 7 - Perfis de Carreira

Segunda Onda (1860 – 1970)	Terceira Onda (1975 – 1995)	Quarta Onda (2000 -)
Ficar com um único empregador	Trabalhar para vários empregadores exercendo sua especialidade técnica	Trabalhar como um profissional autoempregável
Busque elevar-se na hierarquia corporativa	Mova-se através dos projetos para adquirir experiência	Amplie os seus conhecimentos profissionais
Confie em empresas que possuam competências técnicas específicas	Confie em competências comerciais, governamentais, e colaborativas, bem como nas competências técnicas.	Confie em competências técnicas, comerciais, cooperativas, e governamentais
Deixe o empregador definir o progresso da carreira	Defina o progresso da carreira com o empregador	Defina o próprio progresso da sua carreira

Fonte: Adaptado de Miles e Snow (1996, p. 103).

Tal quadro enfatiza o enfoque de cada período e mostra como os ideais mudam à medida que o tempo passa, sendo essa a perspectiva norteadora deste tópico.

Os primeiros prefácios à origem dos estudos sobre carreira datam da década de 70 (SUPER; MINNOR, 1987; ARTHUR *et al*, 1989), período no qual inaugurou-se e estabeleceu-se um fértil campo de discussão na área dos estudos organizacionais. O encantamento imbuído no constructo de carreira e que a torna objeto de estudo advém da propagação desta como um “fenômeno” individual e social (GUNZ; PEIPERL, 2007).

A ideia de carreira edificada logo em seu limiar trouxe consigo variadas vertentes interpretativas acerca de seu conceito, conforme já referidas anteriormente. Contudo, o padrão dominante, estabelecido nos anos 70, no qual se arraigou a ideia de carreiras estáveis ou previsíveis nas organizações, vem passando por intensas mudanças, que acabam impactando

na natureza dessas carreiras, ou pelo menos no modo pelo qual são concebidas (GUNZ; PEIPERL, 2007).

É indubitável a reconfiguração pela qual o conceito de carreira vem passando já há algumas décadas, visto a maximização do avanço tecnológico, a globalização, o aumento da diversidade da força de trabalho e o gradativo uso da terceirização (SULLIVAN; BARUCH, 2009). Todos esses fatores são novamente pontualizados, pois alteraram e ainda vêm alterando as estruturas organizacionais tradicionais. Isso, por sua vez desafia também a uma reconstrução do conceito de *dual career* proposto por Rapoport e Rapoport (1976), haja vista que esses autores pensavam a carreira como uma sucessão de trabalhos que demanda comprometimento e principalmente desenvolvimento.

Num contexto no qual as sociedades ainda se caracterizavam como estáveis, Rapoport e Rapoport (1967) seguiam a visão de carreira da literatura dessa área, ou seja, estruturas organizacionais com pessoas que buscavam “galgar degraus” na hierarquia da empresa e, conseqüentemente, alcançar benefícios materiais (ROSENBAUM, 1979). A década de 50 foi o marco da popularização desse modelo, que contou com o apoio do ambiente econômico e do trabalho, ambos caracterizados pela inserção e desenvolvimento de tecnologias, assim como de estruturas e normas sociais que consideravam o homem como a base estrutural da família.

Oriundo da década de 60 e enraizado em 70, instaurou-se o paradigma da *dual career*, no qual a visão de carreira “promissora” difere do trabalho, uma vez que neste não há perspectiva de promoção, progressão e desenvolvimento da carreira, e sim de trabalhos de curta duração que não demandem comprometimento e esforços para sua continuidade (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

A discussão sobre as diferenças entre carreira e trabalho, já assinaladas na seção Carreira, no qual foram apresentados os conceitos e abordagens de carreira, deve ser retomada neste momento, visto que para alguns autores dessa década (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; SEKARAN, 1986; CORMIER *et al*, 1988) o trabalho apresentava uma conotação totalmente diferente da carreira, diferença que nesta pesquisa será entendida como semelhança em muitos de seus aspectos.

Com o advento das novas concepções nas relações de trabalho, a reflexão acerca das diferenças entre trabalho e carreira deve ser refeita, visto que o trabalho está implícito na carreira. Com isso, a palavra desafio, colocada no primeiro parágrafo, adquire significado, pois meio século depois o conceito *dual career* está cada vez mais presente na sociedade atual, fortalecido e revestido de inúmeras roupagens do campo social, econômico e político. Dessa forma, a readaptação de conceitos se torna imprescindível e se justifica, visto que “A carreira é a seqüência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associados com as experiências de trabalho e atividades durante o ciclo de vida da pessoa⁶⁹.” (HALL, 1976, p. 4). Pautados nesse argumento e na discussão já referida no tópico das abordagens sobre carreira, retoma-se o entendimento dos termos trabalho e carreira como sinônimos.

A Ilustração 4 apresenta um corte, na linha do tempo, com base na literatura sobre a teoria de carreira, que busca caracterizar as principais mudanças desta e seus impactos para a readaptação da *dual career* no novo século. Tomam-se como base os anos 70, conforme ressaltado, pois foi nesse período que a *dual career* surgiu nos estudos de carreira.

❖ Anos 70 – A carreira é entendida como “[...] a sucessão de trabalhos relacionados, ordenados em uma hierarquia de prestígio, através da qual as pessoas se movimentam numa seqüência ordenada (relativamente previsível).”⁷⁰ (WILENSKY, 1961, p. 523). Apoiados nesse entendimento, é que Rapoport e Rapoport (1979) idealizam a *dual career*. Com o decorrer dos anos os conceitos se modificaram, como verificado a seguir.

❖ Anos 80/90 – A carreira passa a ser entendida como “[...] uma seqüência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associados com as experiências de trabalho e atividades durante o ciclo de vida da pessoa.”⁷¹ (HALL; HALL, 1979, p. 4). O enfoque muda e forma-se um novo conceito mais voltado ao indivíduo.

⁶⁹ “The career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person’s life.”

⁷⁰ “[...] a succession of related Jobs, arranged in a hierarchy of prestige, through which persons move in an ordered (more or less predictable) sequence.”

⁷¹ “[...] the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person’s life.”

❖ Anos a partir de 2000 – A carreira segue a mesma linha da década anterior, contudo a dimensão subjetiva, na qual a vontade individual é que molda a carreira, passa a ter mais destaque. Na citação a seguir percebe-se essa mudança:

Velho significado: um curso de promoção profissional; uso restrito a grupos ocupacionais com progressão hierárquica formal, como gestores e profissionais. Novo significado: A seqüência de desdobramentos de qualquer pessoa ao longo do percurso de trabalho.⁷² (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996, p. 372).

A Ilustração 4 resume, em uma linha do tempo, as principais mudanças no conceito de carreira e de dupla carreira a partir da década de 70.

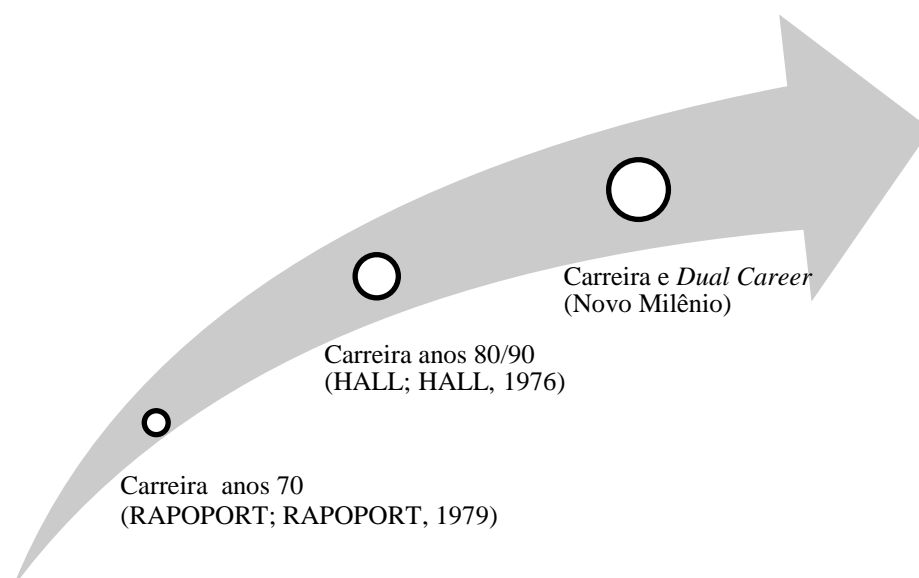


Ilustração 4 - Panorama da evolução do conceito de carreira e de *dual career*

⁷² “Old Meaning: a course of professional advancement; usage is restricted to occupational groups with formal hierarchical progression, such as managers and professionals. New meaning: the unfolding sequence of any person’s work experience over time.”

Os pressupostos da *dual career*, da década de 70, acabaram se tornando incompletos no atual milênio e num novo contexto. Um contexto no qual a organização muda sua visão sobre o indivíduo, que por sua vez cria outra visão sobre a organização e especialmente sobre sua própria carreira.

Não foram verificados estudos que adequem o conceito de *dual career* a uma perspectiva mais recente. As pesquisas observadas que tratam de dupla carreira partem do pressuposto estabelecido por Rapoport e Rapoport (1979) de que a essência da dupla carreira é a diferença entre trabalho e carreira. Contudo, para este estudo buscar-se-á compreendê-la em outra vertente, na qual a carreira é definida como uma sequência de trabalhos na vida do ser humano (HALL; HALL, 1976) e o indivíduo não se prende mais a uma única organização nem a roteiros preestabelecidos. Por essa razão, a *dual career* do novo século caracteriza carreira e trabalho como sinônimos e pode existir para pessoas que trabalham dentro de casa (consultores) ou fora.

2.2 Gênero

Este tópico busca elucidar algumas questões pertinentes aos estudos sobre gênero. Trata, num primeiro momento, da visão histórica da gênese do conceito. Em seguida, discute as relações de gênero e como estas estão se transformando no decorrer dos anos. Por fim, joga luz sobre a crescente preocupação de estudos relacionados aos temas trabalho e gênero a respeito da questão da divisão sexual no trabalho e suas implicações.

2.2.1 Perspectiva histórica e conceitual - As relações de gênero

O conceito de gênero, relativo à construção social do sexo, surgiu na década de setenta, no âmbito das Ciências Sociais. O emprego do termo gênero expressa todo um sistema de relações que inclui sexo, porém transcende a diferença biológica. Ao termo sexo cabe designar a caracterização genética e anátomo-fisiológica dos seres humanos (HEILBORN, 1991; HEILBORN, 1994; SCOTT, 1994).

É relevante esclarecer as diferenças entre “sexo” e “gênero”, quando se pretende abordar as relações sociais de gênero, pois esses conceitos apresentam características distintas entre si. Para Butler (1999), gênero deve ser entendido como algo culturalmente construído, enquanto sexo, como algo adquirido naturalmente. A autora ressalta ainda que o corpo⁷³ é uma construção em si, desprovido de qualquer significado que anteceda à atribuição do gênero.

Joan Scott (1995) foi uma das primeiras historiadoras a atribuir importância política fundamental à construção simbólica da diferença entre os sexos. Seu aprofundamento conceitual sobre a temática possibilitou a emergência de estudos para um campo principiante de conhecimento – a Teoria das Relações de Gênero. Pautada numa revisão teórica do movimento feminista, a autora ressalta que o conceito de gênero percebe a visão dicotômica da construção simbólica das diferenças entre os sexos do ser humano, que são fundamentadas numa disputa política mais ampla, envolvendo o terreno dos significados culturais. Uma definição utilizada pela autora fixa o gênero como um elemento constitutivo das relações sociais, fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos e ainda como uma primeira forma de representação das relações de poder (SCOTT, 1995, p. 141).

Rubin (1975) também é uma das autoras que possibilitou o surgimento do conceito de gênero. Ela trata, em um de seus textos⁷⁴, esse conceito como um “sistema de sexo/gênero” (*system of sex/gender*) e o define como “um conjunto de arranjos através dos quais a sociedade transforma a sexualidade biológica em produto da atividade humana”⁷⁵. Formula, ainda, um instrumento de análise que propõe que o masculino e o feminino não são características inseparáveis, mas edificações subjetivas de cada uma das espécies humanas. Tais constatações contribuem e enriquecem os estudos sobre gênero e ainda se tornam referência para outros autores que buscam essa perspectiva. Contudo, Rubin (1975) recebeu algumas críticas a suas ideias. Isso porque, segundo ela, muito do que é discutido sobre sexualidade e gênero tem base nos sistemas de parentesco, visto que estes se apoiam nas questões do incesto, do heterossexualismo obrigatório e de uma divisão assimétrica dos sexos⁷⁶.

⁷³ Entendido aqui como “corpo” do ser humano.

⁷⁴ O texto referido é “*The traffic in women*” (1975).

⁷⁵ [...] “*a set of arrangements through which the society transforms biological sexuality into products of human activity.*” (1975, p. 158).

⁷⁶ Ou seja, a autora quer dizer com isso que o sistema de parentesco é fundamentado na obrigatoriedade do casamento entre pessoas de sexos diferentes, que este não deve ocorrer entre pessoas do mesmo grupo e sempre é preciso que ocorra através da troca de mulheres (1975, p.16).

Uma das críticas a Rubin (1975) é feita por Scott (1995), que advoga por uma abordagem mais ampla do gênero, que não envolva somente o parentesco, mas também outras questões, como o mercado de trabalho, que é sexualmente segregado, o sistema político e ainda a educação como instituição socialmente masculina. Ou seja, a análise de Rubin (1975) adquire um caráter reducionista, uma vez que é sabido que o gênero é construído tanto através do parentesco quanto em organizações políticas, na economia e em outras instâncias de igualdade em seus fundamentos (SCOTT, 1995, p. 15).

Assim, como categoria de análise, o termo gênero pode ser conceituado a partir da relação entre dois discursos. O primeiro molda-se por quatro elementos ligados entre si, que são: a disponibilidade das representações simbólicas disponíveis, as normas conceituais latentes na sociedade em suas variadas áreas, a identidade subjetiva e a existência do campo educacional, político e econômico, inclusive o parentesco, que se juntam na concatenação da construção do gênero. O segundo discurso completa a definição ao ressaltar o gênero como um campo básico de articulação do poder no decurso do controle dos recursos materiais e simbólicos ou no acesso diferenciado a eles. Em vista disso, a construção do gênero tem a finalidade de legitimar as relações sociais, o que, por sua vez, compõe um elemento político, caracterizando assim um terreno fértil para exame dos processos de organização dos poderes em sociedades diversas (SCOTT, 1995; RUBIN, 1975).

Partindo-se da definição de gênero como “[...] distinção padronizada, socialmente produzida entre macho e fêmea, masculino e feminino.”⁷⁷ (ACKER, 1992, p. 250), entende-se que “ele é construído socialmente, não é algo que as pessoas são, é algo que fazemos: no trabalho, na comunidade e nas famílias.”⁷⁸ (MAIER, 1999, p. 71). Scott (1995) concorda com esse conceito ao defender que as relações entre os sexos são socialmente construídas; todavia, para a autora isso ainda é irrisório, visto que não esclarece a forma pela qual essas relações são construídas e por que são erguidas de maneira desigual, favorecendo a figura masculina. Também não aclara seu funcionamento ou explica suas mudanças, permitindo concluir que só essa averiguação não é forte o bastante para integrar ou alterar os modelos históricos existentes.

⁷⁷ “[...] patterned, socially produced distinctions between male and female, masculine and feminine.”

⁷⁸ “It is socially constructed; it is not something people are, it is something they do: at work, in the community, and in families.”

Contudo, a grande maioria dos estudos se apoia nesse conceito e parte dele para as variadas discussões sobre as relações de gênero. No entanto, é importante salientar que renunciar ao determinismo biológico com a pretensão de instalar o determinismo social não é algo viável, visto que homens e mulheres podem ou não agir de acordo com os parâmetros masculinos e femininos prefixados. Dessa forma, julga-se oportuno considerar a dinâmica e a complexidade das relações de gênero que circundam todo o espaço organizacional, já que essa dinâmica viabiliza condições de mudança (MEDRADO, 1996).

A propósito dessa mudança, um conceito importante vem tomando novos rumos – as relações de gênero. O conceito de relações de gênero deve permitir estudos críticos sobre como os sexos se organizam para reproduzir o conjunto das relações sociais. Historicamente, vive-se numa sociedade em que as relações de gênero patriarcais são predominantes e as construções simbólicas e elaborações culturais se materializam em práticas sociais hierarquizadas, ou seja, o masculino sobrepõe-se ao feminino. Isso, por sua vez, culmina numa condição de privilégios e poder para o homem, remetendo as mulheres a uma situação de subordinação que, em contrapartida, se edifica e se reproduz em relações de trabalho, produção e reprodução baseadas na diferenciação entre os sexos (MATOS, 2009).

Os processos ou práticas de gênero refletem e reforçam concepções vigentes de masculinidade e feminilidade. Em alguns tipos de organização (militar, departamento policial) a prevalência da masculinidade ainda é bastante acentuada (MAIER, 1999); vale ressaltar, contudo, com base em alguns estudos, o aumento da presença de mulheres também nesse meio (CAPPELLE, 2006; ROSA; MOZAR, 2008). Sobre essa prevalência masculina, Kerfoot e Knights (1993, p. 661) justificam que é “[...] a ideologia que naturaliza e legitima a dominação dos homens sobre as mulheres; e do patriarcado é a estrutura das relações desiguais de poder sustentada por esta ideologia.”⁷⁹

Sobre o significado das relações de poder dentro do espaço organizacional, verifica-se que os elementos que facilitam tal compreensão advêm das relações de gênero. Isso ocorre à medida que essas relações de poder vão legitimando determinado tipo de dominação de um grupo específico. Com base no estudo do sistema de formação de gênero, é possível verificar um

⁷⁹ “[...] the ideology that naturalizes and justifies men’s domination over women; and patriarchy is the structure of unequal power relations sustained by this ideology.”

movimento no qual o meio social demarca espaço e se legitima, cabendo aos indivíduos escolher a melhor forma de lidar com o poder predominante nas relações sociais (SCOTT, 1995; MEYER, 2000).

Essas questões enfatizam o peso histórico da questão do gênero e demonstram que mudanças nesse contexto causam fortes impactos nas estruturas organizacionais, familiares e sociais.

2.2.2 Gênero, trabalho e carreira

As grandes linhas da transformação do trabalho, segundo a ótica do gênero, estão se tornando razoavelmente claras. Os detalhes variam segundo os países, as tradições, a cultura e o nível de desenvolvimento, mas os eixos de mudança são bastante semelhantes. Cada mudança vem com luz e sombra. Constata-se a inserção da mulher no mercado de trabalho, o que faz parte da libertação; contudo, a repartição da carga familiar não evolui no mesmo ritmo, e a mulher encontra-se duplamente amarrada. [...] As desigualdades de gênero no trabalho tendem a se reduzir [...] (DOWBOR, 2003, p.11).

O parágrafo acima retrata o novo panorama que se desenha na sociedade do trabalho, onde o fator gênero já não pode mais ser negado e a presença da mulher, não somente no mercado de trabalho, mas em vários contextos sociais, também não passa despercebida. Tal aspecto influencia sobremaneira as relações de trabalho, de modo especial as relacionadas à divisão sexual do trabalho. Isso justifica o enfoque que se pretende dar, tomando-se como ponto de partida, nos estudos sobre gênero, a conquista da mulher nas vertentes familiar e profissional, pois é pelo fato de estas estarem intimamente ligadas que se desenvolve o fenômeno da *dual career* proposto nesta tese.

Contudo, antes de iniciar a abordagem do contexto proposto, julga-se oportuno, como meio de introdução, replicar a afirmação de Gardey (2003, p. 37) de que [...] “As mulheres sempre trabalharam”. A autora faz tal afirmação porque considera que os órgãos de análise econômica e social omitiram ou negaram durante um longo período as atividades femininas. Ressalta que a identificação e quantificação de muitas atividades pela estatística continuam sendo um problema para quem se interessa em estudar atividades campesinas e comerciais. Com a mesma opinião segue Bruschini *et al* (2007), ao considerarem inadequadas as estatísticas oficiais, principalmente as realizadas nas décadas de 70 e 80, pois não mostravam a verdadeira contribuição da mulher para o meio social. O trabalho doméstico executado pela dona de casa, por exemplo, não era visto como atividade econômica; dessa forma, pessoas

que declaravam essa prática como principal função eram caracterizadas como economicamente inativas⁸⁰.

É praticamente unânime, entre os autores (BRUSCHINI *et al*, 2007, 2008; ABRAMO, 2007; GARDEY, 2003; MEULDERS *et al*, 2008), que o espaço das mulheres na força laboral progride a cada ano. Todavia, isso se deve a mudanças no contexto socioeconômico e cultural. As transformações nos aspectos culturais e sociais, segundo Bruschini (2007), alteraram a identidade feminina, que agora se volta cada vez mais para o trabalho remunerado. E, paralelamente a isso, a difusão da escolaridade e a entrada das mulheres na universidade possibilitaram o acesso a novas oportunidades de trabalho. Dessa forma, para a autora, tais aspectos sustentam o crescimento da atividade feminina e a reconfiguração desse perfil na força de trabalho.

Concernente ao perfil, verificam-se no mercado nacional mulheres trabalhadoras tornando-se mais velhas, casadas e com filhos, o que reflete um comportamento voltado tanto para a família quanto para o trabalho. Por outro lado, estas ainda continuam sendo as principais responsáveis pelas tarefas do lar e pelo cuidado com as crianças ou pessoas da família, reforçando o modelo tradicional familiar. Tal fato culmina com a sobrecarga desse novo perfil de mulher, que trabalha fora e se responsabiliza pelas funções domésticas, especificamente mães com filhos pequenos (BRUSCHINI *et al*, 2007).

Para Bruschini (2007), as últimas décadas foram caracterizadas por importantes transformações demográficas, culturais e sociais que impactaram sobremaneira no aumento do trabalho feminino. No tocante à questão demográfica, a autora, apoiada em dados do IBGE, cita o declive da taxa de fecundidade; a redução no tamanho das famílias; uma população mais envelhecida e, ainda, uma expectativa de vida maior das mulheres, que aumenta a população idosa deste grupo; por fim, tidos como mais significativos, por apresentarem um marcante crescimento, os arranjos familiares⁸¹ chefiados por mulheres.

⁸⁰ Os inativos ou a população não economicamente ativa constitui-se de estudantes, donas de casa, aposentados, inválidos e os que vivem de renda. Essa categoria se caracteriza por pessoas que estão fora da força de trabalho (IBGE).

⁸¹ A autora utiliza-se da terminologia adotada pelo IBGE, a qual refere que “família ou arranjo familiar é o conjunto de pessoas ligadas por laços de parentesco, dependência doméstica ou normas de convivência, residente na mesma unidade domiciliar, ou pessoa que mora só em uma unidade domiciliar” (IBGE, 2004).

Assim, o que se percebe é uma “desnaturalização” das antigas identidades de homens e mulheres e, principalmente, do modelo de família nuclear tradicional, no qual o pai assume as responsabilidades pelo provimento familiar, cabendo à mãe a responsabilidade única e exclusiva de cuidar dos filhos e do lar. O novo cenário reforça a ideia de uma sociedade mais igualitária para ambos os sexos, visto que a mulher, além de se consolidar nos espaços produtivos, assume para si responsabilidades antes atribuídas apenas ao homem. Tal fato se confirma diante do aumento percentual, 25,9% em 1998 para 34,9% em 2008, do número de mulheres que se declaram como pessoa de referência do domicílio⁸². É interessante salientar, ainda com base nesses dados, que o aumento no número de mulheres chefes de família também pode ser observado nas casas onde há a presença do marido, visto que o percentual destes casos passou de 2,4% em 1998 para 9,1% em 2008.

O Gráfico 1, a seguir, apresenta os percentuais, já mencionados, relacionados aos anos e ao perfil das famílias pesquisadas.

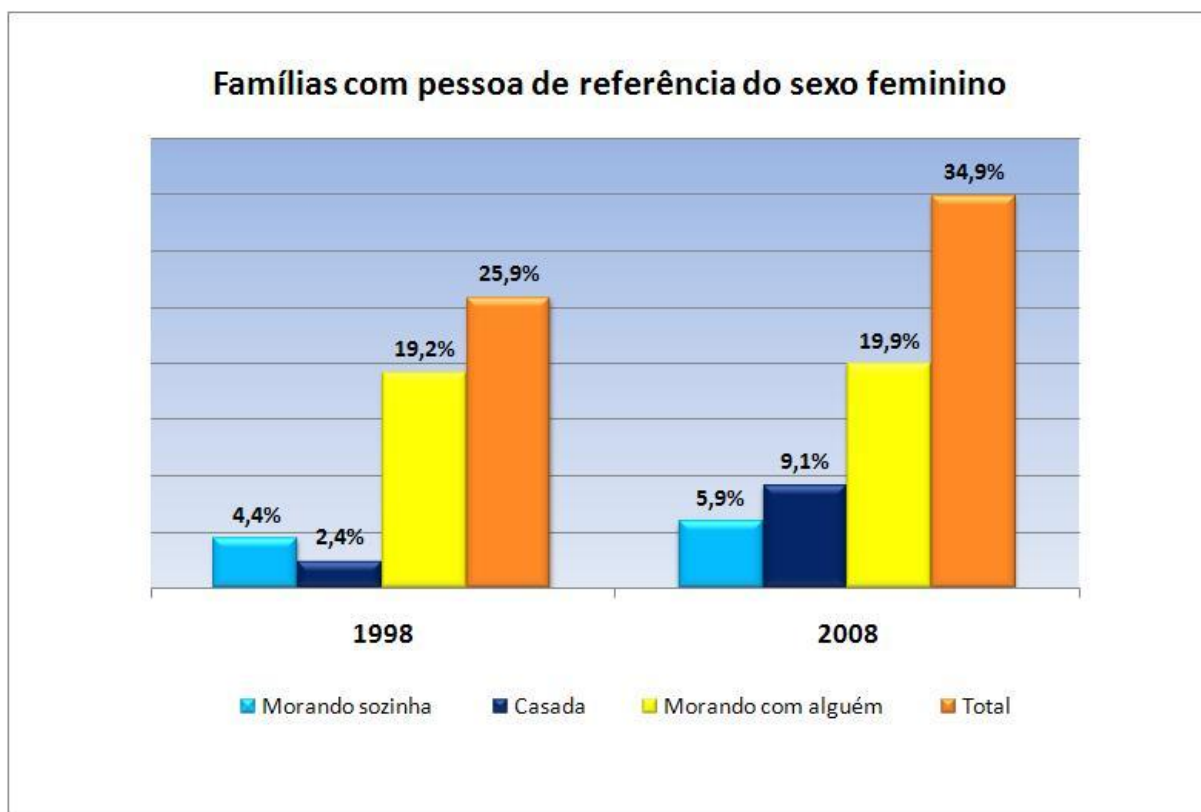


Gráfico 1 - Famílias com pessoa de referência do sexo feminino
FONTE: IBGE (2008)

⁸²Dados extraídos da Síntese de *Indicadores Sociais* de 2008, realizada pelo IBGE.

Dados do IBGE demonstram que o número de horas dedicadas aos afazeres domésticos pelas mulheres está diminuindo. De acordo com a pesquisa, o tempo médio de horas despendidas pelas mulheres em tarefas como limpeza da casa, cuidados com as crianças e com idosos passou de 28,9 horas em 2001 para 23,9 horas em 2008. Observa-se também um aumento no percentual de homens que declaram fazer algum tipo de tarefa doméstica. No ano de 2001, quando a pesquisa começou a ser feita no país, 42,5% dos homens assumiam realizar tal atividade, enquanto os últimos dados levantados em 2008 trazem um percentual de 45,3%.

Contudo, é importante ressaltar que quase 90% das mulheres que trabalham fora manifestaram cuidar das atividades domésticas, enquanto 46,1% dos homens declararam-se na mesma situação. Enquanto os homens gastam 9,2 horas semanais em média com essa tarefa, elas empenham 20,9 horas semanais⁸³. É possível considerar que a carga horária feminina semanal de afazeres domésticos corresponde a ter um segundo emprego de meio período, porém sem remuneração. Esses dados, somados aos do parágrafo anterior, confirmam que uma mudança nos moldes familiares e uma redefinição do lugar da mulher na sociedade e na família estão ocorrendo, contudo essas alterações ainda sofrem restrições.

Para Araújo *et al* (2008, p. 229):

São alterações marcadas por conflitos, tensões e formas de conciliação entre as diversas atividades dos homens e mulheres, dentro e fora da vida doméstica, definidas pelas especificidades de cada contexto e pelas mediações que eles apresentam.

Esses autores evidenciam três eixos centrais, não excludentes, que circundam essas mudanças. O primeiro eixo ressalta a importância de interpretar as modificações dos modelos de relações familiares e conjugais de gênero como uma tendência linear. Ou seja, o perfil das famílias, conforme já dito, apresenta importantes transformações, como o enfraquecimento do patriarcado, sobretudo no tocante à hierarquia de direitos e ao padrão da organização familiar, tendo em vista que o mundo se volta cada vez mais para a dinâmica da vida no meio público. O segundo eixo discute a necessidade de identificar e compreender aspectos do meio político, socioeconômico e cultural, pois estes agem mutuamente na construção do papel de gênero, nas tensões e nas formas de conciliação. Por fim, o terceiro eixo chama a atenção para as condições socioeconômicas e o modelo político dos variados países, de modo específico as

⁸³ Estes números foram obtidos dos *Indicadores Sociais* de 2009 do IBGE.

políticas públicas que dão apoio à vida familiar e ao mercado de trabalho, analisando assim as características das articulações entre Estado, mercado e família (ARAÚJO *et al*, 2008).

Dados mais recentes do IBGE (2009, p. 16)⁸⁴ demonstram que a população feminina está representando a maioria da população em idade ativa, correspondendo a 53,6%, e que o mesmo comportamento se deu ao longo dos últimos sete anos investigados. Isso ocorreu tanto no total das seis regiões metropolitanas, quanto em cada uma delas. As regiões metropolitanas que apresentaram as maiores proporções de mulheres foram Recife (55,1%), Salvador (54,6%) e Rio de Janeiro (54,0%). São Paulo apresentou o menor índice (53,0%).

Tabela 1 – População em idade ativa, por regiões metropolitanas, segundo o sexo (em 1000 pessoas)

	Total	Recife	Salvador	Belo Horizonte	Rio de Janeiro	São Paulo	Porto Alegre
Homem							
2003	17.351	1.332	1.282	1.785	4.400	7.083	1.468
2004	17.632	1.358	1.328	1.837	4.463	7.166	1.480
2005	17.881	1.374	1.366	1.870	4.509	7.265	1.497
2006	18.179	1.382	1.389	1.901	4.546	7.446	1.515
2007	18.464	1.405	1.421	1.931	4.613	7.561	1.533
2008	18.690	1.434	1.444	1.974	4.638	7.647	1.552
2009	18.943	1.440	1.491	2.016	4.678	7.751	1.566
Mulher							
2003	19.660	1.533	1.493	2.016	5.076	7.901	1.642
2004	20.032	1.574	1.536	2.056	5.122	8.066	1.677
2005	20.464	1.618	1.580	2.114	5.227	8.225	1.699
2006	20.766	1.641	1.623	2.162	5.296	8.318	1.725
2007	21.156	1.677	1.687	2.218	5.382	8.443	1.748
2008	21.562	1.722	1.736	2.271	5.455	8.610	1.768
2009	21.905	1.771	1.795	2.306	5.496	8.742	1.795

Fonte: IBGE (2009), Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Mensal de Emprego *Médias das estimativas mensais

Essa crescente participação feminina no mundo do trabalho, ocorrida por necessidade ou por opção, contribuiu também de forma decisiva para o aumento da participação da mulher em espaços públicos diversificados, possibilitando sua ascensão em muitos segmentos da sociedade. A inserção da mulher no espaço produtivo e social trouxe ganhos, porém evidenciou e acentuou velhos problemas não resolvidos, como a exploração cada vez maior da população trabalhadora feminina.

⁸⁴ Dados obtidos no *site* do IBGE (www.ibge.gov.br) referentes à PME (Pesquisa Mensal de Emprego) sobre os principais destaques no mercado de trabalho de 2003 a 2009. Essa pesquisa, segundo esse órgão, produz indicadores para o acompanhamento conjuntural do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas das cidades de Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre.

Assim, vale destacar que alguns aspectos da inserção das mulheres no mercado de trabalho, comparativamente à dos homens, sofreram impactos positivos, mas também negativos. Os destaques positivos são fatores como: o crescimento da taxa de ocupação feminina em relação à masculina, as mulheres absorvem a maior parte dos empregos gerados e há uma redução moderada na taxa de informalidade⁸⁵. Exemplo disso é a queda, entre os anos de 1998 e 2008, de 48,3% para 42,1%⁸⁶, do número de mulheres que trabalhavam em ocupações precárias⁸⁷. Sobre os aspectos negativos, destacam-se: a tendência de aumento significativo do índice de desemprego entre as mulheres, de forma especial entre as mais pobres; mesmo com dados favoráveis, apresentados nos aspectos positivos, o número de mulheres empregadas no setor informal em relação ao total da força de trabalho feminina ainda é superior ao de homens, considerando-se a mesma situação; por fim, o número de mulheres que não contam com nenhum tipo de proteção social é superior ao de homens em situação semelhante (ABRAMO, 2007).

Corroborando Bruschini (2007), Abramo (2007) também salienta que à medida que as mulheres apresentam níveis de escolaridade mais altos, aumentam substancialmente seus índices de participação e de renda média e criam-se mais possibilidades de ingresso em um emprego formal. Contudo, a autora ressalta existir uma grande desigualdade entre homens e mulheres quando analisado o nível de escolaridade de ambos, considerando-se as possibilidades e condições de inserção no mercado de trabalho.

Vários fatores mantêm e reproduzem essas desigualdades, que advêm da divisão sexual do trabalho. Hirata e Kergoat (2003, p. 111) salientam que a divisão do trabalho entre homens e mulheres leva a variadas lógicas cujo “inventário” ainda está por ser realizado. Para essas autoras, dois caminhos se abrem: de um lado, segue a ideia de trabalho repartido, no qual os *status* sociais entre os sexos são concebidos de forma igual, pressupondo uma relação complementar e conciliatória dos papéis; de outro, a concepção de “relações sociais antagônicas” entre os sexos. Todavia, a visão que prevalece afirma que a

⁸⁵ No Brasil, “trabalho formal” ou “trabalho informal” derivam da ordem jurídica. O trabalho informal caracteriza-se como aquele que não prevê carteira de trabalho assinada (NORONHA, 2003). Dessa forma, a palavra informalidade, mencionada neste texto, deve ser entendida conforme a definição acima.

⁸⁶ Informações obtidas do *site* (www.ipea.gov.br/porta1), relatadas em estudos do IPEA publicados no dia 08/03/2010.

⁸⁷ O IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada) considera como ocupação precária aquela com renda inadequada, que está na informalidade ou não é remunerada.

[...] divisão do trabalho entre homens e mulheres é em primeiro lugar a imputação aos homens do trabalho produtivo – e a dispensa do trabalho doméstico – e a atribuição do trabalho doméstico às mulheres, ao passo que são cada vez mais numerosas na nossa sociedade salarial as mulheres a querer entrar e se manter no mercado de trabalho (HIRATA; KERGOAT, 2003, p. 113).

Abramo (2007) entende a divisão sexual do trabalho como uma ordem de gênero em que a mulher é destinada à função de cuidar da vida doméstica e privada, cujo valor social seria inferior ao do espaço público. Isso reforça nas mulheres uma limitação de tempo e recursos para investir em sua formação, tanto quanto promove uma subvalorização do trabalho feminino e de seu papel na sociedade. Pautada nesses aspectos, a autora aborda a ideia segundo a qual a mulher é uma força de trabalho secundário.

Numa breve consideração, tal proposição se molda em dois momentos. Primeiro, quando se estrutura ao redor da concepção de família nuclear (homem provedor e mulher cuidadora da casa). Nesse caso, a inserção da mulher no mundo do trabalho, quando existe, é secundária, visto que esta assume o papel de provedora somente quando o homem fica impossibilitado de cumprir sua função em razão de alguma situação (crise, desemprego, doença, etc.) ou quando a figura masculina é ausente (morte, separação). O segundo momento se pauta na consequência da atribuição desse papel ao homem. A inserção ocupacional da mulher ocorre de forma eventual ou instável, ou seja, a trajetória profissional desta só ocorre na falha do homem como provedor, e não por um direito ou projeto pessoal dela, pois a mulher volta à inatividade, abandonando a atividade econômica, assim que o homem retorna ao mercado de trabalho. A pouca relevância da remuneração gerada para a renda familiar, a ideia de que o mundo do trabalho não forma identidade para as mulheres e os altos custos indiretos – relacionados à maternidade, aos altos índices de rotatividade, às constantes faltas ao trabalho – justificam a exclusão da mulher de certas funções na indústria e confirmam a definição do trabalho doméstico como secundário (ABRAMO, 2007).

Sobre essa ideia de secundário, Silvera (2003) vai um pouco além ao apontar que o salário feminino ainda é visto como um salário complementar. Para essa autora, persistem preconceitos em relação ao trabalho feminino, o que justificaria a discriminação salarial, fruto da posição que a mulher ocupou antes de entrar no mercado de trabalho e da forma como era vista fora dele. Tais preconceitos se sustentam nas relações sociais de sexo condicionadas à conhecida divisão dos papéis dentro do núcleo familiar. A autora defende que parte das desigualdades está intimamente atrelada a preconceitos sociais que rotulam a mulher como

isenta de obrigação financeira, com menor disponibilidade para o trabalho e, conseqüentemente, com menor engajamento.

Tal explanação se faz oportuna por evidenciar a visão errônea que muitos ainda têm da inserção das mulheres no mercado de trabalho e dos constantes desafios enfrentados por elas em busca da igualdade, visto que grande parcela delas ainda é marcada pela precariedade no mundo do trabalho (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2000), expressa pelos contratos de curta duração, empregos de tempo parcial e/ou trabalho em domicílio.

2.3 Proposta de um modelo integrativo conceitual de *dual career*

A proposta de construir um modelo conceitual surge da tentativa de integrar os principais aspectos e motivos que caracterizam e influenciam o fenômeno *dual career*.

Considerando-se o que os estudos sobre a carreira, de modo particular os direcionados à *dual career*, demonstram e sua íntima ligação com as discussões sobre gênero, percebe-se que a prática de dupla carreira entre os casais é um assunto dotado de particularidades que influenciam fortemente essa prática.

Toda a discussão teórica realizada até o momento buscou evidenciar essas particularidades, sustentando e explicando assim a intenção de construção do modelo no qual se buscou compilar os fatores influenciadores de dupla carreira. Optou-se chamar fatores influenciadores, pois se percebeu que os casais que escolhem a dupla carreira como estilo de vida (SEKARAN, 1986) sofrem influências vindas diretamente dos campos sociocultural, econômico (a visão da sociedade) e organizacional (relações de trabalho).

Esses fatores influenciam a *dual career* de uma forma geral, ou seja, em seus variados tipos (conforme apresentado na seção 2.1.2.2). Contudo, é necessário ressaltar que a escolha entre dois domínios (família e carreira) é fundamental para determinar quais daquelas influências terão mais impacto no tipo escolhido pelo casal. Uma vez que há fatores influenciadores e o predomínio de domínios que levam a tipos de *dual career*, vale destacar também as conseqüências dessa prática, que podem ser benéficas, mas também trazer conflitos e dilemas

aos casais que por ela optam. Ambos interferem na relação familiar (casal e/ou filhos) e na dimensão individual. A Ilustração 5 apresenta a forma pela qual ocorrem todas essas relações.

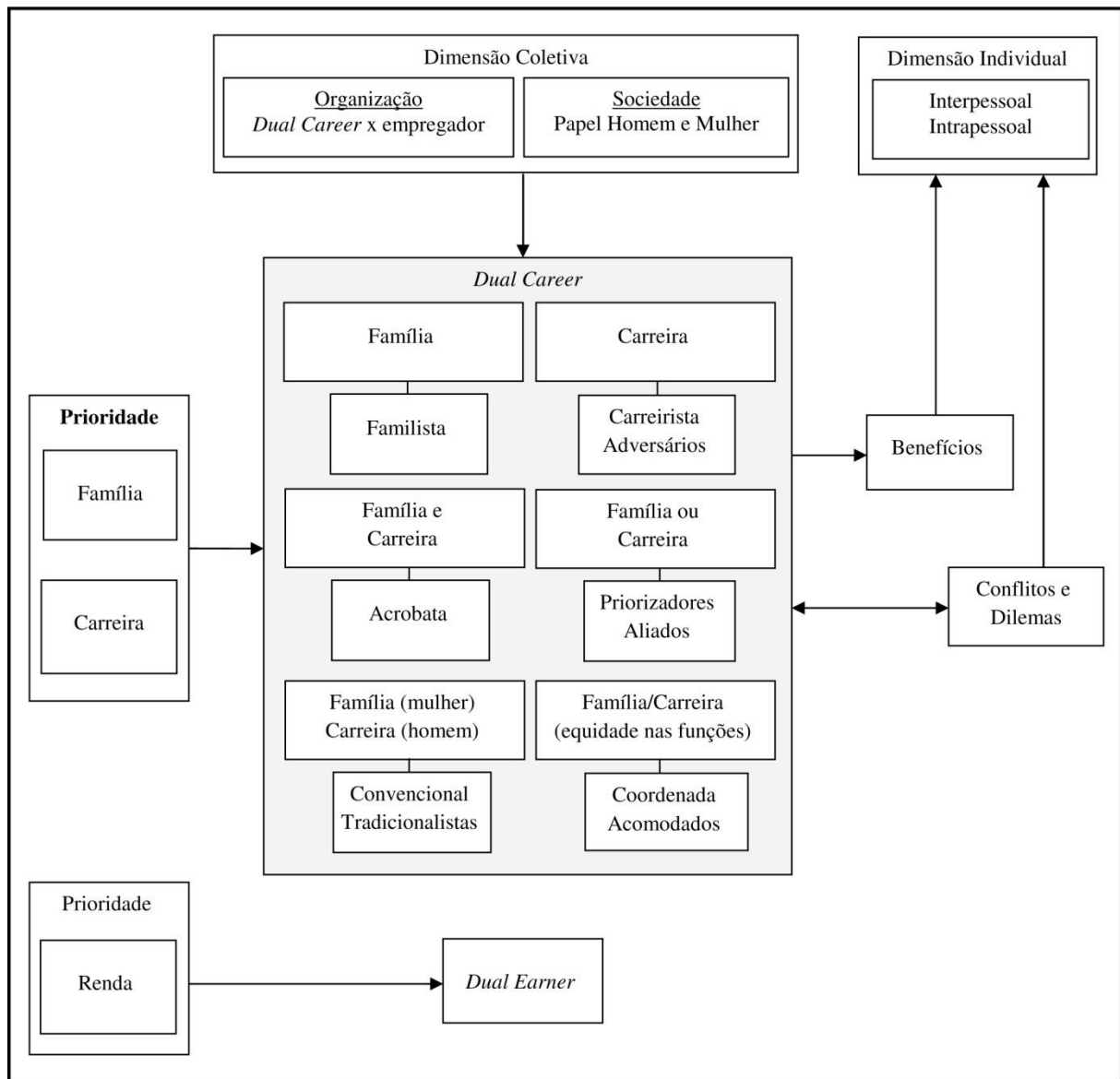


Ilustração 5 - Modelo Conceitual Integrado de Dual Career

Observa-se na literatura que um dos grandes desafios enfrentados pelos casais é equilibrar as demandas da vida familiar com a carreira (GREENHAUS *et al*, 2001; GREENHAUS; PARASURAMAN, 1997). Uma perspectiva teórica importante para esse contexto encontra-se na teoria da função (*role theory*), que destaca a multiplicidade de papéis desenvolvidos por um indivíduo. Todavia, tal função pode resultar em dificuldades interpapéis que o indivíduo experimenta no momento em que busca desempenhar com êxito todas as demandas (família e carreira/trabalho), que muitas vezes são conflitantes entre si (VOYDANOFF; KELLY, 1984).

Por essa razão, essas duas esferas estão intimamente ligadas ao contexto de dupla carreira, que se caracteriza principalmente por possuir casais que buscam aliar família com carreira, sendo assim considerados ponto de partida para a definição dos tipos de *dual career*. Conforme já salientado, esses tipos se classificam de acordo com o grau de interação do casal no âmbito familiar e no trabalho/carreira (HALL; HALL, 1979) e, ainda, com a priorização definida pelo casal em sua vida (HUNT; HUNT, 1982). Assim, convencionou-se chamar de prioridades a esfera família e a esfera carreira, a fim de demonstrar que a escolha de uma como mais importante para o casal irá determinar o tipo de *dual career* que melhor se enquadra a este. Vale destacar que ambas as esferas podem ser consideradas como prioridades pelo casal, o que também é caracterizado como um tipo de *dual career*.

Existem vários tipos de *dual career* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1980; HUNT; HUNT, 1982; DUXBURY *et al*, 2007), construídos a partir da visão que o casal tem sobre a interface entre trabalho/carreira e família, além da forma como se veem dentro de cada papel, ou seja, como marido e mulher entendem suas funções ante esses dois domínios.

A prática de dupla carreira proporciona aos casais, de modo especial às mulheres (STROH; REILLY, 1999), vários benefícios que contribuem para o aumento do número de casais que adotam para si esse estilo de vida (GILBERT, 1985). Todavia, as interferências entre família e carreira também têm se tornado uma grande fonte de conflito, dilema e estresse, causando um impacto negativo na relação entre os casais. Segundo Hall e Hall (1980), o grau de conflito gerado entre os cônjuges, conforme o tipo de *dual career*, pode causar mudança de prioridade e, conseqüentemente, migração de um tipo para outro.

Isso posto, percebe-se no plano horizontal do modelo que, definida a ou as prioridades (família e carreira), chega-se aos tipos de *dual career*. Estes, por sua vez, podem trazer vários benefícios aos casais, bem como conflitos e dilemas, os quais, conforme sua intensidade, podem influenciar na prioridade definida, ocasionando a mudança do tipo de *dual career*.

Ainda sob a ótica dos benefícios e conflitos, verifica-se, agora no plano vertical, que a dimensão tida como individual (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989) sofre o impacto de ambos os aspectos (positivos e negativos), ou seja, o campo interpessoal (relações familiares) e intrapessoal (indivíduo) é afetado benéfico e negativamente pelos tipos de *dual career*.

Por outro lado, ainda no plano vertical, a dimensão denominada de coletiva, que inclui as subdimensões sociedade e organização (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989), apresenta os fatores que influenciam a classificação dos tipos de *dual career*. Nessa dimensão, a forma como a sociedade determina os papéis sociais de homens e mulheres (JACOBS, 1999) e, ainda, o modo com que as organizações trabalham as relações entre carreira e família com seus funcionários interferem de maneira contundente na vida dos casais de dupla carreira.

Sobre essas duas dimensões, individual e coletiva, e suas respectivas subdimensões intrapessoal, interpessoal, organizacional e social, o Quadro 8 traz um resumo sintético, no qual a definição de cada dimensão, sua base conceitual e os principais efeitos positivos e negativos são apresentados. Vale ressaltar que, no nível denominado como individual, optou por juntar as duas dimensões (intrapessoal e interpessoal), visto que ambas estão intimamente relacionadas.

Quadro 8 - Resumo sintético das dimensões

Dimensão	Definição	Base Conceitual	Impactos	
			Positivos	Negativos
<u>Individual</u>				
<ul style="list-style-type: none"> • Interpessoal 	Aspectos relacionados ao campo familiar	Wilcox-Matthew e Minnor (1989)	<ul style="list-style-type: none"> - Solidariedade Conjugal - Efeitos positivos em relação ao pai - Grau de satisfação feminino com o trabalho de previsão da coesão familiar - Melhor padrão de vida 	<ul style="list-style-type: none"> - Diferença entre as percepções (homem e mulher) sobre a importância do papel do trabalho - Concorrência entre os papéis de trabalho - Distribuição desigual das tarefas domésticas - Preocupação com o cuidado à criança
<ul style="list-style-type: none"> • Intrapessoal 	Aspectos relacionados ao indivíduo			
<u>Coletiva</u>				
<ul style="list-style-type: none"> • Organizacional 	Aspectos ligados à relação <i>dual career</i> /empregador	Wilcox-Matthew e Minnor (1989)	<ul style="list-style-type: none"> - Horários mais alternativos de trabalho - Licença Parental - Assistência aos filhos - Assistência para recolocação 	<ul style="list-style-type: none"> - Rigidez nos horários de trabalho - Prevalência dos valores patriarcais - Efeitos prejudiciais na carreira interrompida
<ul style="list-style-type: none"> • Social 	Aspectos relacionados aos papéis apropriados para homens e mulheres			

Cabe salientar, diante desse quadro, que, dentre as dimensões citadas por Wilcox-Matthew e Minnor (1989), a dimensão individual sofre influência dos tipos de *dual career*, enquanto a dimensão coletiva, composta da organização e a sociedade, é influenciadora dos mesmos.

Todas as dimensões apresentam determinados benefícios, contudo, os estudos dão maior atenção às implicações negativas que a prática de dupla carreira pode trazer. Isso sinaliza, de certa forma, os principais aspectos que a sociedade e, de modo particular, as organizações precisam conhecer a fim de minimizar os conflitos relativos a essa prática.

Com isso, encerra-se o capítulo que sustenta teoricamente os objetivos desta tese. A partir deste momento será apresentado o delineamento metodológico utilizado para o desenvolvimento empírico do estudo.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Este capítulo está destinado à apresentação dos procedimentos metodológicos para a realização do estudo. Aspectos ligados à estratégia de pesquisa, aos métodos e às técnicas utilizadas serão detalhados a partir dos seguintes tópicos: variáveis do modelo conceitual de *dual career* para análise (juntamente com as hipóteses do estudo e o grupo das variáveis de pesquisa), o tipo e a abordagem de pesquisa, a apresentação da população e da amostra definidas, o instrumento para a coleta das informações e, por fim, as técnicas utilizadas para análise dos dados.

Para Marconi e Lakatos (2007, p. 65),

[...] o método é o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo – conhecimentos válidos e verdadeiros – traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista.

Por essa razão, o capítulo sobre metodologia ambiciona ressaltar quais foram os principais caminhos a seguir, o porquê desses caminhos e as pretensões com essas escolhas.

3.1 Variáveis do modelo conceitual de *dual career* utilizadas para análise

A partir do modelo apresentado na seção 2.3 (Ilustração 5), que compila parte da literatura sobre carreira e gênero e apresenta uma proposta conceitual integrativa sobre as principais características da *dual career*, segue-se um ajuste desse modelo a fim de realizar as análises das informações obtidas com a pesquisa. Isso é necessário, pois o modelo conceitual de *dual career* necessita da visão dos dois lados (marido e mulher) para ser analisado em sua essência. Tendo em vista que neste estudo verificou-se apenas uma das visões, optou-se por readequar o modelo proposto.

A Ilustração 6 demonstra como ficou o modelo final explicativo.

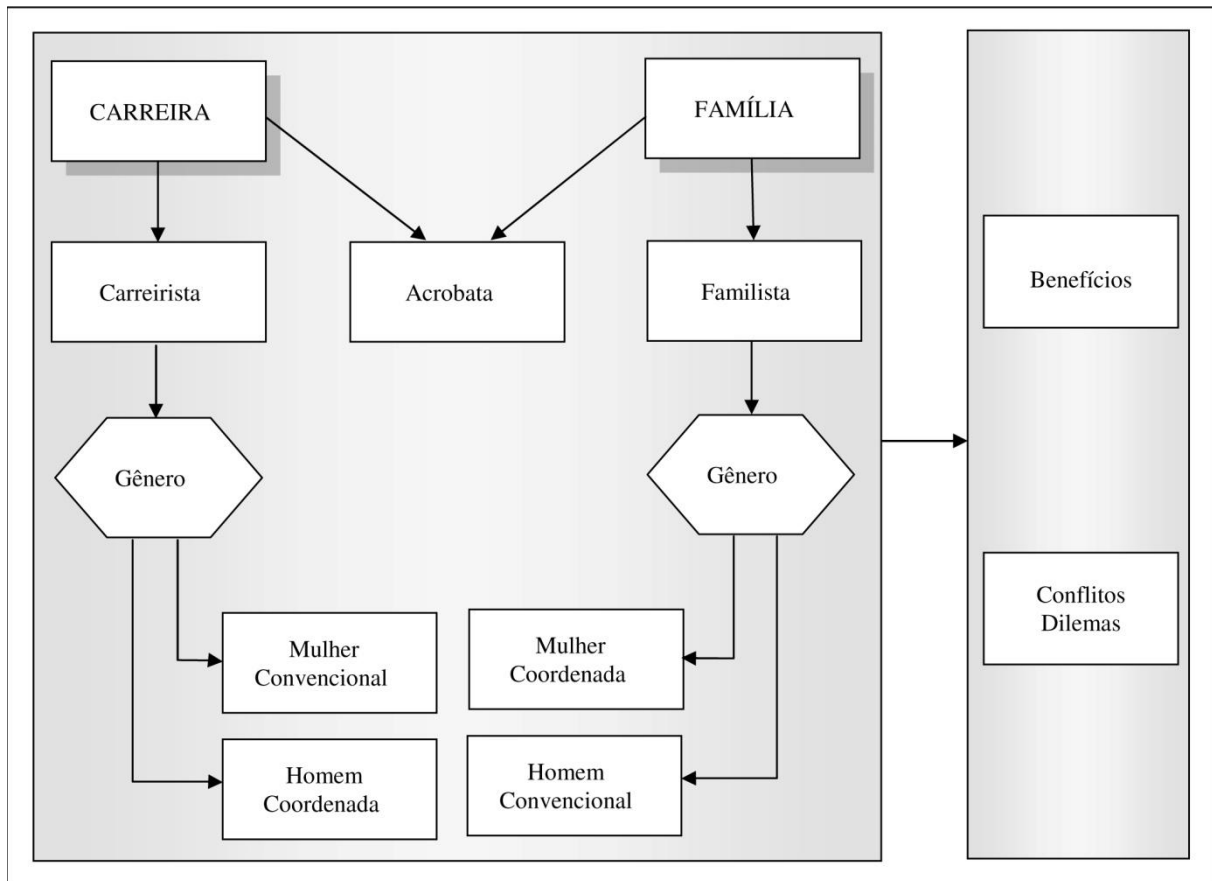


Ilustração 6 – Modelo final explicativo

Nesse modelo, são apresentadas as principais variáveis utilizadas na investigação dos tipos de *dual career* presentes no contexto brasileiro. Os fatores relacionados aos benefícios e conflitos/dilemas também são pontualizados.

Partindo-se do pressuposto de que a *dual career* envolve duas grandes variáveis – carreira e família –, pensá-las separadas ou em combinação com outras variáveis dá margem à caracterização de alguns tipos de *dual career* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1980), já apresentados na seção 2.3 e, de forma mais específica e também ajustada, na Ilustração 6.

Para fins de análise, estabeleceu-se para este modelo que a variável gênero também influencia a classificação de outros tipos de *dual career*, e que, para cada tipo, há situações que refletem benefícios e/ou conflitos/dilemas, conforme já pontualizado.

Tendo em vista a restrição que este estudo apresenta de proporcionar a verificação da perspectiva de apenas um dos cônjuges (e sua percepção do outro), justifica-se que algumas variáveis do modelo relativas ao gênero sejam adequadas da seguinte forma.

Quadro 9 – Tipos de *dual career* com a incorporação da variável gênero

Prioridade	Gênero	Tipos	Definição
Família e Carreira	Não interfere	Acrobata	Casais que priorizam os dois domínios (família e carreira) em uma relação conjugal (HALL; HALL, 1980). ENFOQUE: Homem e mulher centrados nas atividades domésticas e no trabalho.
Carreira	Feminino	Convencional	Casais caracterizados pelo modelo tradicional de família, no qual a mulher atua no lar e o homem desenvolve sua carreira (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). ENFOQUE: Mulher tem carreira, contudo não se incomoda de parar de trabalhar caso seja necessário cuidar das atividades domésticas. O homem está centrado na carreira.
Carreira	Masculino	Coordenada	Casais nos quais há equidade nas funções, ou seja, o marido é carreirista, contudo se vê atuando na esfera familiar. A esposa, por sua vez, está centrada na família, mas pode estar atuante na carreira (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). ENFOQUE: O homem pode estar envolvido também com as atividades do lar. A mulher pode estar centrada na carreira.
Família	Feminino	Convencional	Casais caracterizados pelo modelo tradicional de família, no qual a mulher atua no lar e o homem desenvolve sua carreira (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). ENFOQUE: A mulher tem o papel exclusivo de cuidar do lar e apoiar o desenvolvimento da carreira do marido. O homem está centrado na carreira.
Família	Masculino	Coordenada	Casais nos quais há equidade nas funções, ou seja, o marido é carreirista, contudo se vê atuando na esfera familiar. A esposa, por sua vez, está centrada na família, mas pode estar atuante na carreira (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). ENFOQUE: O homem pode estar envolvido também com as atividades do lar. A mulher pode estar centrada na carreira.

O Quadro 9 apresenta as variáveis nas quais o gênero interfere na caracterização dos tipos de *dual career*. Para isso, são retomadas suas definições, conforme já apresentadas na seção 2.1.2.2, sobre os tipos de *dual career*, juntamente com o enfoque que cada um dos tipos atribui ao gênero, ou seja, o entendimento dos papéis de homens e mulheres nesses tipos.

A percepção do casal (homem e mulher) sobre suas funções diante de cada esfera (do lar e do trabalho) é fundamental para direcionar o tipo de *dual career* desse casal. Isso porque a caracterização de alguns tipos a partir do gênero é determinante, tendo em vista o enfoque que este dá ao papel do homem e da mulher.

Na sequência e com o intuito de orientar o desenvolvimento da pesquisa, foram criadas hipóteses do estudo que auxiliam e sustentam a verificação dos objetivos específicos.

Selltiz *et al*, (1975, p. 6) ressaltam que a teoria é um conjunto de pressupostos interligados que definem o funcionamento de uma parte do “mundo social”. Esses autores também atribuem à hipótese um conjunto menor de pressupostos, ou seja, “Hipóteses são versões reduzidas de teorias.” (*Ibid*, p. 6). É a partir da construção da hipótese que se determina uma provável resposta ao problema de pesquisa, cabendo a esta o papel determinante de apresentar explicações aos fatos (GIL, 2006).

O presente estudo se orienta a partir dos objetivos específicos da pesquisa e propõe, com base nestes, verificar algumas hipóteses elaboradas a partir da teoria de dupla carreira, conforme ressaltado no Quadro 10.

Quadro 10 - Hipóteses do estudo

Objetivo Específico	Hipóteses
1) Estudar variáveis sociodemográficas e sua associação com a <i>dual career Family</i>	Há uma predominância em nível de escolaridade (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; DUXBURY, 2007). Há nível de renda predominante (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; DUXBURY, 2007). Há um número de filhos predominante (GILBERT, 1985; WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).
2) Identificar os diferentes tipos de <i>dual career</i> e a maneira pela qual influenciam a vida dos casais	Há um tipo de <i>dual career</i> predominante no contexto brasileiro (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1979). A <i>dual career</i> , independentemente do tipo, influencia a vida do casal (BARNETT, 1998).
3) Identificar os principais conflitos advindos da relação trabalho – família e família – trabalho	A relação trabalho-família causa conflito entre cônjuges (FRONE, 2003). A relação família-trabalho causa conflito entre cônjuges (FRONE, 2003). Os tipos de <i>dual career</i> apresentam conflitos semelhantes entre si (GREENHAUS <i>et al</i> , 1985).

Ainda na arena operacional da pesquisa, na qual conceitos⁸⁸, constructos⁸⁹, variáveis e hipóteses⁹⁰ precisam ser bem definidos e entendidos, para facilitar uma melhor operacionalização das variáveis do estudo, julgou-se necessário apresentar os significados dessas palavras, a fim de evitar confusões decorrentes de seu uso constante e objetivando o desenvolvimento da pesquisa na fase teórica e na fase empírica.

⁸⁸ Entende-se como conceito “[...] um conjunto geralmente aceito de significados ou características associados com certos fatos, objetos, condições, situações e comportamentos.” (COOPLER; SCHINDLER, 2003, p. 52).

⁸⁹ Entende-se como constructo “[...] uma imagem ou ideia inventada especificamente para uma determinada e/ou criação de teoria.” (COOPLER; SCHINDLER, 2003, p. 53). Ressalta-se que conceitos e constructos apresentam semelhanças em seus significados, porém carregam uma diferença fundamental, visto que “o conceito expressa uma abstração, formada mediante a generalização de observações particulares.” (MARCONI; LAKATOS, 2000, p. 115), enquanto os constructos “[...] não podem ser tão facilmente ligados aos fenômenos que representam.” (*Ibid.*, p. 115).

⁹⁰ Já foram definidas conceitualmente para este estudo.

Para o campo teórico, objetiva-se evidenciar os constructos e suas ligações com as teorias, enquanto no campo empírico, no qual há a conversão de proposições⁹¹ em hipóteses que ocasionam testes, os estudos passam a lidar com as chamadas variáveis (COOPER; SCHINDLER, 2003). Para esta pesquisa será requerida a manipulação ou observação das variáveis, que nada mais são do que “[...] qualidades que o pesquisador deseja estudar e tirar conclusões a respeito.” (SELLTIZ *et al*, 1987, p. 11).

A variável pode ser entendida ainda como “[...] uma característica ou atributo de um indivíduo ou de uma organização que pode ser medido ou observado e que varia entre as pessoas e organizações que estão sendo estudadas.”⁹² (CRESWELL, 2009). Esse autor ressalta também que uma variável normalmente pode variar entre duas ou mais categorias, podendo ser medida ou avaliada a partir de uma escala. Em termos práticos, a variável pode ser entendida como sinônimo de constructo⁹³ (COOPER; SCHINDLER, 2003, p. 56), sendo a sua operacionalização (imprescindível à obtenção de dados para teste de hipóteses) “[...] definida como o processo que sofre uma variável (ou um conceito) a fim de se encontrar os correlatos empíricos que possibilitem sua mensuração ou classificação.” (GIL, 2006, p. 89).

O Quadro 11 apresenta as principais variáveis do estudo divididas em três grupos.

⁹¹ Ao falar sobre proposições, Cooper e Schindler (2003, p. 57) a definem “[...] como uma declaração sobre conceitos que podem ser julgados como verdadeiros ou falsos, caso se refiram a fenômenos observáveis.” ou seja, “Quando uma proposição é formulada para testes empíricos, recebe o nome de hipótese.” (*Ibid.*, p. 57).

⁹² “[...] *to a characteristic or attribute of an individual or an organization that can be measured or observed and that varies among the people or organization being studied.*”

⁹³ Vale ressaltar que Creswell (2009) concorda com esses autores sobre o entendimento de variável como sinônimo de constructo ao afirmar que no campo da Psicologia prefere-se usar o termo “constructo” ao invés de variável, visto a conotação de uma ideia mais abstrata e de um prazo definido especificamente que aquele carrega. Contudo, pontualiza que, para as ciências sociais, normalmente o termo usado é variável, independentemente de compartilhar a semelhança nas terminologias.

Quadro 11 - Os grupos e suas variáveis

Grupos	Variáveis
Grupo 1	Variáveis direcionadas aos aspectos que identificam o perfil demográfico, social e profissional da amostra investigada.
Grupo 2	Variáveis direcionadas à identificação de tipos de <i>dual career</i> .
Grupo 3	Variáveis direcionadas à verificação dos principais tipos de conflitos e benefícios existentes na prática da <i>dual career</i> .

Diante dos objetivos propostos para o desenvolvimento desta tese, não haverá classificação das variáveis ou do grupo de variáveis como independentes ou dependentes⁹⁴. Isso porque o tipo de relação examinada está relacionado a uma técnica de interdependência das variáveis, ou seja, “[...] todas as variáveis são analisadas simultaneamente em um esforço para encontrar uma estrutura subjacente a todo o conjunto de variáveis ou indivíduos.” (HAIR *et al*, 2009, p. 32).

3.2 Tipo de estudo

Um passo importante para alcançar o objetivo de uma pesquisa é ter claramente definido o tipo de pesquisa mais adequado àquele fim. Definidos os detalhes dos meios necessários para obter as informações, importa ressaltar que a pesquisa pode ser classificada em diversos tipos (MALHOTRA, 2006).

Gil (2006) denomina essa classificação como níveis de pesquisa, nos quais, de acordo com o objetivo de cada estudo, as diversas pesquisas podem ser agrupadas. Essa classificação é relevante, posto que a estratégia de pesquisa é traçada a partir da escolha do tipo de estudo.

⁹⁴ Têm-se como variáveis independentes aquelas que causam influência ou afetam os resultados ou alguma outra variável. As variáveis dependentes são aquelas que dependem das variáveis independentes para apresentar efeito, são resultados que serão descobertos a partir da influência das variáveis independentes (CRESWELL, 2009; MARCONI; LAKATOS, 2010).

Verificam-se na literatura várias classificações dos tipos de pesquisa. O Quadro 12 resume os principais tipos formulados, indicando seus autores.

Quadro 12 - Tipos de pesquisa e seus objetivos

Tipo de Pesquisa	Objetivos	Autores
Exploratórias	Descobrir ideias e percepções Prover critérios e compreensão Examinar um tema pouco estudado Estabelecer prioridades Desenvolver conceitos de forma mais clara Buscar padrões, hipóteses ou ideias	Collis e Hussey (2005); Cooper e Schindler (2004); Gil (2006); Malhotra (2006); Roesch (2005); Sampieri (2006); Selltiz <i>et al</i> (1987)
Conclusivas ⁹⁵	Testar hipóteses específicas e examinar relações As informações necessárias são claramente definidas	Malhotra (2006)
Descritivas	Especificar características de qualquer fenômeno que se analise Descrever as características de determinada população ou o comportamento dos fenômenos Identificar a associação entre as diferentes variáveis	Collis e Hussey (2005); Gil (2006); Malhotra (2006); Roesch (2005); Sampieri (2006); Selltiz <i>et al</i> (1987)
Explicativas	Identificar fatores que determinam a ocorrência dos fenômenos Explicar as razões das coisas Responder às causas dos acontecimentos	Sampieri (2006); Malhotra (2006); Gil (2006)
Causais	Determinar a relação de causa e efeito Realizado a partir de experimentos	Malhotra (2006); Selltiz <i>et al</i> (1987)

Malhotra (2006) considera que na pesquisa exploratória as informações são obtidas, em geral, de maneira muito extensa, há flexibilidade do processo de pesquisa sem pré-estrutura e a amostra é simples e sem representatividade. Normalmente, este tipo de pesquisa é seguido de pesquisas conclusivas. O inverso ocorre com a pesquisa conclusiva, que possui um processo de pesquisa com estrutura, uma amostra grande e significativa, e as informações obtidas sustentam a tomada de decisões. Nas pesquisas descritivas as hipóteses são definidas antes do processo de pesquisa, que, por sua vez, deve ser organizado previamente. Nos estudos explicativos há maior estruturação, comparativamente à pesquisa descritiva e à exploratória. As pesquisas causais caracterizam-se por lidar com uma ou mais variáveis independentes e por poderem ter o controle de outras que possam surgir durante o processo. (SAMPIERI, 2006).

⁹⁵ Nesse tipo de pesquisa ressaltado por Malhotra (2006), a pesquisa, de uma forma ampla, divide-se em pesquisa exploratória e pesquisa conclusiva. As pesquisas conclusivas podem ser descritivas ou causais.

Cabe destacar que essas classificações não distinguem, totalmente, um tipo de pesquisa de outro. Ao se realizar um processo de pesquisa é possível incluir elementos verificados em diferentes tipos de estudo (SAMPIERI, 2006; MALHOTRA, 2006; SELLTIZ *et al*, 1987).

Com isso, e à luz dos objetivos propostos para esta tese, entende-se que o estudo mais pertinente e adequado é o de caráter exploratório e descritivo. Justifica-se, pois, o estudo exploratório, por se tratar de levantamento que fornece maior conhecimento sobre uma área (SELLTIZ *et al*, 1987) ainda pouco investigada na literatura nacional: o fenômeno *dual career*; e descritivo, por realizar uma “[...] descrição das características de determinada população ou fenômeno [...]” (GIL, 1996, p. 44) e também “o estabelecimento de relações entre variáveis” (*Ibid.*, 1996, p. 44).

Com a definição do tipo de estudo, o passo seguinte foi escolher o enfoque ou abordagem de pesquisa que mais se adequaria aos objetivos. Na literatura pertinente a esse campo, três abordagens merecem destaque para os objetivos propostos: a quantitativa, a qualitativa e a misto (quali/quantitativo) (CRESWELL, 2009; SAMPIERI *et al*, 2006).

Creswell (2009) denomina essas abordagens como estratégias de pesquisa que buscam evidenciar aspectos específicos dentro do campo de pesquisa. Não se trata de uma simples classificação, mas sim do resultado do paradigma⁹⁶ a partir do qual o investigador desenvolve seus estudos (COLLIS; HUSSEY, 2005; ROESCH, 2005).

A abordagem qualitativa é uma forma de conhecer como as pessoas veem significados a partir de um problema de pesquisa. Na abordagem quantitativa, as teorias podem ser testadas por meio da verificação de relação entre as variáveis. Já a abordagem de métodos mistos combina as duas pesquisas, qualitativa e quantitativa, como forma de fortalecer os resultados encontrados nas formas isoladas (CRESWELL, 2009).

Orientados pelo mesmo processo de escolha do tipo de estudo (no qual se levantaram os propósitos de cada tipo de pesquisa a fim de escolher o mais adequado), optou-se por escolher como abordagem de pesquisa o método quantitativo. Tendo em vista que esse método se

⁹⁶ Definição já apresentada neste estudo.

estrutura em razão de seus procedimentos científicos (coleta de dados, análise dos resultados), se basearem em uma mensuração por meio numérico pautada em avaliações estatísticas, determinando-se assim modelos nos quais se percebe como uma população se comporta, além de ser uma forma de responder às questões de pesquisa criadas (CRESWELL, 2009), é que se percebeu a abordagem quantitativa como a técnica mais adequada aos objetivos deste estudo: estudar variáveis sociodemográficas a fim de conhecer padrões de comportamento da população *dual career* no país e verificar a associação entre as variáveis por meio de análises estatísticas. Esses objetivos limitaram o uso de uma investigação qualitativa ou de métodos mistos, que, teoricamente, poderiam estar presentes na pesquisa.

O método quantitativo também se caracteriza por desenvolver pesquisas experimentais e não experimentais, neste caso, as *surveys* (CRESWELL, 2009). Normalmente, o tipo de abordagem quantitativo se relaciona com estudos mensurados por meio de padrões predeterminados, com questões fechadas. Enfatiza-se ainda, sobre o desfecho da pesquisa, que “na interpretação aos estudos existe uma humildade que deixa tudo sem conclusão e convida a seguir pesquisando para melhorar o conhecimento [...]” (SAMPIERI *et al*, 2006, p.10). Isso reflete uma das intenções deste estudo também.

Com o tipo de estudo e a abordagem de pesquisa definidos, é possível delinear os rumos que a pesquisa tomará. Entre eles, a escolha do instrumento para coleta de dados que mais se ajustará à pesquisa e as técnicas apropriadas para a análise dos resultados.

A Ilustração 7 demonstra, sinteticamente, a forma como a pesquisa foi delineada para esta tese.

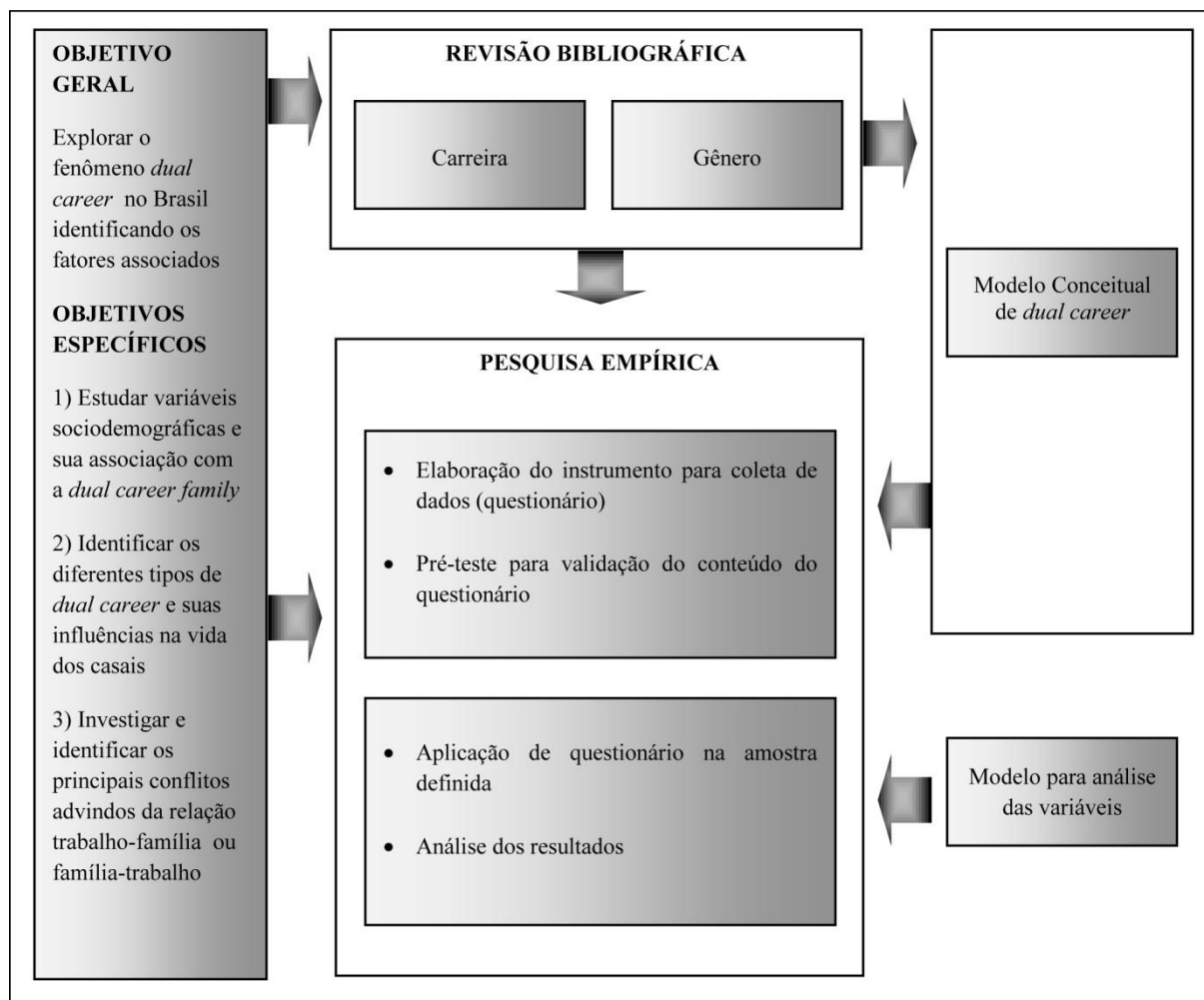


Ilustração 7 – Representação do modelo de pesquisa

Conforme já mencionado, o estudo iniciou-se com uma revisão da literatura existente sobre os temas carreira e gênero, com enfoque na teoria de famílias com dupla carreira (*dual career families*). Isso propiciou condições para a construção de um modelo conceitual sobre a *dual career*.

Em seguida, focando-se os procedimentos da pesquisa empírica, realizou-se um pré-teste, a fim de validar o conteúdo do questionário elaborado a partir do embasamento teórico proposto no modelo. Com a devolução dos questionários respondidos, a análise dos resultados pautou-se no modelo ajustado.

3.3 Procedimentos para a coleta de dados

Esta seção apresentará os procedimentos necessários para a viabilização da pesquisa empírica. De acordo com Sampieri *et al* (2006), os dados devem ser coletados a partir de três momentos, que devem estar ligados entre si: escolher o instrumento ou desenvolver um, aplicar esse instrumento e preparar os dados para que sejam analisados de forma correta.

3.3.1 Definição do instrumento para a coleta de dados e modo de aplicação

O instrumento empregado para o processo de coleta dos dados foi o questionário. Para Marconi e Lakatos (2010, p.184), “Questionário é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.” Gil (2006, p.128) o vê “[...] como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos [...]”

Malhotra (2006) sugere três objetivos específicos necessários à construção de um questionário: as informações relevantes que se pretende alcançar devem ser bem especificadas e claras ao respondente; é necessário envolver o entrevistado e estimulá-lo a participar da pesquisa; a busca por reduzir o erro de resposta deve ser máxima. Selltiz *et al* (1987) ressaltam seis passos: determinar as informações relevantes; definir o tipo de questionário que deverá ser usado; redigir uma versão preliminar; rever questões; submeter o questionário a um pré-teste; fechar o questionário; e estabelecer a forma de iniciar a aplicação.

As principais vantagens de um questionário são: alcançar o maior número de pessoas ao mesmo tempo; possibilitar às pessoas responderem no momento que julgarem mais oportuno; garantir uma uniformidade de mensuração; passar maior segurança à pessoa em relação ao anonimato; e evitar interferências ou influências por parte do entrevistador que favoreçam algum tipo de viés da pesquisa (GIL, 2006; SELTTIZ *et al*, 1975). Uma desvantagem desse tipo de instrumento está em não se poder garantir um número desejado de respostas, além de não se ter a certeza de que o questionário será respondido completamente (GIL, 2006).

Mattar (1999) aponta três meios de aplicação do questionário: entrevista por telefone, entrevista pessoal e questionário autopreenchido. Neste último meio, o entrevistador não interfere, já que o questionário é respondido diretamente pelo pesquisado. Sobre as formas de envio e recebimento de volta do questionário, inúmeras podem ser citadas, dentre elas: pessoalmente, pelo correio/fax, jornais/revistas e internet. No caso do uso da internet (meio eletrônico), utiliza-se o questionário eletrônico como forma de aplicação (SILVA *et al*, 1997). Esses autores ainda ressaltam dois importantes modos de execução desse tipo de questionário: envio do questionário por *e-mail* e disponibilização do questionário em uma página da internet, que são entendidos da seguinte forma:

Envio do questionário por e-mail: o questionário é enviado diretamente para o participante da pesquisa, que deve responder a mensagem com as questões preenchidas. O questionário pode ser enviado como um arquivo anexo ou no próprio corpo da mensagem. Disponibilização do questionário em uma página da Internet: o respondente é informado sobre o endereço da página do questionário na Internet, através de um e-mail, carta, ou anúncio na Internet. Para responder as questões o participante da pesquisa deve acessar a *home page* do questionário, responder e, normalmente, ao final, clicar em um botão que envia as informações para o responsável pela pesquisa. (SILVA *et al*, 1997, p. 418).

Vale ressaltar que a internet vem se tornando um caminho valioso e se popularizando cada vez mais no meio de quem faz pesquisa e a usa como forma de auxílio. Algumas vantagens principais são: uma maior agilidade na aplicação e tabulação dos dados, custos reduzidos, amostras maiores e específicas (MALHOTRA, 2006). Uma desvantagem considerável é o baixo retorno das respostas (EVANS; MATHUR, 2005).

Vasconcellos e Guedes (2007) apresentam um resumo no qual destacam as principais vantagens e limitações do uso do questionário por meio eletrônico.

Quadro 13 – Resumo das vantagens e limitações do uso do questionário eletrônico via Internet

Dimensão	Vantagens	Limitações
População e Amostra	Em alguns casos a limitação da amostra ao público com acesso à Internet não é fator restritivo; Opções para atingir públicos sem acesso à Internet: instalação de quiosques em locais públicos; É fato inconteste que a popularização dos computadores e o crescimento da quantidade de computadores conectados à Internet continuará ocorrendo nos próximos anos, contribuindo para diminuir o viés da amostra.	Resultados não representativos da população, devido à existência de diferenças socioeconômicas entre as pessoas que utilizam a Internet e o restante da população (nível de escolaridade e renda mais altos e maior percentagem de solteiros, por exemplo); Baixo controle amostral, devido à falta de conhecimento do respondente; Limitação dos respondentes às pessoas com acesso à Internet; Respondentes precisam possuir grau de educação e familiaridade com informática que permitam responder um questionário eletrônico; Dificuldade para selecionar endereços eletrônicos aleatoriamente; Incerteza quanto à acurácia da lista de endereços; Risco da pesquisa enviada por e-mail ser considerada lixo eletrônico.
Tempo e custo da pesquisa	Menor tempo de realização: questionário chega mais rápido, recebe respostas em menor tempo, recebe confirmação quase instantânea de recebimento, agilizando a inclusão de novos nomes na amostra; Baixo custo de aplicação: não utiliza papel; atinge grande número de respondentes e geograficamente distantes; Tabulação dos resultados facilitada: resultados transferidos para banco de dados, reduzindo erro e custo de digitação, além de tornar a análise dos resultados praticamente imediata.	Taxa de resposta tende a ser menor que a dos meios tradicionais; Aumento da dificuldade de recrutar participantes; Considerar o custo e o tempo para compensar os e-mails incorretos; Custo de manutenção da infraestrutura para receber as respostas deve ser considerado, levando em conta que se espera que tanto maior seja a taxa de respondentes, quanto maior for o tempo em que a pesquisa ficar disponível no site; Tempo de desenvolvimento, codificação e implementação da lógica de análise do banco de dados das respostas são maiores e tecnicamente mais apurados do que se demanda nos meios tradicionais.
Desenho do questionário	Cuidados semelhantes ao questionário em papel devem ser considerados; Possibilidade de utilizar novos estímulos, como cores, sons, imagens e animação e diversas formas de apresentação visual a um menor custo.	Maior preocupação com layout e formatação, visto que a aparência pode variar conforme o software e hardware do respondente; Inclusão de explicação sobre como reenviar o questionário eletrônico; Dificuldade de incluir incentivos específicos para envio da resposta, os incentivos utilizados pelo correio não são diretamente aplicáveis.
Aplicação do questionário	Automatização de etapas operacionais para enviar questionários (ex.: colocar conteúdo nos envelopes); Possibilidade de facilitar a entrada de dados e validar as respostas de acordo com critério determinado; Possibilidade de automatizar o questionário, como por exemplo, pular questões, segundo determinada lógica.	Envio do formulário no corpo da mensagem resulta em formulários menos atrativos; Envio do formulário como anexo da mensagem influencia negativamente a taxa de resposta (preocupação com vírus ou problemas para abrir o arquivo); Respondentes podem considerar a mensagem de e-mail como invasão de privacidade; Aumento da dificuldade de recrutar participantes, devido ao excesso de pesquisas e utilização de questionários longos que criam barreiras para futuras pesquisas; Desvio entre a resposta e os valores reais do respondente; Não garantia de anonimato na pesquisa por e-mail; Dificuldade de definir o erro de não resposta.

Fonte: Vanconcellos; Guedes (2007, p. 14).

Ao se considerarem todos esses aspectos, optou-se, como instrumento para a coleta de dados, pelo questionário autopreenchido. A forma de aplicação foi a disponibilização do questionário em uma página da internet, e o grupo de respondentes definido para a pesquisa foi informado via *e-mail*.

Sob a concepção da pesquisa descritiva utilizada neste estudo, Malhotra (2006) destaca, e é necessário salientar aqui, que os principais métodos utilizados para este tipo de estudo baseiam-se em observação e levantamento (*survey*). Entende-se como observação a metodologia na qual não há comunicação do observador com seu entrevistado, mas sim o registro de eventos (padrões comportamentais, objetos), a fim de verificar os fenômenos. O método de levantamento, por sua vez, envolve um questionário estruturado, aplicado a uma determinada amostra de uma população, que busca conhecer os “[...] comportamentos, intenções, atitudes, percepção, motivações e características demográficas e de estilo de vida.” (MALHOTRA, 2006, p. 182). Tal método se adequa aos objetivos propostos para este estudo.

Assim, é possível acrescentar ao tipo de estudo (exploratório e descritivo) o emprego do método de levantamento ou *survey* como meio de obter informações dos participantes da pesquisa.

3.3.2 Construção do instrumento para a coleta de dados

Considerando-se o que Gil (2006) apresenta sobre a construção de um questionário se fundamentar na transformação dos objetivos de pesquisa em questões direcionadas, pautou-se a construção do instrumento para esta pesquisa. Dessa forma, nesta seção serão apresentados em três partes os principais passos para sua elaboração: a primeira apresentará informações relacionadas à forma do questionário, a segunda enfocará o conteúdo do mesmo, e a terceira parte fará a discussão sobre o pré-teste.

3.3.2.1 Formato do questionário

O questionário elaborado foi composto de três partes: a primeira considera os aspectos relacionados aos dados pessoais do casal, a segunda identifica o tipo de *dual career* mais

frequente entre os participantes, e a terceira examina as relações de conflitos/dilemas e benefícios para os casais que vivem a dupla carreira (Apêndice 1).

Tendo em vista que a opção foi aplicar o questionário em meio eletrônico, buscou-se tomar cuidado com relação a alguns direcionamentos:

✓ Confidencialidade e anonimato das informações: em nenhuma parte do questionário o nome do respondente foi solicitado, primeiro como forma de garantir o anonimato das informações e também de fazer uso de uma das grandes vantagens dessa técnica (GIL, 2006; SELLTIZ *et al*, 1987), e, segundo, para incentivar assim um índice de fidelidade maior às respostas obtidas. O item confidencialidade foi ressaltado em dois momentos ao público-alvo da pesquisa: no conteúdo do *e-mail* enviado com o *link* da pesquisa (Apêndice 2) e na primeira página de apresentação do questionário propriamente dito. Havia um espaço reservado para registro do *e-mail* daqueles que desejassem receber os resultados da pesquisa. Esta foi uma forma encontrada de retribuir a valiosa contribuição das pessoas que dispuseram de seu tempo para responder à pesquisa.

✓ Extensão do instrumento finalizado: o tamanho do questionário ficou limitado a cinco páginas. Na primeira, havia a carta de apresentação com o *link* da pesquisa, informações sobre o tema de estudo e uma breve explicação sobre a que se referiam as partes contidas no questionário. A segunda página destinava-se ao registro do *e-mail* das pessoas interessadas em receber os resultados. Caso a pessoa não tivesse interesse nisso, poderia deixar o espaço em branco e clicar para continuar. Vale ressaltar aqui que o número de respondentes que deixaram seus *e-mails* registrados a fim de receber os resultados da pesquisa foi bem expressivo, compondo um total de 408 pessoas. Essa quantidade de pessoas superou o número final da amostra, pois as pessoas que não atendiam ao perfil da pesquisa também demonstraram interesse em receber os resultados. Isso pode ser confirmado pelos *e-mails* enviados à pesquisadora. As três últimas páginas eram direcionadas ao conteúdo do questionário propriamente dito: a terceira relacionava-se às informações do casal; a quarta página, aos tipos de dupla carreira; e a última, aos conflitos/dilemas e benefícios. Optou-se por deixar as perguntas de cada parte concentradas em uma única página, a fim de facilitar as respostas e não tornar cansativo o período dedicado a elas. O tempo gasto, em média, para responder o questionário ficou entre 10 e 15 minutos.

A discussão sobre o processo de construção do questionário se restringirá às três partes que compõem o conteúdo do questionário, deixando para trás as duas primeiras páginas de informações gerais.

Diante disso e considerando-se que o questionário constitui parte essencial para a investigação dos objetivos propostos, vale ressaltar alguns aspectos relacionados à sua forma e ao seu conteúdo.

O tipo de questão⁹⁷ usado no questionário foi, majoritariamente, o de questões fechadas (a pergunta é apresentada seguida de várias alternativas para escolha). Contudo, na primeira parte do questionário (que se refere ao conteúdo do questionário e não à numeração das páginas, conforme ressaltado no parágrafo anterior), onde se buscam informações sobre fatos, há também questões abertas (a pergunta é apresentada e há um espaço em branco para que o respondente escreva). Esta forma de questão foi usada apenas para o tipo de ocupação, número e idade dos filhos, pois normalmente questões abertas, segundo Selltiz *et al* (1975), requerem esclarecimentos sobre o fato apresentado. Além disso, ainda nesta primeira parte há algumas questões tidas como relacionadas ou dependentes (a pergunta é apresentada e depende da resposta de outra).

Quanto ao conteúdo das questões, o que se verifica, considerando-se os objetivos da pesquisa, é que essas buscam conhecer fatos (primeira parte), atitudes e comportamentos (segunda parte) e também sentimentos (terceira parte) (GIL, 2006; SELLTIZ *et al*, 1987).

3.3.2.2 Embasamento teórico do questionário

Um aspecto importante a ser considerado na elaboração de um questionário é a teoria que o sustenta (MALHOTRA, 2006). Por essa razão, esta parte apresentará as variáveis teóricas que sustentam a construção desse instrumento.

Retomando-se as três partes das quais o questionário é composto, verificam-se os seguintes propósitos. Na primeira parte, o questionário buscou levantar informações sobre as variáveis

⁹⁷ Os três tipos de questões utilizados na primeira parte do questionário são propostos por Gil (2006).

sociodemográficas do casal, explorando aspectos relacionados a dados pessoais (gênero, idade, tipo de relacionamento, número e idade dos filhos, tempo diário gasto com atividades domésticas), acadêmicos (grau de escolaridade) e profissionais (profissão, cargo que ocupa, dimensão, natureza e setor da empresa onde trabalha, horas semanais gastas com o trabalho, renda).

As informações relacionadas à idade do filho e ao tempo dedicado pelos cônjuges (em horas semanais) à família e ao trabalho são variáveis retiradas de outros estudos (GILBERT, 1985; PIXLEY; MOEN, 2003) que já as evidenciaram como necessárias à pesquisa sobre *dual career*. Importa destacar que o grau de escolaridade do cônjuge do respondente era uma informação relevante, já que, conforme estabelecido, classifica o casal como *dual career*.

A segunda parte identificou os diferentes tipos de *dual career* na população investigada. Esta parte abrange duas variáveis da pesquisa – família e carreira. A teoria ressalta que a partir do momento em que uma dessas variáveis, ou as duas, se torna prioridade na vida do casal, um tipo de *dual career* é identificado. Por essa razão, para tal identificação foram elaboradas doze situações nas quais se pretendeu encontrar, pela combinação entre as duas variáveis, as tipologias mais presentes entre os respondentes. Pretendeu-se também buscar outros fatores que envolvessem aspectos característicos da *dual career*, entre eles a forma pela qual se estabelecem as questões em relação ao gênero. As situações estabelecidas exigiam dos respondentes um valor em porcentagem sobre o quanto se viam na situação ou concordavam com ela, além da percepção que eles tinham (em porcentagem) sobre os cônjuges quando estes eram colocados naquela mesma situação. Por meio de porcentagem foi possível verificar o quanto um cônjuge é mais participativo ou prioriza certas questões em relação ao outro diante de determinado fato.

A soma ou combinação desses valores sinaliza o tipo de *dual career* em que esse casal se enquadra. Em casos nos quais a porcentagem é próxima a 50% para ambos os cônjuges, percebe-se que, para esse casal, família e carreira possuem o mesmo grau de prioridade em suas vidas, o que o classifica como acrobata. Para os casos nos quais o percentual é alto para as questões que envolvem família, o casal é familista. Este tipo, combinado ao gênero, poderá ser do tipo coordenada (mulher) ou convencional (homem), e vice-versa para os casos em que o percentual é alto para as questões que envolvem a carreira, que, combinados ao gênero,

poderão dar origem aos carreiristas coordenada (homem) ou convencional (mulher). O Quadro 14 apresenta os tipos provenientes da combinação entre as variáveis.

Quadro 14 - Combinação entre as variáveis

Variáveis	Tipos de dual career
Família	Familista (Rapoport; Rapoport, 1971)
Carreira	Carreirista (Rapoport; Rapoport, 1971), Adversários (Hall; Hall, 1980)
Família e Carreira	Acrobata (Hall; Hall, 1980)
Família/Carreira (equidade nas funções)	Coordenada (Rapoport; Rapoport, 1971), Acomodados (Hall, Hall, 1980)
Família (mulher) – Carreira (homem)	Convencional (Rapoport; Rapoport, 1971), Tradicionalistas (Hunt; Hunt, 1982)

Isso posto, é possível verificar no Quadro 15 quais itens estão relacionados às variáveis que medem carreira e família.

Quadro 15 – Itens do questionário relacionados às variáveis

Item do questionário	Variável	Base conceitual
Questão 1 - Você está numa situação de emergência relacionada a um membro da família que o obriga a sair do trabalho para tomar as devidas providências. Com que frequência você sairia do trabalho para resolver tal situação? E seu cônjuge? Existe uma terceira pessoa que costuma auxiliar?	Família	Rapoport e Rapoport (1971)
Questão 2 - Você e seu cônjuge estão num projeto profissional em atraso que acarreta sobrecarga no trabalho. Com que frequência você excede seu horário na empresa ou trabalha no final de semana a fim de concluir a tarefa excedente? E seu cônjuge?	Carreira	Rapoport e Rapoport (1971)
Questão 3 - Suas atividades domésticas estão atrasadas, tais como fazer compras no supermercado, organizar a casa, ajudar os filhos. Com que frequência você realiza este tipo de função nessa situação? E seu cônjuge? Existe uma terceira pessoa que costuma auxiliar nesse caso?	Família	Rapoport e Rapoport (1971)
Questão 4 - Se aparece uma promoção para você ou seu cônjuge e isso implica mudança de cidade. Qual a chance de você deixar o seu trabalho para acompanhar seu cônjuge? E qual a chance de seu cônjuge acompanhar você?	Família	Hall e Hall (1980)
Questão 5 - Um dos cônjuges foi demitido enquanto o outro foi promovido. Vocês optam por o cônjuge demitido assumir as atividades relacionadas à esfera doméstica (cuidado com os filhos, casa, etc.). Qual a chance de você assumir esse papel? E de seu cônjuge? Existe uma terceira pessoa que costuma auxiliar?	Família	Hall e Hall (1980)
Questão 6 - Uma ótima oportunidade no trabalho é apresentada a um dos cônjuges, contudo a carga horária dele será aumentada. O casal decide que o outro cônjuge deve diminuir a jornada de trabalho para não prejudicar as atividades familiares. Qual a chance de você aceitar essa diminuição de jornada de trabalho? E qual a probabilidade de seu cônjuge aceitar a diminuição da jornada dele? Existe uma terceira pessoa que costuma auxiliar?	Carreira	Hall e Hall (1980)

Quadro 15 – Itens do questionário relacionados às variáveis (continuação)

Item do questionário	Variável	Base conceitual
Questão 7 – A agenda do casal está sempre cheia e raramente há tempo para ficarem juntos. Ambos já tentaram diminuir a carga horária, contudo o trabalho ainda continua tomando grande parte do tempo de suas vidas. Qual a probabilidade de você aceitar que o trabalho ocupe a maior parte do seu tempo? E de seu cônjuge?	Carreira	Hall e Hall (1980); Rapoport e Rapoport (1971)
Questão 8 – O casal optou por abrir mão de suas carreiras para se dedicar a assuntos pessoais. Um prazo foi estabelecido para isto e não os incomoda ter que buscar recolocação no mercado. Qual percentual de aceitação você teria para esta situação? E seu cônjuge?	Família	Hall e Hall (1980); Hunt e Hunt (1982)
Questão 9 - Sua prioridade junto ao seu cônjuge sempre foi sua carreira, e isso postergou a vinda de filhos. Contudo, uma notícia inesperada de que seriam pais implicaria uma readequação do trabalho em função do filho. Qual a probabilidade de você fazer a readequação de seu trabalho? E seu cônjuge?	Carreira	Hall e Hall (1980)
Questão 10 – O salário de um dos cônjuges é suficiente para manter um padrão de vida desejável ao casal. Mesmo que haja oportunidade, o outro cônjuge não tem a intenção de trabalhar. Qual a chance de você não trabalhar? E de seu cônjuge?	Família	Rapoport e Rapoport (1971)
Questão 11 – O casal possui dois filhos, cujos cuidados necessários são de responsabilidade da mulher. Isso porque cabe ao homem trabalhar para garantir qualidade de vida à família. Qual seu percentual de concordância com esta afirmação? E de seu cônjuge?	Família	Rapoport e Rapoport (1971); Hunt e Hunt (1982)
Questão 12 - O casal participou de um concurso no qual havia uma única vaga. Você ficou em primeiro lugar e o seu cônjuge em segundo. Qual a probabilidade de você abrir mão dessa vaga para que seu cônjuge assumira? E de seu cônjuge?	Carreira	Hall e Hall (1980)

Por fim, a terceira e última parte do questionário verificou os principais conflitos/dilemas e benefícios que os participantes da pesquisa percebem como mais frequentes em suas vidas. Isso porque, segundo a literatura sobre casais que vivem a dupla carreira, estes o fazem em razão dos benefícios, mas estão sujeitos a algumas situações conflituosas.

Nesta parte do estudo as variáveis foram medidas por meio de uma escala *likert* de 6 pontos, por meio da qual se pede aos respondentes que manifestem seu grau de concordância ou discordância com cada assertiva. O sujeito exprime sua opinião escolhendo um dos pontos da escala, ao qual se atribui um valor numérico. O somatório dos pontos indica a posição do indivíduo (favorável ou desfavorável) em relação ao fenômeno mensurado (MARTINS; THEÓPHILO, 2009). Selltiz *et al* (1987, p. 63) salientam que essa escala “[...] permite a ordenação de indivíduos, através da favorabilidade de sua atitude com relação a determinado objeto [...]”. Destaca-se que o ponto médio da escala foi eliminado, ou seja, o ponto de indefinição (não concordo nem discordo) foi excluído, a fim de se estimular a postura mais voltada à concordância ou discordância com relação ao item. A terceira parte do questionário foi composta de 32 assertivas, das quais 10 avaliaram a percepção sobre o benefício e 22 verificaram os conflitos/dilemas.

Os itens que tratam dos benefícios e de seus respectivos autores são apresentados no Quadro 16, que é seguido dos conflitos/dilemas expostos no Quadro 17.

Quadro 16 - Itens relacionados aos benefícios

Número do item	Item do questionário	Base Conceitual
1	O ganho financeiro é a principal vantagem do trabalho do casal	Green e Zenisek (1983)
2	Um padrão de vida e um <i>status</i> socioeconômico elevado me estimulam, e ao meu cônjuge, a trabalhar	Rapoport e Rapoport (1976)
3	Ter um trabalho eleva minha autoestima	Green e Zenisek (1983); Wilcox-Matthew e Minor (1989)
4	Ter um trabalho faz com que eu me sinta útil à sociedade	Green e Zenisek (1983)
5	Ter um trabalho faz com que eu me sinta útil em casa	Green e Zenisek (1983)
6	A carreira do meu cônjuge oferece maior segurança para que eu possa redirecionar minha carreira caso não esteja satisfeito	Green e Zenisek (1983)
7	Meu trabalho me proporciona maior interação social	Hall e Hall (1979)
8	Meu cônjuge e eu dividimos solidariamente as atividades domésticas e familiares	Wilcox-Matthew e Minor (1989)
9	Sinto orgulho do trabalho do meu cônjuge	Green e Zenisek (1983)
28	O sucesso na carreira do meu cônjuge é importante para mim	Gilbert (1985)

Quadro 17 – Itens relacionados aos conflitos/dilemas

Número do item	Item	Base Conceitual
10	O meu trabalho me sobrecarrega	Sekaran (1986); Rapoport e Rapoport (1976); Gilbert e Rachlin (1987)
11	Conciliar trabalho com família é difícil para mim atualmente	Rapoport e Rapoport (1976)
12	A sobrecarga de papéis, tais como cuidar da casa, dos familiares, dos negócios extras, interfere na minha carreira	Rapoport e Rapoport (1976); Gilbert e Rachlin (1987)
13	A sobrecarga de trabalho interfere na minha família	Frone (2003); Greenhaus e Beutell (1985)
14	Sou uma pessoa ansiosa	Greenhaus e Beutell (1985)
15	Sou uma pessoa estressada	Greenhaus e Beutell (1985)
16	Vivo em constante tensão	Greenhaus e Beutell (1985)
17	Tenho um trabalho que me exige muito e prejudica minha dedicação à família	Greenhaus e Beutell (1985)
18	Tenho um trabalho que me exige muito e prejudica minha vida social	Rapoport e Rapoport (1976)
19	Meu comportamento em casa é influenciado pela minha postura no trabalho	Greenhaus e Beutell (1985); Rapoport e Rapoport (1976)
20	Priorizo minha família à minha carreira	Rapoport e Rapoport (1976)
21	Gostaria que minha vida fosse diferente do que é hoje	Rapoport e Rapoport (1976)
22	Deixo meus problemas familiares afetarem meu desempenho no trabalho	Frone (2003)
23	Meu trabalho interfere no meu relacionamento conjugal	Sekaran (1986)
24	Minha carreira limitou a quantidade de filhos pretendidos	Gilbert (1985)
25	Minha carreira adiou a maternidade/paternidade	Gilbert (1985)
26	Não me vejo realizando atividades relacionadas à esfera doméstica	Gilbert (1985); Rapoport e Rapoport (1976)
27	Por mais que o homem colabore em casa, sempre será da mulher a responsabilidade de manter tudo em ordem	Gilbert (1985)
29	Acho injusta a desigualdade de salários entre homens e mulheres	Gilbert (1985)
30	É aceitável que eu ganhe mais que meu cônjuge	Gilbert (1985)
31	Tenho mobilidade para mudar de cidade ou país assim que uma oportunidade surgir	Gilbert (1985)
32	É natural que meu cônjuge me acompanhe nas minhas decisões	Gilbert (1985)

Importa destacar que o número de variáveis relacionadas aos conflitos/dilemas é maior do que as relacionadas aos benefícios, visto que foi observado na literatura pertinente ao tema maior enfoque nos aspectos negativos e conflituosos que a relação entre trabalho e família pode propiciar aos casais.

Realizadas as considerações sobre a forma de construção do questionário, segue agora a seção que tratará de sua validação.

3.3.2.3 Pré-teste

O pré-teste é considerado o último passo para melhorar o resultado da futura pesquisa (COOPER; SCHINDLER, 2003). O objetivo com a aplicação deste pré-teste “[...] é evidenciar possíveis falhas na redação do questionário, tais como: complexidade das questões, imprecisão na redação, desnecessidade das questões, constrangimentos ao informante, exaustão, etc.” (GIL, 2006, p. 137).

Malhotra (2006) ressalta que um pré-teste deve abranger e testar todos os aspectos do questionário, tais como: o conteúdo da pergunta, o enunciado e a ordem das questões, o formato e as instruções.

Considerando-se esses aspectos e o fato de que o questionário foi elaborado para esta pesquisa exclusivamente, o processo de aplicação requereu maior cuidado e atenção, já que havia a necessidade de também validar o instrumento. Cooper e Schindler (2003) ressaltam várias formas de testar o instrumento a fim de refiná-lo, sugerindo desde uma mais informal (conversa e revisão com os colegas) até uma semelhante à do estudo propriamente dito.

Diante disso, o pré-teste ocorreu em dois momentos distintos, um com um grupo de pessoas voltadas à área de gestão de pessoas e outro com uma amostra similar à da população definida (exceto o fato de ser ex-aluno FEA/USP).

Em relação ao primeiro grupo (pessoas atuantes na área de gestão de pessoas), composto de sete pessoas, foi solicitado que respondesse ao questionário e, em seguida, realizou-se uma entrevista com cada respondente, na qual se apresentaram os propósitos da pesquisa e os

principais conceitos envolvidos no instrumento de análise, a fim de identificar as percepções sobre este.

Com relação ao conteúdo das perguntas, ou seja, a informação que elas pretendiam buscar, não houve dúvidas por parte das pessoas seja na parte 2 do questionário, seja na parte 3. Contudo, foram sugeridas alterações em algumas palavras e readequação de algumas frases. Sobre as instruções referentes à parte 2, foi sugerido que, além de toda a explicação sobre a forma de preenchimento, ainda houvesse ao menos dois exemplos para que a pessoa pudesse visualizar como deveria ser atribuída a porcentagem. Diante disso, optou-se por apresentar um exemplo para a situação que envolvia apenas o casal (no qual cabe ao respondente atribuir um percentual de participação para ele e outro para seu cônjuge), e um outro exemplo para a situação em que há a participação de uma terceira pessoa (no qual cabe ao respondente atribuir um percentual de participação para ele, para seu cônjuge e, caso haja, para uma terceira pessoa participante). Ainda sobre a opção “outro”, buscou-se destacá-la bem nas instruções com o propósito de evitar dúvidas.

Em um segundo momento, já se considerando essas observações, aplicou-se o pré-teste em outro grupo composto de 25 pessoas que, de acordo com a literatura, vivem como casais de dupla carreira. Foi reservado um espaço amplo no qual as pessoas puderam se acomodar de forma confortável, a fim de que o pesquisador pudesse explicitar o objetivo do encontro. Em seguida, aplicaram-se os questionários, que levaram de 10 a 15 minutos para serem respondidos. Depois disso, iniciou-se uma conversa sobre possíveis dúvidas, sugestões e dificuldades nas respostas. O grupo foi unânime no entendimento das questões, a forma como estas foram dispostas e o tempo necessário para respondê-las. Isso permitiu considerar que o questionário estava redigido de forma clara e objetiva, favorecendo o entendimento daqueles que o respondiam e cumprindo o que os estudos apontam como imprescindível para a elaboração de um instrumento de coleta de dados (SELLTIZ *et al.*, 1987; GIL, 2006).

Tendo em vista que o questionário foi aplicado por meio eletrônico, vale destacar que, depois de criada a versão *on-line*, o questionário foi enviado também a outras pessoas, a fim de verificar se havia alguma dificuldade de entendimento nesse tipo de versão. Foram feitas, em retorno, apenas algumas observações sobre o formato do texto e a definição de termos. Isso propiciou melhorar o instrumento, que foi aplicado à sua amostra final em versão *on-line* (conforme já dito).

3.4 População e Amostra

A definição de dois conceitos básicos, todavia de extrema importância, é fundamental para o entendimento e desenvolvimento desta pesquisa: população e amostra. Define-se população (ou universo) como “[...] um conjunto [...] de elementos que possuem determinadas características.” (GIL, 2006, p. 99), ou ainda como um “conjunto completo de elementos sobre os quais desejamos fazer algumas inferências.” (COOPER; SCHINDLER, 2003, p. 150). Para Selltiz *et al*, (1987, p. 81), “Uma *população* é o agregado de todos os casos que se adequam a algum conjunto de especificações pré-definidas.” “Quando selecionamos alguns dos elementos com a intenção de descobrir algo sobre a população da qual eles são extraídos, denominamos a esse grupo de elementos de *amostra*.” (Selltiz *et al* 1987, p. 82). Gil (2006, p. 100), por sua vez, a define como “[...] um subconjunto do universo ou da população, por meio do qual se estabelecem ou se estimam as características desse universo ou população.”

Ao se definir uma amostra, é necessário evidenciar o quanto ela é eficaz em relação às características da população que representa. A amostra ainda deve ser validada no tocante à mensuração, para o que depende a consideração de dois termos: acuidade e precisão⁹⁸ (COOPER; SCHINDLER, 2003). Para Selltiz *et al*, (1987, p. 83) “[...] a maneira pela qual extraímos uma amostra pode, senão garantir, pelo menos aumentar a probabilidade de que os resultados da amostra não estejam muito distantes de como a população se apresenta.” Antes de apresentar a amostra selecionada para esta tese, vale ressaltar alguns aspectos relevantes à teoria da amostragem.

Segundo Selltiz *et al* (1987, p. 84), “A distinção básica na moderna teoria de amostragem está entre amostragem *probabilística* e *não-probabilística*”. Para esses autores, a principal característica do primeiro tipo de amostragem é o fato de que é possível especificar para cada elemento da população a probabilidade de ser incluído na amostra. Isso não ocorre na amostragem não probabilística, visto que não há como garantir que todo elemento tenha alguma chance de ser incluído na amostra.

⁹⁸ De acordo com os autores, acuidade é o quanto a amostra não possui viés, e o termo precisão refere-se àquilo que se estima.

O Quadro 18 apresenta um comparativo dos tipos de amostragem mais utilizados, a partir da visão de três autores que discutem o assunto.

Quadro 18 - Comparativo dos tipos de amostragem mais usuais

Autores	Tipos de Amostragem	
	Probabilística	Não-probabilística
Seltiz <i>et al</i> (1987)	Amostras causais simples Amostras causais estratificadas Amostras por aproximações sucessivas	Amostras acidentais Amostras por quotas Amostras propositais
Cooper e Schindler (2003)	Amostra aleatória simples Amostra aleatória complexa Amostra sistemática Amostra por conglomerado Amostra estratificada Amostra dupla	Amostra por conveniência Amostra intencional Amostra por julgamento Amostra por quota Amostra bola-de-neve
Gil (2006)	Amostra aleatória simples Amostra sistemática Amostra estratificada Amostra por conglomerado Amostra por etapas	Amostras por acessibilidade Amostra por tipicidade Amostra por quotas

Percebe-se que os autores convergem em algumas formas de amostragem e ainda acrescentam outras. O objetivo desse quadro é favorecer a visualização do tipo de amostragem utilizado na pesquisa e da forma de amostra que melhor se enquadra nele.

Contudo, é preciso assinalar que o perfil da amostra para os fins desta pesquisa encontra algumas restrições, visto que, de um lado, não há nenhum tipo de estudo na literatura brasileira que caracterize o perfil de profissionais que deveriam compor um estudo sobre *dual career*, e, de outro, que as pesquisas realizadas em outros países não seguem uma regra para a escolha de seus indivíduos.

O Quadro 19 traz o resumo de alguns estudos e seus tipos de amostra utilizados na pesquisa de *dual career* fora do país, ratificando a diversidade de possibilidades para a definição da amostra.

Quadro 19 - Perfil de amostras sobre *dual career* fora do país

Objetivo da pesquisa	Perfil da amostra	Autores
Estudar a quantidade de tempo gasto em atividades domésticas por homens e mulheres que pertencem as <i>dual career families</i> . (Pesquisa Indiana)	Homens e mulheres do corpo docente das faculdades de engenharia, casados e que pertencem a <i>dual career family</i> .	WESLEY <i>et al</i> (2009)
Identificar fatores de origem e natureza de estressores ocupacionais e suas tensões em casais de <i>dual career</i> . (Pesquisa no Reino Unido)	Casais casados ou em coabitação, da área de TI e finanças (que ocupam cargos com <i>status</i> profissionais diferenciados – desde gestão até trabalhos administrativos), que trabalham o mesmo número de horas.	CROSSFIELD <i>et al</i> (2005)
Explorar as questões relacionadas com os casais de <i>dual career</i> e a organização, buscando conhecer a perspectiva dos membros e das organizações que os empregam (Pesquisa Australiana)	Funcionários que praticam a <i>dual career</i> e os gestores das empresas onde esses trabalham. Não diferencia o sexo dos respondentes. Considera como pressuposto para a amostra a diferença entre trabalho e carreira.	PIERCE <i>et al</i> (1996)
Comparar uma população de casais de empreendedores (<i>coopreneurs</i>) e casais de <i>dual career</i> , a fim de verificar equidade de parceria conjugal e nos negócios, autoconceito no trabalho e em casa.	Casais casados, com ou sem filhos, que são comprometidos com a carreira (<i>dual career</i>) e casais empreendedores.	MARSHACK (1994)
Buscou criar um modelo que diferenciasse carreira de trabalho, a fim de caracterizar famílias com dupla carreira.	Confirmou que quatro critérios devem ser utilizados como meio para identificar e diferenciar os indivíduos que desenvolvem carreira ao invés de emprego (labor): educação, horas de trabalho, <i>status</i> ocupacional e renda.	PIXLEY (2009)

Nesta tese, selecionou-se uma amostra não-probabilística, por conveniência (COOPER; SCHINDLER, 2003) ou acessibilidade (GIL, 2006). Foi selecionada como população para este estudo ex-alunos de graduação e pós-graduação dos cursos de Administração, Economia e Contabilidade da FEA/USP, casados ou que vivam juntos, cadastrados no banco de dados do Programa FEA+Relacionamento com os Ex-Alunos (Feamais Alumni).

Faz-se oportuno registrar que a Universidade de São Paulo é uma instituição pública, fundada em 1934. Contando com 229 cursos de graduação distribuídos em 40 Unidades e oferecidos a

aproximadamente 56 mil alunos, é considerada a melhor Universidade pública do país. Assume importantes posições em *rankings* internacionais, o que favorece que a Universidade de São Paulo faça parte de um seleto grupo de universidades de padrão mundial que trabalham em busca da excelência no campo do conhecimento (USP, 2010). A Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA USP), por sua vez, foi criada em 1946, e é considerada hoje referência nacional e internacional pela qualidade de seus cursos de graduação e pós-graduação, bem como por sua produção acadêmica. A avaliação da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) referente ao triênio 2007-2009 reforçou o posicionamento dos programas de pós-graduação da FEA como referências no Brasil. Isso porque dois programas (Economia e Administração) receberam a nota máxima atribuída (7) e o programa em Controladoria e Contabilidade recebeu nota 6, a maior do país (USP, 2010). O programa FEAmais de Relacionamento com Ex-Alunos foi criado com o objetivo de permitir à Faculdade manter o contato pessoal e profissional com seus ex-alunos, além de possibilitar uma troca de conhecimentos e recursos entre ex-alunos e Faculdade. A forma de comunicação com esses ex-alunos se dá a partir dos dados cadastrais fornecidos a uma base de dados gerenciada pelo Feamais Alumni. Esse canal de comunicação favoreceu a realização da pesquisa, ou seja, pôde-se enviar ao Feamais um *e-mail* com os propósitos e o *link* da pesquisa, o que colaborou para a divulgação desta por *e-mail*.

Com a escolha dos ex-alunos FEA/USP, o pressuposto de possuir curso superior foi atendido. Todavia, somente ex-alunos casados poderiam participar da pesquisa. Julga-se que essa população é interessante, pois se constitui de indivíduos com formação na área de negócios, que costumam apresentar uma maior preocupação com o desenvolvimento da carreira.

De acordo com Cooper e Schindler (2003), os procedimentos de amostragem não probabilística atendem de forma satisfatória aos objetivos da amostragem; além disso, os resultados obtidos podem apresentar fortes evidências, tornando desnecessária uma amostragem mais sofisticada. Todavia, destaca-se como limitação desse tipo de amostragem a impossibilidade de realizar generalizações. Isto é, os resultados obtidos indicam o comportamento de *dual career* apenas para a amostra em questão e não podem ser extrapolados para a população de profissionais formados pela FEA/USP. Por outro lado, apesar da impossibilidade de generalizações, os resultados geram *insights* relevantes sobre o tema no Brasil.

Como mencionado anteriormente, foi utilizado na coleta de dados um questionário eletrônico, cujo *link* de acesso foi enviado à base de dados de ex-alunos da instituição. A amostra final foi composta pelos indivíduos que voluntária e anonimamente responderam e enviaram o questionário pelo sistema. Foram obtidos 361 questionários completos, dos quais foram excluídos 21, de respondentes cujo cônjuge possuía escolaridade inferior ao nível superior. Essa exclusão se deve ao fato de que a alta escolaridade é considerada um dos aspectos que caracterizam o fenômeno de *dual career*. Dessa forma, a amostra final foi composta de 340 casos. Importa destacar que foram obtidos 655 questionários respondidos, porém apenas 361 deles foram respondidos de forma completa (55,1%), ou seja, 44,9% dos questionários coletados tinham questões em branco, e por isso foram descartados da amostra final. Diante desses números, cabe lembrar um item importante tratado por Hair *et al* (2009) como dados perdidos, ou seja, informações que não estão disponíveis em razão de falhas no preenchimento de alguma parte ou questão do instrumento.

Salienta-se que mesmo com uma carta de apresentação na qual ressaltavam-se todas as informações pertinentes ao estudo, e principalmente destacava-se o perfil da população que deveria responder ao questionário, houve várias pessoas que acessaram o *link* da pesquisa equivocadamente. Isso pôde ser percebido, primeiro, em razão dos inúmeros *e-mails* recebidos de pessoas que comunicavam que somente depois que começaram a responder o questionário é que perceberam que seu perfil não atendia à pesquisa, que deixariam o questionário incompleto e solicitavam que sua resposta fosse desconsiderada; e, segundo, por haver um controle sobre cada acesso ao questionário, que era registrado pelo banco de dados, criado para armazenar as informações dos respondentes.

Ainda sobre os *e-mails* recebidos, importa dizer que 81 mensagens foram recebidas de participantes da pesquisa. Todas elas continham incentivos e elogios à escolha do tema, além de novas solicitações de recebimento dos resultados do estudo. Dentre essas mensagens, destacam-se também aquelas nas quais os respondentes se colocavam a disposição em prestar uma ajuda extra, caso necessário, e alguns relatos de pessoas que vivem a dupla carreira e se identificaram muito com as situações verificadas no questionário.

A seguir, serão discutidas as técnicas utilizadas para a análise dos resultados.

3.5 Técnicas de análise dos dados

Nesta seção serão apresentadas as técnicas escolhidas para as análises dos dados obtidos. Tal escolha foi orientada em conformidade com os objetivos da pesquisa e estão apresentadas no Quadro 20.

Quadro 20 – Técnicas de análise para os resultados

Objetivo Específico	Técnicas utilizadas
1) Estudar variáveis sociodemográficas e sua associação com a <i>dual career family</i> ;	Estatísticas descritivas (média, desvio-padrão, coeficiente de variação, frequência, <i>cross-tabs</i> , histograma) Teste de média de Wilcoxon-Mann-Whitney Análise de Correspondência
2) Identificar os diferentes tipos de <i>dual career</i> e suas influências na vida dos casais	Análise de <i>Cluster</i> ou Conglomerados Estatísticas Descritivas (médias, desvio-padrão, coeficiente de variação, frequências) Análise Fatorial Análise de Variância
3) Investigar e identificar os principais conflitos advindos da relação trabalho-família ou família-trabalho	Estatísticas descritivas Análise de Variância

Vale discorrer brevemente sobre cada técnica, a fim de justificar seu uso para o que se pretendia buscar em cada objetivo. Dessa forma, segue uma breve apresentação das técnicas, suas premissas e as principais características.

Estatísticas descritivas

As estatísticas descritivas podem fornecer o que Anderson *et al* (2003) chamam de sumários de informações. Essas informações podem ser expressas por meio de gráficos, tabulações ou formas numéricas. Neste trabalho, esse tipo de estatística foi amplamente usado para os três objetivos. Isso favoreceu calcular a média, o desvio-padrão, o coeficiente de variação, as

tabelas de frequências, as *cross-tabs* e os histogramas (optou-se por explicar alguns desses itens no momento em que são usados, para facilitar o entendimento).

Teste de Wilcoxon-Mann-Whitney

O teste de Mann-Whitney, que é conhecido como um dos testes não paramétricos mais importantes, normalmente é usado para comparar se dois grupos independentes foram retirados de uma mesma população. É relevante mencionar que o teste não paramétrico se caracteriza por não apresentar nenhuma restrição à distribuição da normalidade e por fazer poucas suposições sobre a originalidade desta. Retomando-se o teste de Mann Whitney, verifica-se que a variável para mensuração deve ser de caráter ordinal (SIEGEL; CASTELLAN, 2006).

Análise de Correspondência

Considerada como uma técnica de interdependência, a análise de correspondência vem se destacando cada vez mais diante de outras técnicas multivariadas (análises discriminantes e análise fatorial). É uma técnica usada para a “[...] redução dimensional e mapeamento perceptual” (HAIR *et al*, 2009, p. 507). Ela se distingue dessas outras técnicas mencionadas em razão de seu mapa perceptual fazer a ligação entre os objetos e um grupo de características específicas predeterminadas. A efetividade de sua aplicação está em demonstrar o nível a que os conjuntos de variáveis correspondem, o que justifica sua utilização como base para a construção de mapas perceptuais (HAIR *et al*, 2009). Seu uso nesta tese foi feito apenas para demonstrar como algumas variáveis se apresentavam no mapa perceptual.

Análise de *Cluster* ou Conglomerados

Segundo Cooper e Schindler (2003), a análise de conglomerados contrapõe as técnicas de análise das relações entre as variáveis ao ponto, que seu principal objetivo é dispor em grupos, indivíduos semelhantes. Hair *et al* (2009, p. 430) são enfáticos ao afirmar que a “Análise de agrupamentos é um grupo de técnicas multivariadas cuja finalidade principal é

agregar objetos com base nas características que eles possuem.” Tal técnica parte da premissa que os agrupamentos que resultam destes objetos devem apresentar uma alta homogeneidade dentro destes agrupamentos e alta heterogeneidade entre os mesmos. Isso ocorrendo, permitirá, quando visualizados em gráficos, que os objetos dentro dos agrupamentos apareçam mais próximos, enquanto diferentes agrupamentos apresentarão maior distanciamento. Vale destacar que essa técnica também vem sendo chamada de “construção de tipologia” e “análise de classificação”, e que contribui para a diminuição de dados e a criação de hipóteses (HAIR *et al*, 2009)..

Análise Fatorial

Também considerada uma técnica de interdependência, seu “[...] propósito principal é definir a estrutura inerente entre as variáveis na análise.” (HAIR *et al*, 2009, p. 104). Esse autor ainda ressalta que a ênfase dessa técnica está em buscar uma forma de unir a informação presente em outras variáveis em um grupo menor, sem perder muitas dessas informações. Cabe à análise fatorial respaldar a análise das correlações entre as variáveis quando há um grande número de variáveis, identificando assim o grupo dessas variáveis que está intimamente ligado, definindo os fatores (HAIR *et al*, 2009).

Análise de Variância

Conhecida como uma técnica univariada, a análise de variância, a ANOVA, e o teste *t* são os tipos mais comuns para a análise de diferenças de grupos. Vale ressaltar que a ANOVA é sempre utilizada quando o número de grupos é dois ou mais. Normalmente, esse procedimento é usado a fim de “determinar a probabilidade de que as diferenças em médias ao longo de diversos grupos ocorrem apenas devido ao erro amostral.” (HAIR *et al*, 2009, p. 308). Esses autores ainda ressaltam a flexibilidade que essa técnica oferece no teste de diferenças, que, segundo eles, pode ocorrer em mais de dois grupos, pois a observação dos fatores pode se dar em vários grupos, conforme aquilo que se objetiva.

Confiabilidade da escala

Tendo em vista a aplicação da análise fatorial exploratória à parte 3 do questionário, que trata de benefícios e conflitos/dilemas da *dual career*, torna-se necessário discutir a confiabilidade da escala. A confiabilidade de uma escala relaciona-se com a constância de seus resultados, ou seja, o instrumento é confiável se, ao ser repetidamente aplicado, produzir resultados semelhantes. No caso das ciências sociais, em razão da instabilidade dos fenômenos e da constante mudança do ambiente, há dificuldade em obter constância nas medições e, portanto, elevada confiabilidade (MARTINS; THEÓPHILO, 2009). Há diversas formas de avaliar a fidedignidade de uma escala. Neste estudo, utilizou-se o coeficiente Alfa de Cronbach. Esse coeficiente varia entre 0 e 1 e, quando a escala obtém valores superiores a 0,7, considera-se que há confiabilidade das medidas. O indicador baseia-se em correlações entre os itens, como apresenta a equação a seguir (MARTINS; THEÓPHILO, 2009):

$$\alpha = \frac{N\bar{\rho}}{[1 + \rho(N - 1)]}$$

onde: N=número de itens

$\bar{\rho}$ =média dos coeficientes de correlação linear de Pearson entre os itens da escala.

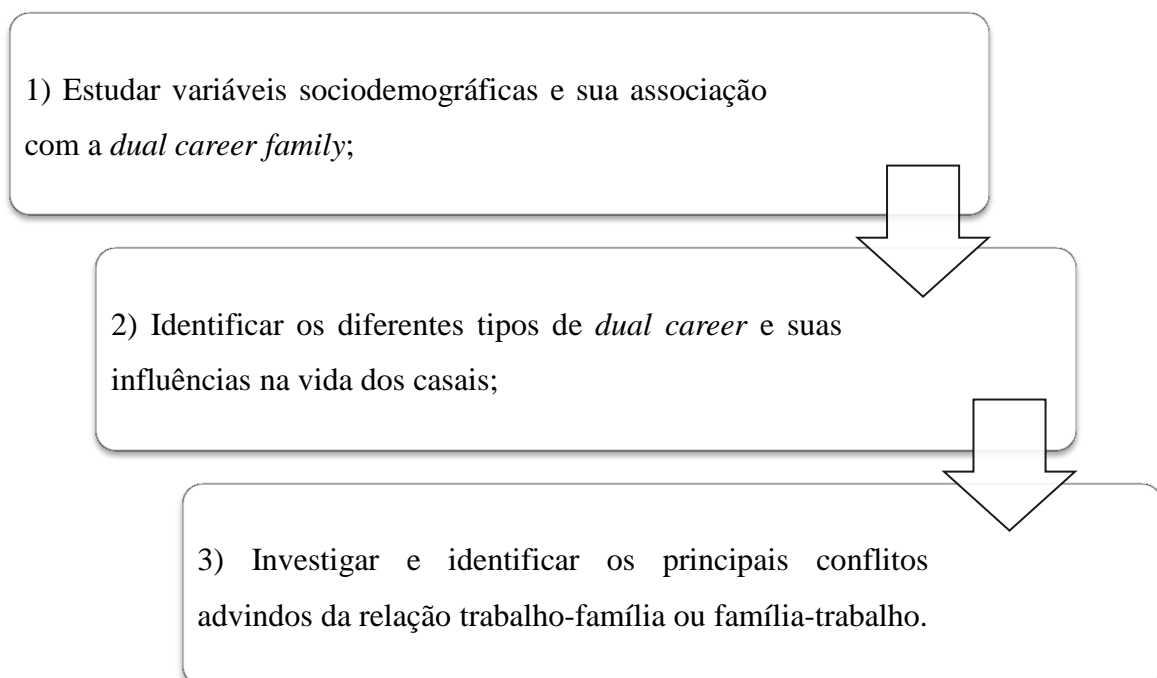
A análise de confiabilidade das variáveis pertencentes à parte 3 do questionário será apresentada no Capítulo 4 (Análise dos Resultados).

Considerando-se os aspectos relacionados à metodologia aplicada ao estudo, segue-se agora à apresentação dos resultados encontrados.

4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A fase seguinte à coleta e tratamento dos dados é destinada à análise e interpretação desses dados. Apesar de ambos os processos apresentarem distinção entre seus conceitos, é comum percebê-los intimamente relacionados (GIL, 2006). Selltiz *et al* (1987, p. 23) também compartilham dessa percepção quando ressaltam que os capítulos “Resultados” e “Discussão” podem ser frequentemente sintetizados em um único capítulo, “Resultados e Discussão”, e sugerem que a maioria dos estudos empíricos podem ser apresentados dessa forma. Diante disso, optou-se nesta pesquisa apresentar em um único capítulo os resultados e sua discussão e interpretação.

Diante do objetivo de explorar o fenômeno *dual career* no Brasil identificando os fatores associados, a estrutura para o capítulo de apresentação dos resultados será delineada a partir da seguinte ordem sequencial, ou seja, conforme os objetivos específicos apresentados no Capítulo 1 desta tese.



Esse esboço busca facilitar e ordenar o entendimento dos resultados a respeito da população estudada, visto que, num primeiro momento, apresenta suas características sociais e demográficas buscando relacioná-las ao perfil que a literatura predetermina para os casais que praticam a dupla carreira. Com isso, o seguinte passo foi evidenciar quais são os tipos de *dual career* identificados no contexto brasileiro e, a partir daí, verificar as influências positivas ou conflituosas na vida desses casais. Por fim, diante das informações obtidas, observar se os principais conflitos entre as pessoas que vivem a *dual career* são mais frequentes na relação trabalho-família ou família-trabalho.

4.1 Características das variáveis sociodemográficas da população

Estudar variáveis sociodemográficas e sua associação com a *dual career family*

Sob a ótica apresentada neste primeiro objetivo de pesquisa, o intuito a partir deste momento é caracterizar sócio e demograficamente a população *dual career* investigada. Para isso, utilizou-se da técnica de análise exploratória dos dados⁹⁹, a partir de uma distribuição de frequências por meio da qual as informações e observações puderam ser ordenadas em diversas formas¹⁰⁰ e apresentadas posteriormente (COOPER; SCHINDLER, 2003).

A tabulação cruzada também foi um método utilizado nesta primeira parte de análise dos resultados, tendo em vista a necessidade de sintetizar “simultaneamente” os dados para as duas variáveis (ANDERSON *et al*, 2003, p. 59). Além disso, algumas variáveis foram analisadas por meio da análise de correspondência. A parte do questionário direcionada a levantar tais informações encontra-se na parte I - (Informações sobre você e seu cônjuge).

⁹⁹ É uma forma de análise de dados e também um agrupamento de técnicas. Neste tipo, os dados direcionam a escolha da análise, evitando que esta se sobreponha sem um exame cauteloso por parte do pesquisador. Seria um mapeamento do sistema de informações (COOPER; SCHINDLER, 2003).

¹⁰⁰ As formas aqui mencionadas referem-se ao uso da estatística descritiva, na qual, depois de alinhadas, as informações serão apresentadas por meio de gráficos e tabelas com cruzamento ou não, variando conforme a necessidade.

4.1.1 Perfil da amostra

Como já ressaltado no capítulo da metodologia, a população estudada foi composta por ex-alunos da FEA USP. A amostra coletada totalizou 361 casos, porém como um dos critérios que a literatura resalta como necessários à prática da *dual career* é um nível de escolaridade mais elevado¹⁰¹, consideraram-se válidos apenas os casos nos quais ambos os cônjuges possuíam nível superior, validando-se assim 340 casos para análise.

Vale lembrar que, diante das características da amostra¹⁰², todos os respondentes já detinham no mínimo o terceiro grau de estudo; contudo, na opção em que se solicitava ao respondente da pesquisa informações sobre o grau de escolaridade de seu cônjuge, havia a possibilidade de esse cônjuge não possuir o terceiro grau. Tal identificação foi feita posteriormente à coleta dos dados, no momento da tabulação e elaboração destes, e todos os casos em que o cônjuge não possuía curso superior foram retirados da amostra.

Foram requeridas aos respondentes informações sobre eles e também sobre seus cônjuges, a fim de caracterizar o casal. Apresenta-se, a seguir, uma descrição do perfil da amostra considerando esses aspectos.

Observa-se que, na amostra estudada, há predominância de respondentes do gênero masculino (61,2% dos casos). A idade média dos respondentes é de 38 anos (desvio-padrão¹⁰³=9 anos; coeficiente de variação¹⁰⁴=23%). Verifica-se ainda que as respondentes do gênero feminino possuem idade média de 36 anos (desvio-padrão= 7 anos; coeficiente de variação= 21%), enquanto os respondentes do gênero masculino possuem idade média ligeiramente superior, de 40 anos (desvio-padrão= 9 anos; coeficiente de variação=24%).

Não foram encontrados na literatura estudos que estabelecessem uma faixa de idade (mínima ou máxima) para caracterizar casais de dupla carreira. Sobre isso, Wilcox-Matthew e Minnor

¹⁰¹ Para este estudo, foi considerado como nível de escolaridade mais elevado o curso superior.

¹⁰² Tendo em vista que a amostra foi composta de ex-alunos FEA, podem ser considerados para este caso alunos que fizeram sua graduação e/ou pós-graduação, não havendo a possibilidade de alguns dos respondentes não possuírem curso superior.

¹⁰³ Entende-se desvio-padrão como o grau de variação de um conjunto de elementos definido pela “[...] raiz quadrada positiva da variância.” (ANDERSON *et al*, 2003, p. 91).

¹⁰⁴ Entende-se coeficiente de variação como aquele que “[...] indica o tamanho do desvio padrão em relação à média.” A fórmula utilizada é: $\frac{\text{Desvio Padrão}}{\text{Média}} \times 100$ (ANDERSON *et al*, 2003, p. 92).

(1989) apenas mencionam que casais entre os vinte e trinta anos sofrem um maior desgaste, pois esse é um período em que, normalmente, esses casais estão iniciando um relacionamento conjugal e buscando firmar-se na carreira. Isso permite dizer que a variável idade ainda não foi percebida como um fator que caracteriza esse tipo de casal ou causa algum tipo de implicação em seu relacionamento. Todavia, a variável idade merece uma maior atenção por parte das pesquisas, pois pode interferir em questões relacionadas a pessoas que estão no início da carreira, no planejamento de filhos, na diferença de idade entre o casal (expectativas profissionais e pessoais diferentes), entre outros. O histograma¹⁰⁵ (Gráfico 2) apresenta a distribuição da variável idade do respondente do questionário.

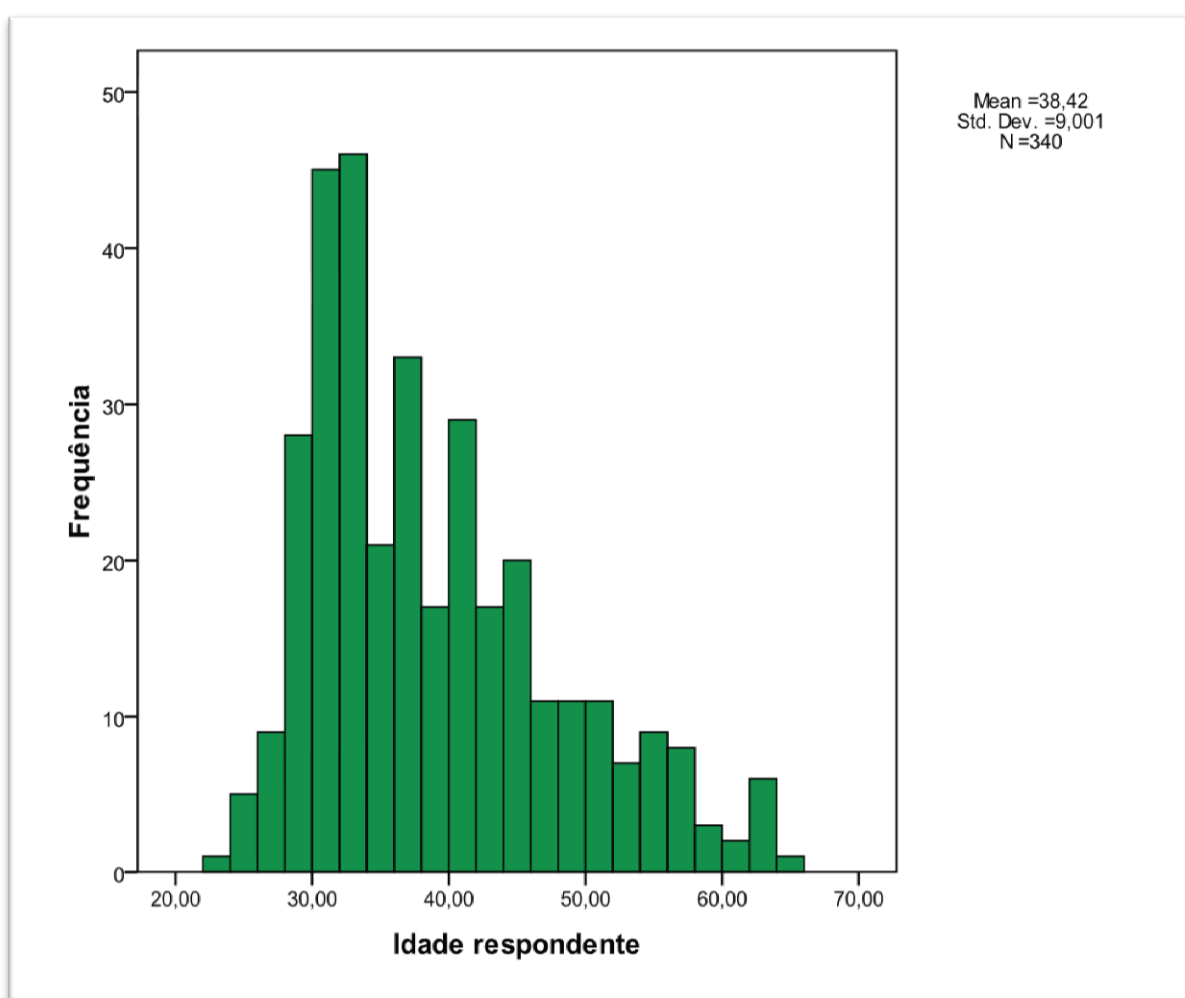


Gráfico 2 - Distribuição da Variável Idade (Respondente)

¹⁰⁵ Optou-se pelo histograma, visto que este permite “[...] agrupar os valores das variáveis em intervalos.” (COOPER; SCHINDLER, 2003, p. 368).

Em relação aos cônjuges, obteve-se a idade média geral de 37 anos (desvio-padrão=9 anos; coeficiente de variação=23%). Analisando-se a idade dos cônjuges por gênero, observa-se que as mulheres possuem idade média de 37 anos (desvio-padrão=8 anos; coeficiente de variação=22%), enquanto os homens possuem idade média de 38 anos (desvio-padrão=9 anos; coeficiente de variação= 24%).

O histograma (Gráfico 3) apresenta a distribuição da idade, agora na perspectiva dos cônjuges dos respondentes.

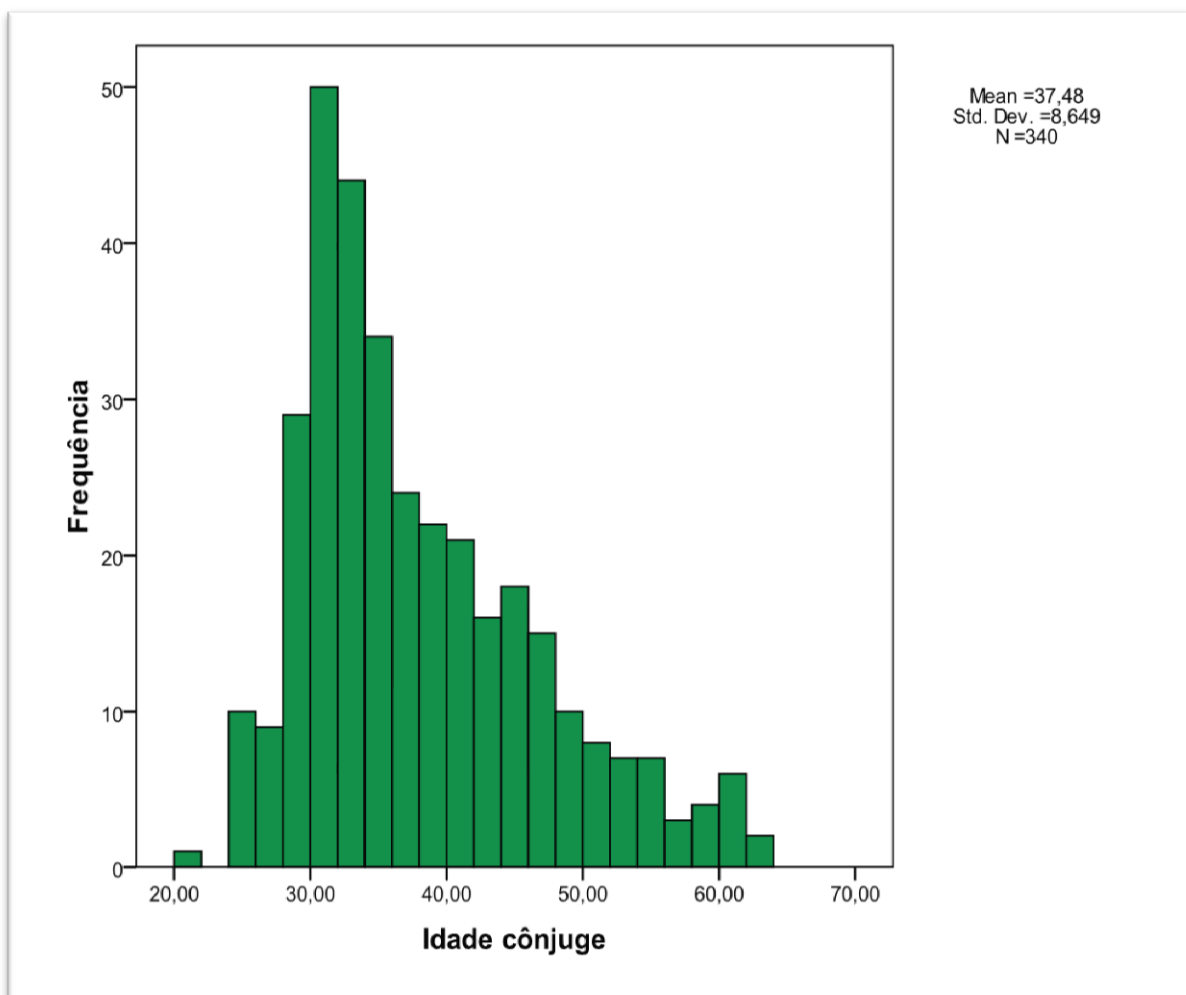


Gráfico 3 - Distribuição da Variável Idade (Cônjuge)

No que se refere ao tipo de relacionamento, foi possível observar a predominância de casais casados legalmente (78,8%), seguidos de casais que vivem juntos sem formalização (13,2%). Há proporções semelhantes entre os casais que possuem (48,2%) ou não filhos (51,8%).

Percebe-se que entre os respondentes mais jovens (idade média= 34 anos; idade média do cônjuge=33 anos) há predominância de ausência de filhos, enquanto entre os respondentes mais velhos (idade média= 43 anos; idade média do cônjuge=42 anos) há preponderância de presença de filhos.

Em relação ao tempo de relacionamento, observa-se grande dispersão (coeficiente de variação=93%) na amostra, havendo casais com poucos meses de relacionamento e casais com muitos anos de relacionamento, conforme apresenta o histograma a seguir (Gráfico 4).

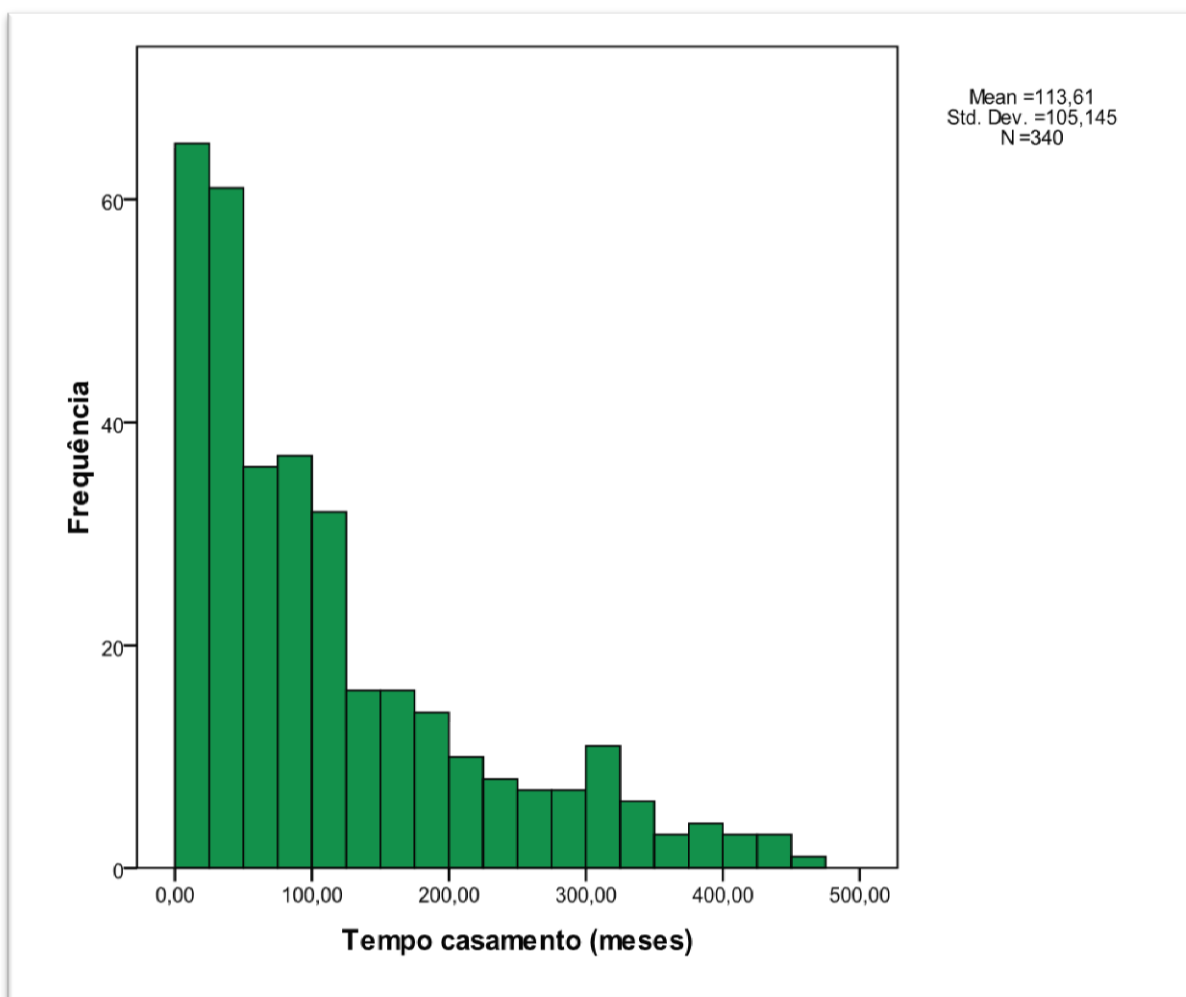


Gráfico 4 - Tempo de relacionamento entre os cônjuges

Quando se analisam a presença de filhos e o tempo de relacionamento, observa-se que, em média, os casais com maior tempo de relação tendem a ter filhos, enquanto os casais mais recentes tendem a não possuí-los, porém uma grande dispersão nos dados se mantém. Isto é, os casais que possuem filhos têm em média 181 meses (15 anos aproximadamente) de

relacionamento (desvio-padrão = 109 meses; coeficiente de variação = 60%), enquanto os casais que não os possuem têm relacionamento de, em média, 51 meses (4 anos e meio aproximadamente) (desvio-padrão = 45 meses; coeficiente de variação= 89%).

Dentre os casais que possuem filhos, há predominância de dois dependentes (49,4%), seguida de um dependente (39%). Percebem-se apenas 11% dos casais com três filhos e apenas um casal com quatro filhos. Embora esses números reflitam uma tendência de um novo contexto social e econômico da realidade brasileira¹⁰⁶ (redução da fecundidade), também convergem com o que a literatura sobre *dual career* ressalta em relação à diminuição do número de filhos em razão do desenvolvimento da carreira (STOLTZ-LOIKE, 1992). Os estudos ainda indicam que, no âmbito familiar, a presença dos filhos pode complicar em algumas circunstâncias, contudo não prejudica e nem impede o casal de viver a atividade de dupla carreira.

A idade média do primeiro filho é de 12 anos (desvio-padrão=10 anos; coeficiente de variação=77%); a idade média do segundo filho também é de 12 anos (desvio-padrão=10 anos; coeficiente de variação=80%); a idade média do terceiro filho é de 18 anos (desvio-padrão=9 anos; coeficiente de variação=48%). No caso do único casal que possui quatro filhos, a criança mais nova tem idade de dois anos.

Dentre os 164 casais que possuem filhos, 75 têm crianças com até seis anos de idade. As preocupações com as crianças variam conforme a idade. A idade até os seis anos, considerada como idade pré-escolar, é aquela na qual a dependência com os pais ainda é grande. Com isso, o ajuste com os cuidados e demandas pertinentes, do nascimento até essa fase, pode causar pressão excessiva no relacionamento do casal, seja no desempenho da função de pais, seja no gerenciamento do próprio relacionamento, visto a falta de tempo disponível dos cônjuges (STOLTZ-LOIKE, 1992). O fator idade dos filhos (principalmente até a idade pré-escolar) é considerado um dos motivos geradores de conflito entre os casais de dupla carreira, pois o domínio família requer maior atenção, juntamente com as exigências do trabalho (GREENHAUS; BEUTELL, 1985).

¹⁰⁶Dados do PNAD (Pesquisa Nacional por amostra de domicílios) (2009) indicam que a taxa de fecundidade no Brasil deverá atingir o nível de 1,8 filhos por mulher, enquanto no ano de 1991 era de 2,85 filhos (IBGE, 2010).

Um resultado interessante para este estudo foi o fato de não haver diferença entre os casais de dupla carreira com filhos e os sem filhos, ou os que possuem filhos com idade até seis anos, na percepção de conflito. Para esta amostra, possuir filho não é visto como um fator tão conflitante quanto ressaltam os estudos que tratam dessa abordagem. Isso pode indicar que a forma como os casais brasileiros se organizam em relação aos filhos é bem administrada, o que evita que esse fator se torne estressante a esses casais que possuem a dupla carreira.

Comparando-se o tempo de relacionamento e a idade dos filhos, observa-se que apenas cinco desses casais tiveram seu primeiro filho antes do casamento. Os demais tiveram seus dependentes após o casamento. Tal cenário demonstra que grande parte dos respondentes tende a programar a vinda dos filhos para depois do casamento ou do momento em que passarem a viver juntos. Tal movimento converge com as pesquisas que ressaltam que a decisão de ter o filho é, na grande maioria das vezes, planejada conforme as necessidades da carreira de cada cônjuge, de modo especial considerando o aspecto biológico da mulher (STOLTZ-LOIKE, 1992).

O Gráfico 5 apresenta um cruzamento da distribuição do período de espera entre o matrimônio e a chegada do primeiro filho.

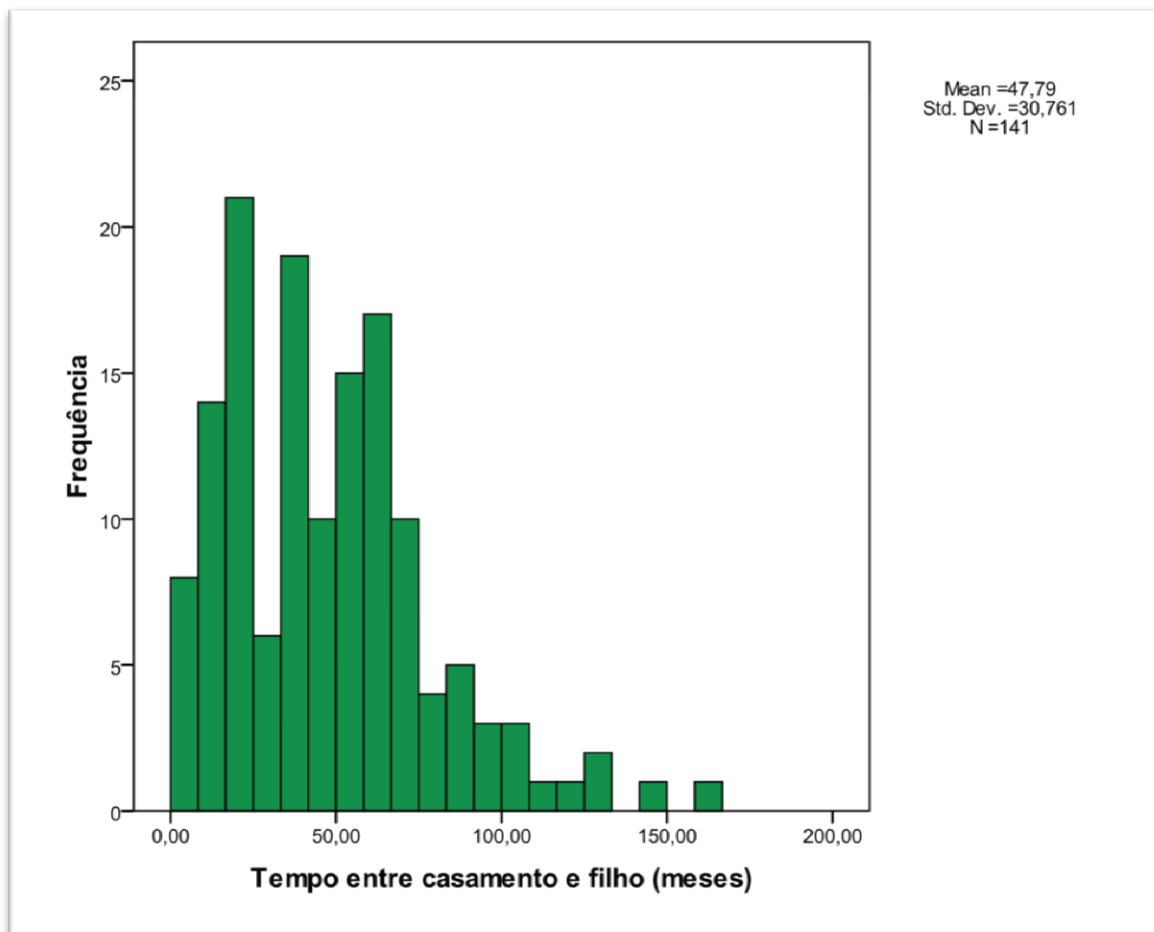


Gráfico 5 - Tempo de relacionamento e filhos

Boa parte dos casais escolhe o período dos primeiros cinco anos de relacionamento para ter seus filhos.

O fator escolaridade é uma variável importante nos estudo de *dual career*, visto que pode ser considerada como um agente que caracteriza casais praticantes de dupla carreira (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; DUXBURY; HIGGINS, 2007). Assim, o que se percebe em relação à escolaridade, dentro na amostra pesquisada, é que entre os respondentes há frequências próximas de pessoas com pós-graduação de longa duração (360 horas ou mais), mestrado e apenas graduação; já entre os cônjuges, há predominância de pessoas com ensino superior, conforme apresenta a Tabela 2.

Tabela 2 - Grau de escolaridade

Escolaridade	Respondente		Cônjuge	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Superior	74	21,8%	131	38,5%
Especialização menos 360h/a	26	7,6%	27	7,9%
Especialização mais de 360h/a	92	27,1%	101	29,7%
Mestrado	89	26,2%	47	13,8%
Doutorado	59	17,4%	34	10%

Em relação ao número de cursos de graduação realizados, verifica-se que apenas 51 respondentes possuem duas graduações e que 7 concluíram três graduações. Dentre os cônjuges, 32 pessoas possuem duas graduações e apenas uma possui três cursos de graduação. Na perspectiva dos respondentes, há grande concentração, na primeira graduação, na área de negócios (Administração, Contabilidade e Economia), Engenharia e Direito. Esses cursos totalizam 92,9% dos casos. Já entre os cônjuges, observa-se maior diversidade de formação, porém há preponderância de cursos na área de negócios, Engenharia e Direito, assim como entre os respondentes (Apêndice 3).

Foi solicitado ao respondente que indicasse o ano de conclusão do primeiro curso de graduação, tendo em vista que o tema da pesquisa (carreira) teve seu conceito modificado ao longo das últimas décadas (HALL, 1976; ARTHUR; ROUSSEAU, 1996). Por essa razão, dependendo do ano de obtenção do título, é possível que a visão do contexto, naquele período, tenha influenciado algumas respostas. Todavia, o que se verificou é que o ano de término do curso é compatível com a idade do respondente. Como a amostra é jovem (média de 38 anos), há predomínio de conclusão do curso entre os anos de 1998 e 2005.

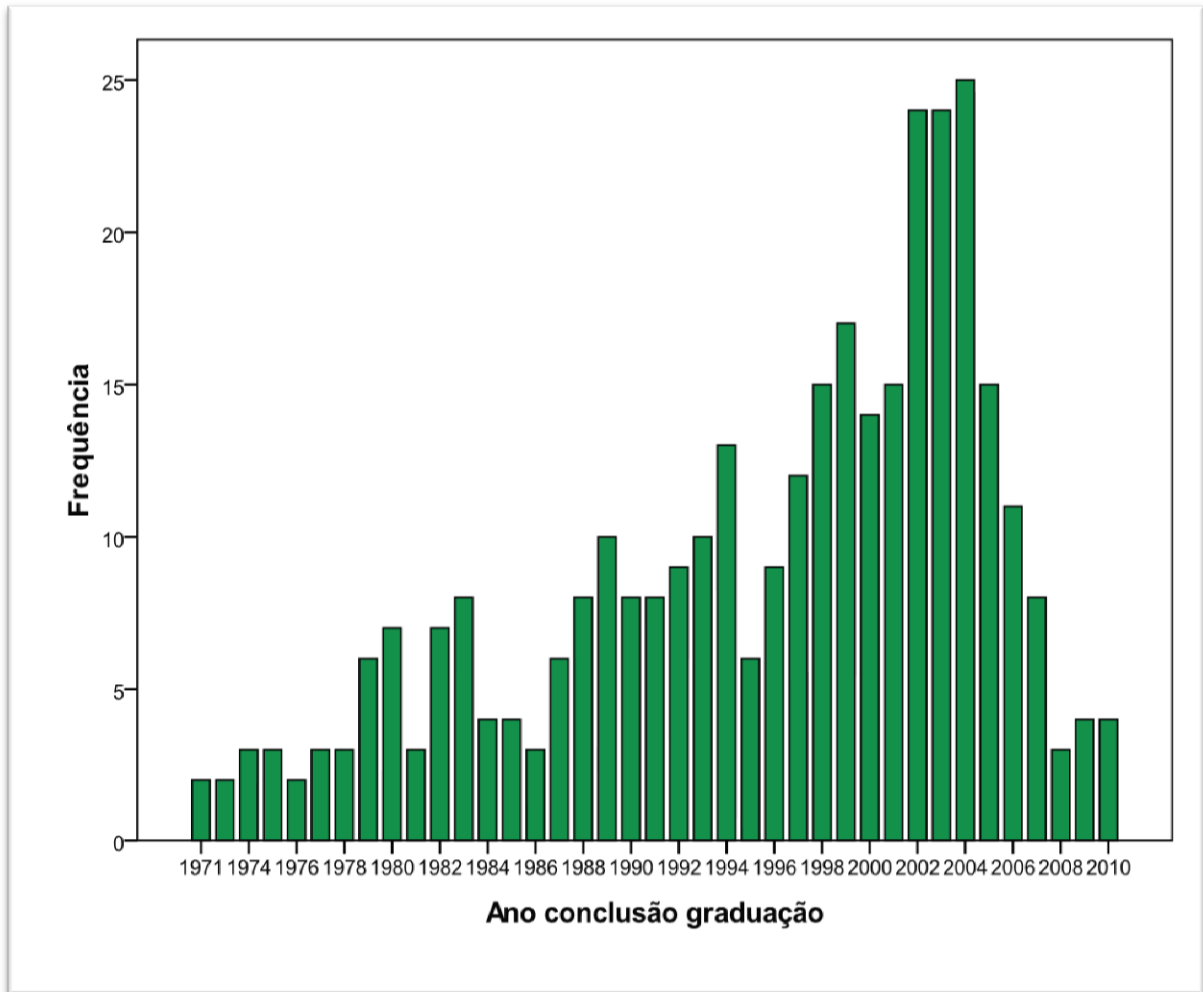


Gráfico 6 - Ano de conclusão do primeiro curso de graduação

Sobre a ocupação exercida, foi possível observar que a maior frequência de pessoas está concentrada na área de negócios (consultoria, diretorias, gerência e supervisão de empresas) (52,6% dos respondentes). A segunda ocupação com maior frequência é de professores (17,1%). Em relação aos cônjuges, como possuem formação mais diversificada, observa-se também maior diferenciação nas ocupações, porém, assim como no caso dos respondentes, a concentração da frequência de atuação está na área de negócios (35%), seguida pela prática na área educacional (14,4%) (Apêndice 3).

Diante das informações referentes à escolha profissional e ao campo de atuação, buscou-se explorar itens relacionados também aos aspectos organizacionais. Destacam-se, assim, o nível ocupado pelos cônjuges dentro da empresa e as características desta, tais como a dimensão (considerando-se o número de funcionários), a natureza e o setor de atuação.

Sobre a questão que envolve o nível ocupado na empresa, nota-se que tanto os respondentes quanto seus cônjuges possuem frequências próximas nos diferentes níveis da organização. Importa destacar uma grande porcentagem na categoria “outros”, opção dada àqueles que não se encaixavam até o 4º nível dentro da empresa. Isso favoreceu verificar que parte das pessoas que não estão ligadas diretamente a alguma organização encontra-se atuando no campo do negócio próprio, realizando algum trabalho autônomo ou então atuando em níveis mais inferiores, enquadrados nos 5º e 6º planos.

Tabela 3 - Nível de atuação na empresa

Nível na empresa	Respondente		Cônjuge	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Presidência	32	9,4%	25	7,4%
1º. Nível	50	14,7%	41	12,1%
2º. Nível	75	22,1%	47	13,8%
3º. Nível	66	19,4%	55	16,2%
4º. Nível	60	17,6%	57	16,8%
Outros	57	16,8%	38	11,2%

Sobre o número de respondentes que ocupam o cargo de presidência na empresa (32 pessoas) vale destacar que desses respondentes dois não informaram o tamanho da empresa que atuam, 26 deles trabalham em empresas com até 100 funcionários, 3 pessoas estão em empresas com 100 a 249 funcionários e apenas uma pessoa é presidente de uma empresa com mais de 2000 funcionários. Considerando o número de presidentes para os cônjuges dos respondentes (25 pessoas), verificou-se que dois também não informaram o tamanho da empresa onde trabalham, 20 estão em empresas com até 100 funcionários, outros dois atuam em empresas com 100 a 249 funcionários e uma pessoa trabalha em uma empresa com 250 a 499 funcionários.

Para o fator ligado à dimensão da organização, observa-se, tanto para os respondentes quanto para seus cônjuges, a predominância de atuação em empresas com 2000 ou mais funcionários, seguida pela atuação em empresas com menos de 100 funcionários.

A Tabela 4, a seguir, demonstra esses resultados em valores percentuais.

Tabela 4 – Dimensão da empresa que atua

Dimensão da empresa	Respondente		Cônjuge	
	Frequência	Porcentagem	Frequência	Porcentagem
Menos de 100 empregados	69	20,3%	82	24,1%
100 a 249 empregados	34	10%	29	8,5%
250 a 499 empregados	21	6,2%	13	3,8%
500 a 999 empregados	22	6,5%	16	4,7%
1000 a 1999 empregados	19	5,6%	12	3,5%
2000 ou mais empregados	159	46,8%	118	34,7%

Buscou-se fazer um cruzamento entre as variáveis nível de escolaridade do respondente e níveis mais altos na empresa. Ao se realizar esse exame, descobriu-se que não há predomínio de um nível alto de escolaridade para os níveis mais altos da organização. Para essa análise, foram consideradas as respostas das pessoas que trabalham em empresas de grande porte (com 2000 funcionários ou mais). Ou seja, existem pessoas com alto nível de escolaridade atuantes nos níveis menos elevados da organização.

Esse cruzamento objetivou confrontar duas características que os estudos de *dual career* propõem como determinantes para essa prática – nível de escolaridade e altos cargos na empresa (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; DUXBURY; HIGGINS, 2007), ou expectativa de mobilidade ascendente (SEKARAN, 1986). Contudo, diante dos resultados obtidos, não se pode afirmar que essas duas variáveis estão interligadas, isto é, nem todos que buscaram maior grau de estudo necessariamente ocupam cargos elevados nas organizações dentro das quais trabalham.

Existem vários cenários nos quais os casais de dupla carreira podem ser identificados. Dessa forma, conhecer a natureza da empresa (pública, privada, capital misto ou negócio próprio) onde esses casais atuam pode explicar alguns direcionamentos que serão vistos neste estudo. Assim, os dados obtidos revelaram a existência de um número expressivo de casais presentes em empresas privadas, seguidas de longe pelas empresas públicas. Alguns estudos demonstram que as maiores implicações éticas e legais surgem quando os parceiros trabalham em organizações de mesma natureza ou então em uma mesma empresa (BRUCE; REED, 1991; GILMORE; FANNIN, 1982). Todavia, as empresas privadas são as que mais precisam

estar atentas ao fenômeno *dual career*, visto o número de casais que nelas atuam. Isso, por sua vez, não diminui a necessidade de atenção por parte das outras áreas (pública, capital misto ou de empreendimento), pois para cada âmbito são requeridas práticas gerenciais direcionadas para minimizar implicações ou encontrar a melhor forma de atuar com a parceria dos cônjuges.

O enfoque no setor de atuação da empresa permitiu observar que há predomínio de outros setores (educação, consultoria, auditoria) para ambos os grupos, porém, para os respondentes, o segundo setor de maior frequência é o financeiro, enquanto para os cônjuges o segundo setor de maior frequência é o de serviços de saúde. Essa diferença se deve à formação mais diversificada dos cônjuges. Conforme exposto anteriormente, há diversos cônjuges com formação na área de saúde (medicina, fisioterapia, fonoaudiologia, etc.).

Outra variável bem discutida nas pesquisas sobre dupla carreira é o fator remuneração (salários). Casais com dupla carreira se beneficiam com a duplicidade de salários, o que contribui positivamente para a relação de ambos; mas o salário na *dual career* vai além disso, pois, conforme Duxbury *et al*, (2007) e Rapoport e Rapoport (1976), os altos salários funcionam como sinalizadores da prática de dupla carreira. Todavia, o salário não é tido como principal benefício para esses casais, que priorizam o desenvolvimento da carreira e veem na remuneração o reconhecimento da atividade exercida. Cabe mencionar que isso ocorre diferentemente para os casais de *dual earner*, pois, ao contrário da dupla carreira, os casais de duplo ganho têm no seu trabalho (entendido aqui como labor) apenas a busca pela satisfação financeira (DUXBURY *et al*, 2007).

Diante disso, verificou-se que a renda dos respondentes situa-se entre R\$5.000,00 e R\$ 15.000,00, enquanto para os cônjuges a renda corresponde em média a até R\$10.000,00.

Tabela 5 - Renda do casal

Renda	Respondente		Conjuge	
	Frequencia	Porcentagem	Frequencia	Porcentagem
até R\$5000,00	35	10,3%	82	24,1%
de 5001,00 a 10000,00	119	35,0%	107	31,5%
de 10001,00 a 15000	71	20,9%	48	14,1%
de 15001,00 a 20000,00	50	14,7%	26	7,6%
de 20001,00 a 30000	24	7,1%	10	2,9%
mais de 30000	26	7,6%	12	3,5%

Ao se cruzar a variável renda com gênero, a fim de observar se havia diferenças no ganho entre homens e mulheres, percebeu-se que para os respondentes a maior frequência está entre os homens com renda a partir de R\$10.000,00. Isso quer dizer que os homens continuam obtendo salários mais altos quando comparados às mulheres¹⁰⁷. Na literatura sobre gênero, que aponta grandes evoluções e conquistas no mercado de trabalho para as mulheres (BRUSCHINI *et al*, 2008), ainda são registradas algumas ressalvas à falta de equidade salarial entre homens e mulheres (ABRAMO, 2007), o que também pode ser sentido nesta população. Deparar com questões que demonstram ainda nos dias de hoje desigualdade salarial entre homens e mulheres permite ponderar que algumas tradições e culturas ainda exercem grande peso na sociedade, ou seja, “Certos preconceitos parecem ter vida longa.” (SILVERA, 2003, p. 154).

Sobre o cônjuge, verificou-se que a maioria está exercendo alguma atividade remunerada fora do lar. Nesse grupo há apenas 7,1% de pessoas desempregadas e 4,4% de pessoas sem atividade profissional. Adicionalmente, dentre os desempregados, a maioria encontra-se nessa situação por decisão própria (66,7%) e não por motivos de demissão. Ainda sobre os desempregados, 66,7% são mulheres e a maioria está desempregada há até um ano, conforme o Gráfico 7.

¹⁰⁷Segundo informações do IBGE (2010), o salário das mulheres trabalhadoras representou 62,6% dos rendimentos de homens considerando-se as mesmas condições (ensino superior completo). Esses números não apresentam grandes mudanças se comparados aos dados de 2008.

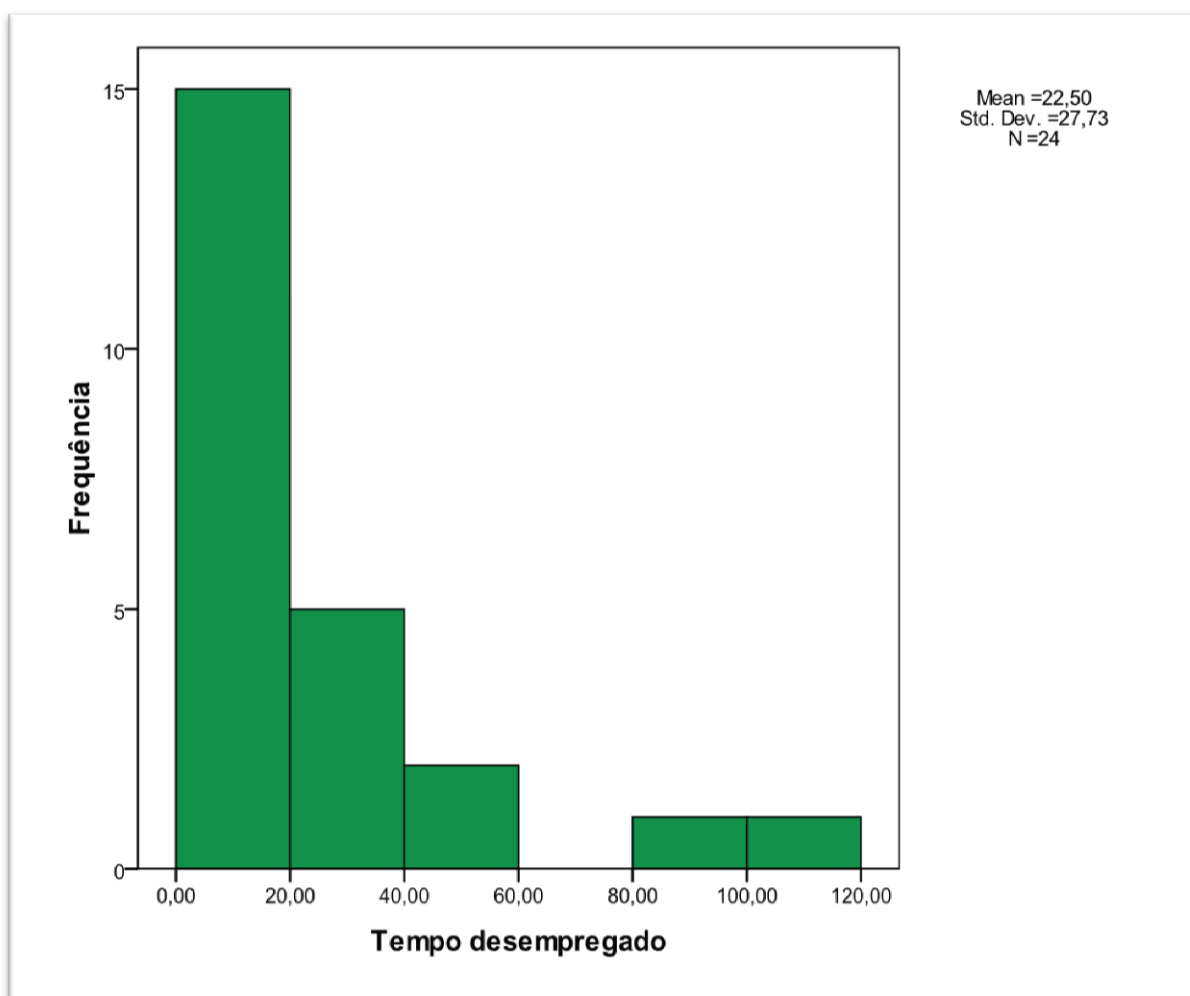


Gráfico 7 - Tempo de desemprego do cônjuge

Aos cônjuges que se caracterizaram como sem atividade profissional, identificou-se que o nível de escolaridade predominante é o ensino superior, ou seja, essas pessoas possuem apenas o curso de graduação e são, na sua grande maioria (93,3%), mulheres. Dos casais cujos cônjuges não possuem atividade profissional, 80% têm filhos, um fator que poderia justificar a ausência desse tipo de atividade. A família desses casais é formada, na grande maioria dos casos, por um (33,3%) ou dois (40%) filhos; há grande dispersão entre a idade dos filhos, ou seja, existem casais com filhos pequenos e casais com filhos adultos nessa mesma situação. Ao se analisarem os respondentes cujos cônjuges não possuíam atividade profissional (apenas 15 respondentes), confere-se que não há predominância de um maior nível de escolaridade além da graduação. As frequências (curso com menos de 360h, curso

com mais de 360h, mestrado e doutorado) ficaram todas muito próximas, o que permite inferir tal observação.

Essas informações podem sinalizar alguns movimentos característicos dos tipos de *dual career* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1980, HUNT; HUNT, 1982) nos quais é natural existir entre o casal um acordo para que um dos cônjuges decline de sua carreira temporariamente a fim de dedicar-se mais aos assuntos familiares.

A questão que buscou conhecer o tempo que o respondente dedica às suas atividades profissionais e às atividades domésticas identificou um resultado divergente de outros estudos, porque o comportamento dos respondentes foi bem parecido com a percepção que eles têm de seus cônjuges. Os resultados demonstraram que ambos dedicam em torno de 40 horas semanais às atividades profissionais e uma menor parcela de tempo às atividades do lar.

Analisando-se esse tempo de dedicação para os diferentes gêneros, observa-se pelo teste de *Mann Whitney* (Apêndice 5) (H_0 : não há diferença de dedicação entre os gêneros; H_1 : há diferença de dedicação entre os gêneros) que, na visão dos respondentes, os homens dedicam mais horas semanais às atividades profissionais. Em relação às atividades domésticas, não foi verificada diferença. Já na perspectiva dos cônjuges, os homens dedicam mais horas semanais às atividades do trabalho e as mulheres dedicam mais horas ao trabalho do lar.

A Tabela 6 mostra em números o percentual de tempo que os respondentes e seus respectivos cônjuges dedicam ao trabalho e às atividades em casa.

Tabela 6 - Tempo dedicado ao trabalho e à família

Gênero/Respondente	Horas/Trabalho	Horas/Doméstico	Horas/Trabalho Cônjuge	Horas/Doméstico Cônjuge
FEMININO	43,57	18,36	48,43	11,78
MASCULINO	48,31	16,07	39,54	25,60

Uma informação que merece destaque refere-se justamente a essa maior quantidade de horas dedicadas às atividades domésticas por parte do cônjuge do respondente masculino, ou seja, as mulheres gastam mais tempo com essa prática, principalmente se comparadas aos homens na mesma situação (cônjuge do respondente).

Para fins de verificação e possíveis comparativos, buscou-se explorar brevemente alguns aspectos relacionados aos cônjuges dos respondentes que foram retirados da amostra analisada por não possuírem curso superior, descaracterizando assim a população definida como casais de dupla carreira.

O que se averiguou é que entre os cônjuges dos respondentes que não possuíam nível superior de escolaridade, a maioria (66,7%) é do gênero feminino. Dentre essas pessoas, 42,9% exercem atividade remunerada fora do lar, enquanto 38,1% não possuem nenhum tipo de atividade profissional. Para os que possuem renda, 83,3% ganham até R\$ 5.000,00 por mês, o que destoa dos cônjuges que possuem nível de escolaridade mais elevado (para este caso, o superior). Tal fator pode indicar que o nível de escolaridade está relacionado ao nível de renda, visto que pessoas com curso superior tendem a receber salários maiores que as sem curso superior.

Diante das informações obtidas e apresentadas até o momento, por meio da estatística descritiva, optou-se aplicar para algumas variáveis uma técnica de análise multidimensional¹⁰⁸, conhecida como análise de correspondência, por meio da qual buscou-se mapear as características de perfil e verificar se existe um comportamento predominante entre as categorias (HAIR *et al.*, 2009). Com isso, as categorias escolhidas como objeto de análise foram: escolaridade, renda, gênero e nível na empresa.

Inicialmente, realizou-se o teste χ^2 (qui-quadrado) (Apêndice 6) para verificar a adequação dessa análise (H_0 : as classes são independentes, ou seja, o nível de escolaridade independe do nível de renda, gênero e nível na empresa; H_1 : há relação de dependência entre as variáveis). Ao nível de significância de 5% observa-se a adequação da análise:

¹⁰⁸ O escalonamento multidimensional é considerado como um método distinto da análise multivariada frente a outros métodos, pois “[...] reúne apenas medidas globais ou holísticas de similaridade ou preferência e, em seguida, infere empiricamente as dimensões (caráter e número) que refletem a melhor explicação das respostas de um indivíduo, seja em separado ou coletivamente.” (HAIR *et al.*, 2009, p. 506).

p -valor escolaridade X renda= 0,034

p -valor escolaridade X gênero =0,019

p -valor escolaridade X dimensão da empresa = 0,045

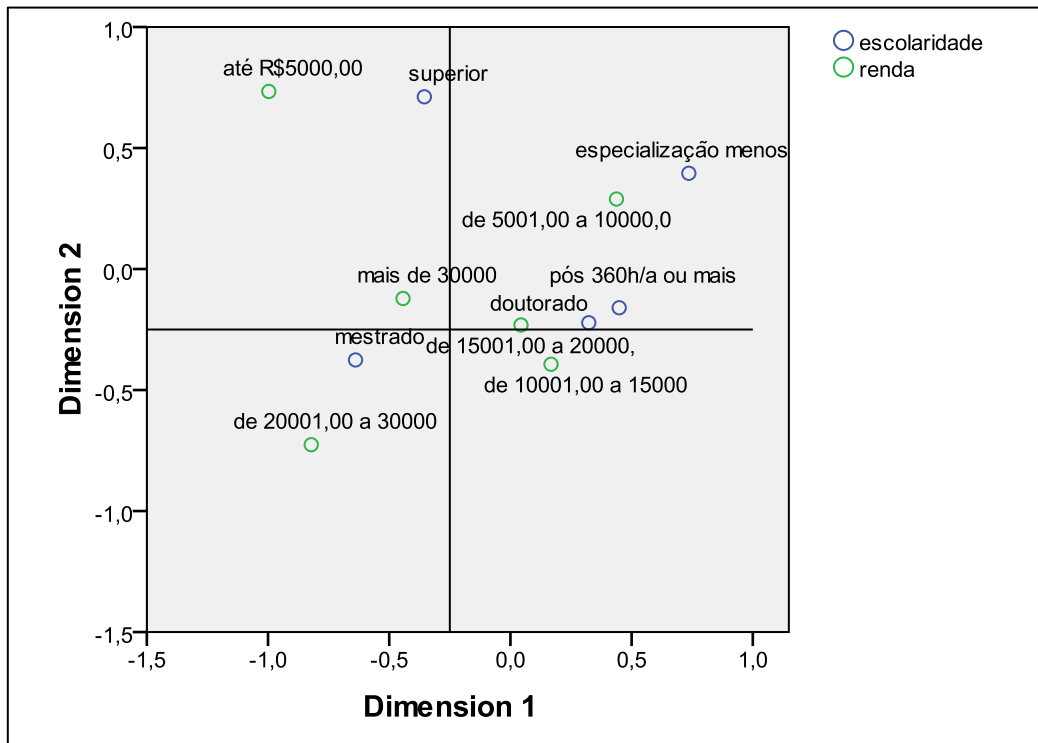


Gráfico 8 - Relação entre a variável escolaridade e renda

É possível observar uma grande dispersão nas variáveis de perfil, contudo algumas considerações são pertinentes: pessoas com nível superior tendem a possuir renda até R\$ 5.000,00, enquanto pessoas com especialização curta demonstram deter uma renda entre R\$ 5.001,00 e R\$ 10.000,00. Por essa razão, pode-se concluir que pessoas com maior grau de escolaridade tendem a possuir maior nível de renda. Esses resultados, além de irem ao encontro do que as pesquisas sobre dupla carreira ressaltam como características desse estilo de vida, remetem a uma situação normalmente inversa a essa, que não é objetivo deste estudo abordar, mas que caminha paralelamente aos estudos de *dual career*, que são os casais de duplo ganho (DUXBURY *et al*, 2007).

Quando as variáveis estão relacionadas à dimensão da empresa, não há clareza na distribuição entre os níveis de escolaridade.

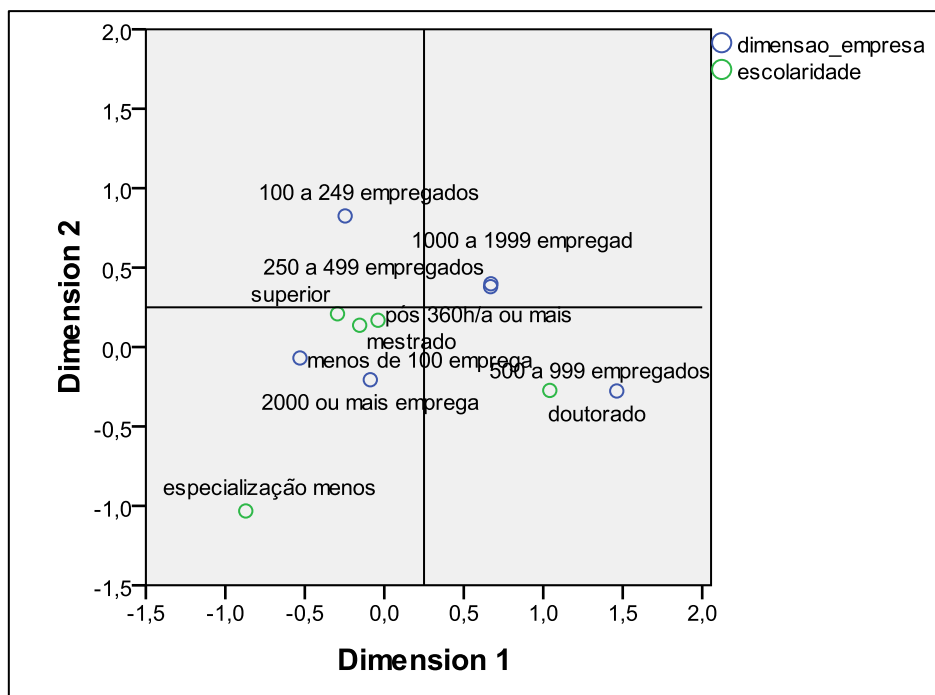


Gráfico 9 - Relação entre a variável dimensão da empresa e escolaridade

Ao se considerar o mapa com todas as variáveis conjuntamente (dimensão da empresa, escolaridade, gênero e renda), destacam-se as variáveis renda e gênero, que demonstram que as mulheres tendem a possuir menor faixa de renda que os homens. Esse fato já foi analisado anteriormente e pode ser verificado no Gráfico 9.

O comportamento dessas variáveis indica como o casal brasileiro que vive a *dual career* é caracterizado com base em fatores sociodemográficos. Isso contribui para identificar aspectos diferenciadores entre os países, principalmente se for considerado que até o momento de construção desta tese não havia estudos nacionais que apontassem características dessa natureza.

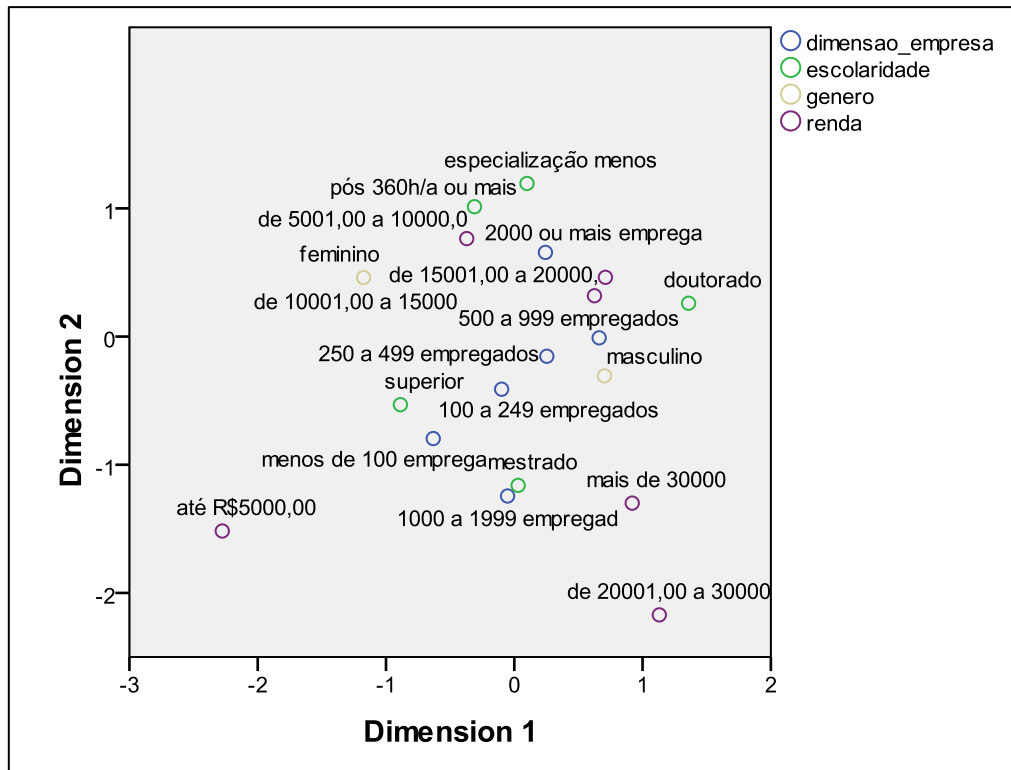


Gráfico 10 - Relação entre a variável dimensão da empresa, escolaridade, gênero e renda

Diante da proposta apresentada em forma de objetivo específico, encerra-se aqui a primeira parte, que corresponde ao primeiro objetivo específico, na qual foram apresentadas e estudadas as variáveis sociodemográficas e sua associação com a literatura sobre *dual career*.

Em resumo, foi possível considerar que casais que vivem a dupla carreira são, em sua grande maioria, casados legalmente, e que há um equilíbrio entre os que possuem filhos e os que não os possuem. Para os que optaram por ter filhos, percebeu-se que a quantidade de filhos para cada casal em torno de um a dois, no máximo. Quanto ao nível de escolaridade, ficou claro que os casais (principalmente os respondentes) estão buscando especializar-se¹⁰⁹ em suas atividades profissionais, o que justifica um grande número de casais em que ambos os cônjuges estão desenvolvendo algum tipo de trabalho, em sua grande maioria fora de casa. Os homens continuam tendo seus salários maiores que os das mulheres, contudo o número de horas dedicadas ao trabalho em relação às atividades domésticas apresentou uma frequência

¹⁰⁹ A palavra especialização tem o sentido de dedicação ao estudo, e pode envolver cursos de *lato sensu e strictu sensu*, ou seja, a pessoa pode focar-se em cursos de especialização (MBA) ou cursos de mestrado e doutorado.

próxima, o que revela que os homens estão mais participativos em atividades tidas como exclusivamente femininas.

4.2 Os tipos de *dual career* no contexto nacional

Identificar os diferentes tipos de *dual career* e suas influências na vida dos casais

Esse objetivo se fundamenta no reconhecimento de que existe uma variação no comportamento dos papéis e nas estratégias de enfrentamento nas relações de trabalho e família (principalmente quando considerado o gênero) quando se trata da dupla carreira dos casais. Por essa razão os pesquisadores têm buscado organizar as famílias de dupla carreira no que eles chamam de tipos identificáveis ou subgrupos. Estes, por sua vez, direcionam as famílias de dupla carreira segundo o nível de envolvimento no trabalho e/ou na família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL, HALL, 1980) e naquilo que essas famílias julgam como prioridades centrais na vida a partir da estrutura vivida nos papéis (HUNT; HUNT, 1982).

A fim de atender adequadamente ao objetivo proposto (2º objetivo específico), definiu-se como método para análise da parte II uma técnica de interdependência¹¹⁰ denominada análise de agrupamento ou *clusters*¹¹¹ (HAIR *et al*, 2009), ainda conhecida como análise de conglomerados (COOPER; SCHINDLER, 2003), na qual se buscou reconhecer padrões e realizar agrupamentos por meio de distâncias (HAIR *et al*, 2009). Deve-se mencionar que não foi realizada uma análise de agrupamento exploratório, mas sim uma análise confirmatória, pois para utilizar uma análise de agrupamentos é necessário um argumento que justifique a escolha da variável (HAIR *et al*, 2009). Diante disso, e partindo do pressuposto de que esta tese foi fundamentada nas propostas teóricas sobre as tipologias de *dual career*, que já apresentam um conjunto de tipos predeterminados, justifica-se o uso da análise já mencionada.

¹¹⁰ Definições já apresentadas no capítulo da metodologia.

¹¹¹ Idem ao item anterior

Coube à parte II do questionário, onde foram criadas situações hipotéticas, explorar a visão do respondente e também a percepção que ele tinha de seu cônjuge em relação ao mesmo fato.

4.2.1 Identificação dos tipos de *dual career*

Tendo em vista a existência de uma teoria prévia sobre tipologias para *dual career* e partindo do pressuposto de que esses tipos surgem a partir de determinados arranjos entre os casais, realizou-se uma análise de *cluster* não hierárquica¹¹² (*Kmeans*) com três grupos. Os dados foram rodados pelo *software* – SPSS, a partir do qual obtiveram-se os resultados. Para a análise, foram excluídos dois casos extremos¹¹³ do banco de dados, o que totalizou 338 casos ao final.

A variável 12¹¹⁴ também não foi significativa para a diferenciação dos grupos, portanto foi desconsiderada da análise.

Num primeiro momento, foram identificados três grandes grupos, classificados como carreira, acrobata e família (Apêndice 7). Convencionou-se chamar de carreirista (carreira) àquele casal que dá primazia ao desenvolvimento exclusivo da carreira ou trabalho (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971); de acrobata, ao casal para o qual a carreira e a família possuem a mesma importância e são priorizadas igualmente (HALL; HALL, 1980); de familista (família), ao casal que assume a família como superior a outros domínios existentes na relação (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

Retomando-se o modelo explicativo proposto para este trabalho, interessa destacar que, para o grupo no qual o enfoque é a carreira, o gênero do respondente irá direcionar a classificação desse tipo de *dual career* como carreirista convencional ou carreirista coordenada. Sobre o grupo acrobata, diante do que já foi explorado, sabe-se que o gênero não causa influencia

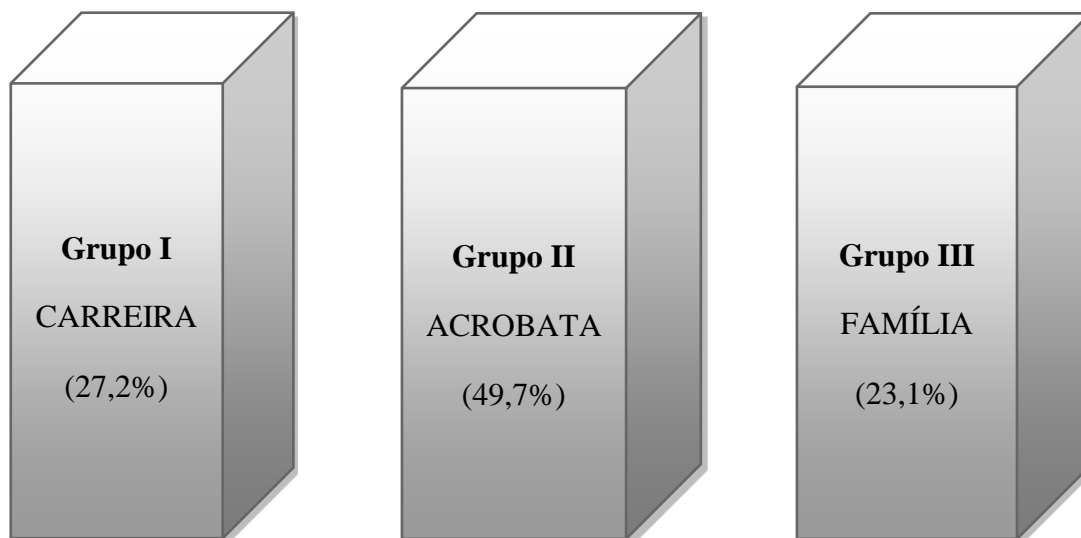
¹¹² Não há um fator preponderante que justifique a escolha do método não-hierárquico ao hierárquico. Contudo, alguns aspectos pontuais favoreceram a escolha do primeiro, tais como: há uma menor susceptibilidade dos resultados às observações, à medida de distância e ao uso de variáveis inadequadas, além de favorecimento de uma análise grande de dados (HAIR *et al.*, 2009).

¹¹³ Isso foi possível pois a técnica de análise de *cluster* permite, a partir de uma medição de similaridade, observar o quanto há de correspondência entre os objetos (HAIR *et al.*, 2009).

¹¹⁴ A variável 12 não foi considerada significativa e, por isso, foi excluída, em razão de todos os grupos respondentes apresentarem a mesma média.

nesse tipo de *dual career*. Por fim, para o grupo que vê a família como prioridade, quando relacionada à carreira, o gênero do respondente também irá classificar o tipo de *dual career* do casal como familista convencional ou familista coordenada.

A frequência para os três principais grupos encontrados pode ser verificada nos pilares apresentados na sequência.



As pessoas que deram alto escore às variáveis de carreira foram classificadas como carreiristas; pessoas que atribuíram maior nota às variáveis de família ficaram no grupo familista e pessoas que tiveram escores em torno de 50% para as variáveis carreira e família foram classificadas como acrobatas.

Ao se realizar um cruzamento da variável gênero com esses três primeiros tipos (Tabela 7), obtém-se a seguinte distribuição entre homens e mulheres: uma forte concentração de homens no tipo carreirista e uma presença expressiva de mulheres no tipo familista. O tipo acrobata também apresenta uma predominância masculina. Todavia, ressalta-se que a amostra teve um número de respondentes homens bem maior que de mulheres.

Tabela 7 - Cruzamento da variável gênero com tipos carreirista - acrobata - familista

Tipos de <i>dual career</i>	Gênero	
	Feminino	Masculino
Tipo I (carreirista)	4,3%	95,7%
Tipo II (acrobata)	35,7%	64,3%
Tipo III (familista)	87,2%	12,8%

De acordo com a discussão já realizada sobre os temas gênero e dupla carreira, esses resultados confirmam a tendência que ainda existe de as mulheres estarem mais voltadas ao âmbito doméstico e familiar e de os homens continuarem focando seus esforços em seu trabalho. Entretanto, a predominância masculina no tipo acrobata sinaliza uma mudança de comportamento dos homens em relação aos cuidados com a família, ou seja, há uma maior participação dos homens no cenário doméstico. Wilcox-Matthew e Minnor (1989) destacam que os homens ficam mais tempo fora de casa, porém quando estão em casa se dispõem a colaborar mais nos cuidados com os filhos e menos nos afazeres que envolvem a casa. Isso também pôde ser percebido neste estudo, visto que as questões que se referiam mais aos cuidados com a casa tiveram um menor percentual do que as que se referiam aos filhos, entre os homens.

Tendo em vista algumas peculiaridades que concernem aos grupos I (carreira) e III (família), optou-se por iniciar a discussão a partir do grupo II – acrobata (HALL; HALL, 1980).

Este grupo possui 168 casos (49,7%), ou seja, quase a metade da amostra investigada enquadra-se nessa tipologia. Quando analisados os dados, verifica-se que neste grupo as pessoas atribuem a todas as variáveis de análise médias próximas a 50%; isso significa que essas pessoas valorizam e priorizam os dois domínios, carreira e família, o que as classifica como acrobatas. Esses dados confirmam uma tendência demográfica no novo ambiente de atuação da força de trabalho e reforçam a necessidade de estudos, no campo da carreira, que incorporem questões nas quais trabalho e família estejam vinculadas (SEKARAN; HALL, 1989).

A incorporação do campo familiar na arena do trabalho ou vice-versa é um movimento que está particularmente relacionado à inserção (há tempos) da mulher no mercado de trabalho (EDWARDS, 2001). Neste estudo, através do tipo acrobata, é possível verificar o reflexo dessa força feminina, visto que este tipo emerge de uma predominância de respondentes mulheres (64,3%). Isso justifica, de certa maneira, o baixo grau de concordância encontrado na variável (11) ¹¹⁵, que mensura a opinião de que a responsabilidade em cuidar dos filhos esta diretamente ligada às mulheres. Isso demonstra que a mulher está disposta a sair de casa para trabalhar e já acaba vendo de forma consensual a divisão (entre os parceiros) dos cuidados com os filhos.

Um alto número de pessoas tipo acrobata sinaliza que os casais estão cada vez mais buscando envolvimento em todos os seus papéis. A satisfação para este tipo está em atuar em ambos os domínios (família e carreira), o que implica filhos, rotinas domésticas, demandas no trabalho, ou seja, fatores associados à esfera doméstica e à esfera do trabalho estão em constante ebulição na vida do casal acrobata (HALL; HALL, 1980).

Diante dos resultados dessa amostra, é possível dizer que há uma tendência de os casais estarem cada vez mais propensos a viverem esse contexto de dualidade em suas funções, caracterizado pela literatura como o tipo de *dual career acrobata*, no qual casa e trabalho ocupam o mesmo degrau na vida do casal.

Contudo, alguns estudos ressaltam que os casais de dupla carreira podem viver em constante readequação dos domínios família e carreira (SEKARAN, 1986). Por essa razão, é possível encontrar casais que priorizem um domínio bem mais que o outro, ou seja, a satisfação reside no desempenho de uma única função. Diante disso, torna-se oportuno agora retomar os outros dois tipos já anunciados anteriormente.

Na definição do tipo acrobata a variável gênero não causa interferência, pois, conforme os estudos, a equidade nos papéis e a divisão de responsabilidades tendem a ser algo predefinido entre os cônjuges (HALL; HALL, 1980; DUXBURY *et al* 2007). Contudo, para os outros

¹¹⁵ “O casal possui dois filhos, cujos cuidados necessários são de responsabilidade da mulher. Isso porque cabe ao homem trabalhar para garantir a qualidade de vida à família. Qual seu percentual de concordância com esta afirmação? E de seu cônjuge?”

dois tipos encontrados e respaldados pelo modelo de análise proposto para esta pesquisa, essa variável (gênero) é determinante na definição de outros tipos, quando cruzada com o grupo carreirista e familista.

Além dos tipos já descritos (carreirista – acrobata – familista), foi possível identificar mais dois tipos, conforme já ressaltados, conhecidos como o coordenada¹¹⁶ e o convencional¹¹⁷ (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971) (Apêndice 7).

O tipo coordenada traz uma visão mais igualitária de gênero, fruto das mudanças no desempenho dos papéis de cada cônjuge. Ou seja, o marido é direcionado ao desenvolvimento de sua carreira, contudo está disposto a atuar na esfera doméstica. A mulher, por sua vez, foca a família, no entanto pode buscar desenvolver sua carreira assim que achar oportuno (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

O tipo convencional tem seus papéis baseados no gênero, portanto caracteriza-se como aquele em que o casal tem na mulher o apoio às atividades domésticas exclusivamente (casa, filhos, supermercado, escola), e no homem o respaldo financeiro, proveniente de seu trabalho normalmente fora do lar (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

Pautada nas definições conceituais, e no modelo explicativo já apresentado, a análise dos resultados para identificação dos dois tipos acima mencionados considerou o gênero do respondente como item para definição. Ou seja, tendo-se conhecido quem da amostra investigada era carreira, família ou ambos (acrobata), realizou-se um cruzamento desses tipos com a variável gênero. Assim, quando o respondente era do tipo carreirista e mulher, foi classificado como carreirista convencional; quando o respondente era desse mesmo tipo, mas homem, foi denominado carreirista coordenada. A mesma lógica se seguiu para os respondentes do tipo família. Dessa forma, o familista mulher classificou-se como familista coordenada, enquanto ao homem pertencente a esse mesmo grupo caracterizou-se como familista convencional.

¹¹⁶O tipo acomodados proposto por Hall e Hall (1980) é considerado semelhante a este tipo.

¹¹⁷O tipo tradicionalista proposto por Hunt e Hunt (1982) é considerado semelhante a este tipo.

Estabeleceu-se como carreirista convencional a mulher que possui uma visão mais tradicionalista a respeito da divisão dos papéis segundo o gênero, de tal forma que não a incomoda cuidar das atividades domésticas e abrir mão da sua carreira, visto que “o sair para trabalhar” é papel primordial do marido. Como carreirista coordenada entende-se o homem que desenvolve sua carreira, mas está disposto a trocar os papéis caso seja necessário, ou seja, há disposição da parte dele de colaborar com atividades domésticas e tudo que as envolva (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1980).

Na ótica familista essas situações são invertidas, visto que para o familista convencional é o homem o detentor de uma postura mais firme com relação à cultura do homem/provedor e da mulher/casa. Para este tipo, é exclusivo da mulher o papel de cuidadora do lar e, do homem, o sustento do lar e o desenvolvimento de sua carreira. Este tipo não está disposto a atuar nesse domínio (família). Para o familista coordenada, a mulher não vê problemas em cuidar da casa e tudo que a envolva, porém busca desenvolver sua carreira conjuntamente com seu marido e está preparada para atuar nos dois domínios (família e carreira) (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

O modelo a seguir (Ilustração 8) retrata os tipos identificados, juntamente com as porcentagens que compõem cada um.

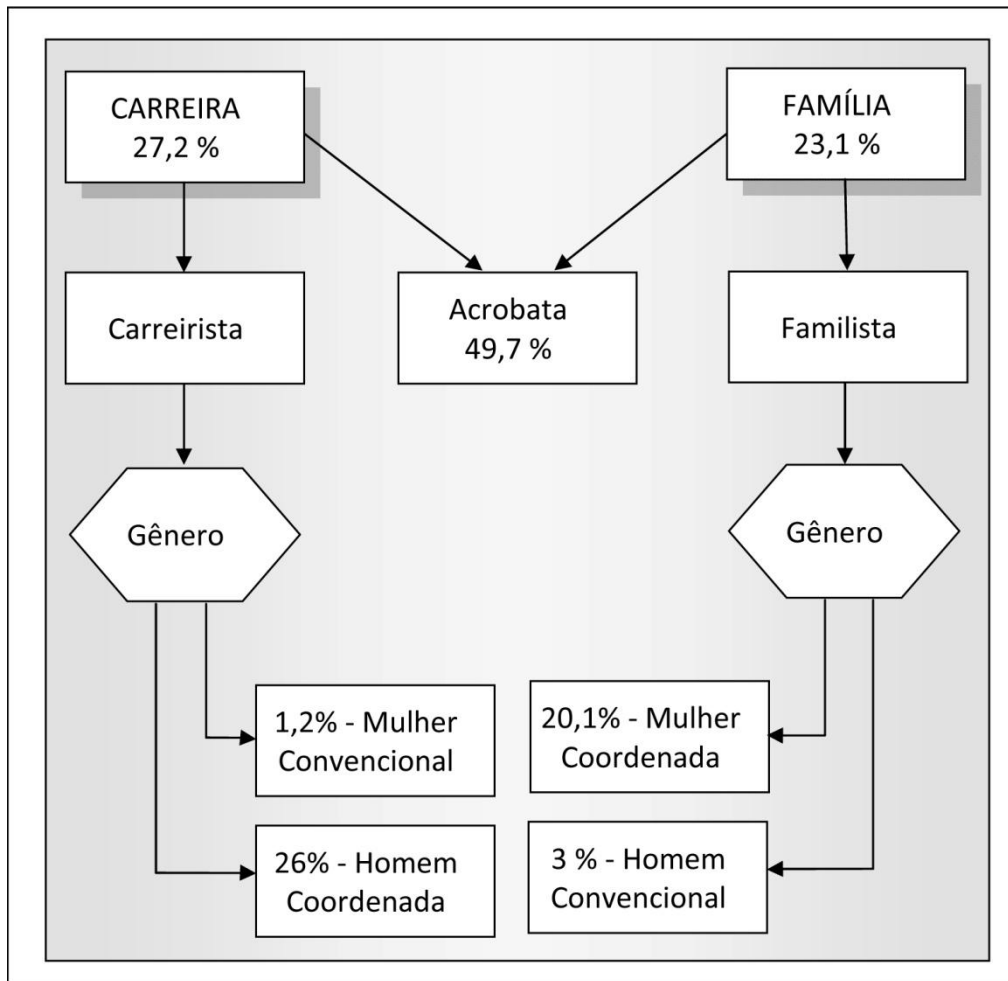


Ilustração 8 - Modelo para análise de resultados com percentuais obtidos

Conforme já ressaltado, o tipo de *dual career* é predominantemente o do acrobata. A análise também permite dizer que os tipos carreirista coordenada e familista coordenada apresentam números significativos em relação aos tipos carreirista convencional e familista convencional. Isso possibilita ressaltar que os homens estão cada vez mais dispostos a participar da esfera doméstica, enquanto as mulheres confirmam as pesquisas (BRUSCHINI, 2007) que apontam sua grande inserção no mercado de trabalho e busca pelo desenvolvimento de suas próprias carreiras.

É possível dizer ainda que a divisão igualitária dos papéis foi algo preponderante entre os gêneros, pois os tipos nos quais se preconiza a equidade foram os mais expressivos, verificando-se assim uma concordância entre os cônjuges em assumir os sistemas do lar e do trabalho (GILBERT, 1985). Com isso, o modelo familiar que propunha uma visão arraigada no tradicionalismo vai cedendo espaço para uma estrutura mais solidária entre os cônjuges.

Além disso, confirma-se o que Rapoport e Rapoport (1976) salientam sobre os casais de dupla carreira desenvolverem um forte potencial nos aspectos que compartilham as tarefas, o desempenho e as responsabilidades de cada cônjuge.

4.2.2 Características dos tipos de *dual career*

Diante das tipologias identificadas neste estudo, torna-se relevante, a partir dos resultados, verificar como esses grupos se comportam dentro no cenário brasileiro. Como já salientado, algumas variáveis são relevantes na *dual career* e estão implicitamente ligadas aos tipos. Por essa razão, julga-se oportuno realizar um cruzamento com algumas variáveis, a fim de verificar como os tipos se alinham a essas variáveis.

Em relação aos filhos, uma informação interessante refere-se a uma baixa média para o familista convencional; a maior média de filhos é para o familista coordenado, ou seja, no grupo familista há os dois extremos: menor quantidade de filhos (familista convencional) e maior quantidade de filhos (familista coordenada). Contudo, pontualiza-se que houve um grande coeficiente de variação, ou seja, existe grande variabilidade no número de filhos para todos os grupos.

Tal tendência pode ser um reflexo do que alguns estudos já vêm sinalizando: que a carreira do casal vem, de certa forma, adiando a maternidade/paternidade; todavia, na maioria dos casos não a extingue totalmente dos planos do casal (GILBERT, 1985). Os casais carreiristas “puros” são um tipo de casais de dupla carreira que tendem a não ter filhos, pois priorizam demasiadamente a carreira.

Por meio do Gráfico 11¹¹⁸ percebe-se que, em relação à quantidade de filhos, para todos os grupos há maior quantidade de casais sem filhos do que com filhos. Todavia, o fator idade dos respondentes deve ser considerado nesse contexto, tendo em vista as questões ressaltadas no parágrafo anterior.

¹¹⁸A apresentação gráfica escolhida para os gráficos desta subseção será apresentada no formato (*Box Plot*) que apresenta a distribuição das variáveis considerando os quatro quartis.

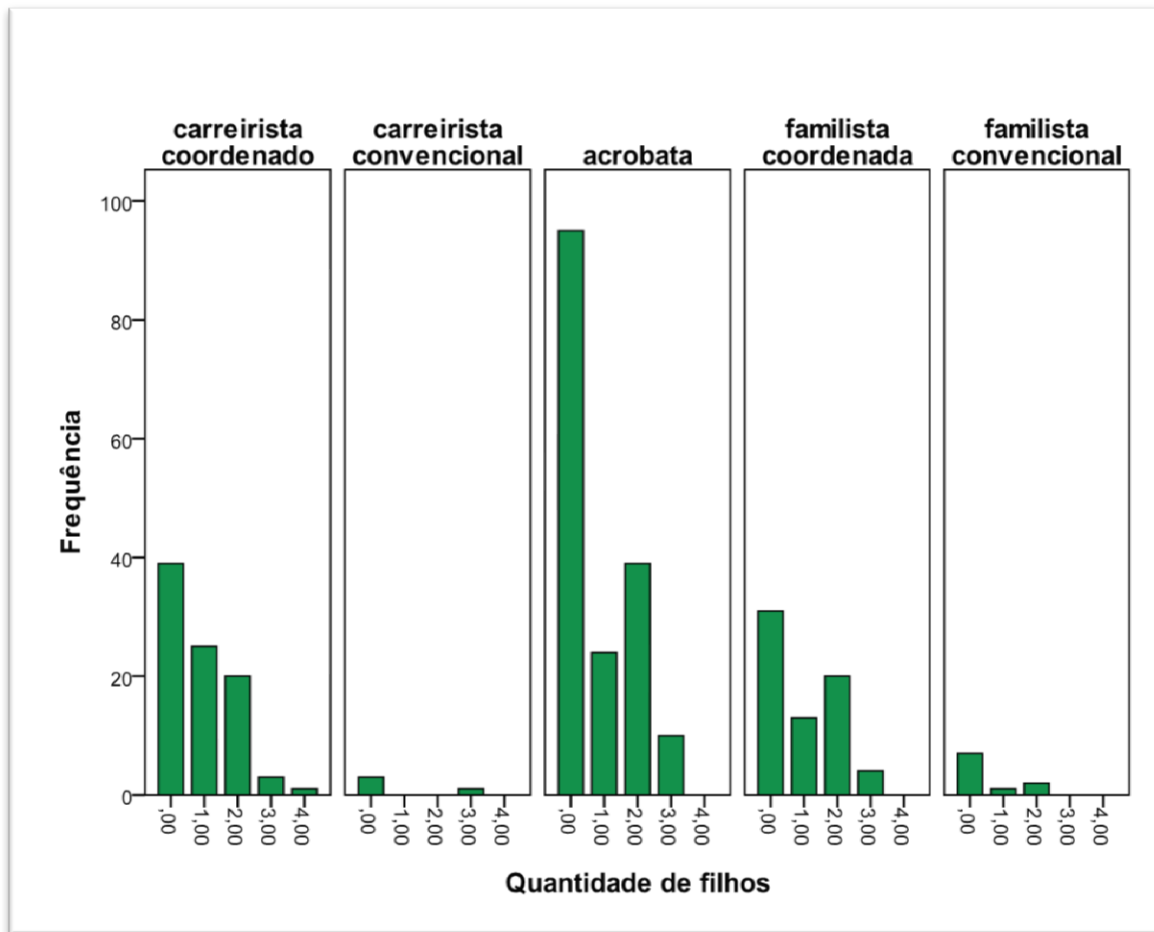


Gráfico 11 - Cruzamento entre a variável quantidade de filhos e tipos de *dual career*

No que concerne ao número de horas trabalhadas, a menor média foi observada para o familista coordenado e a maior média foi atribuída ao carreirista convencional. Tendo em vista que o familista coordenada é aquele cuja mulher atua em ambos os domínios (família e carreira), é natural que o número de horas dedicadas ao trabalho seja menor, em face das demandas da jornada em casa para esse tipo. Isso é totalmente diferente, e desnecessário, no caso de um carreirista convencional, que está totalmente dedicado ao seu trabalho e não precisa dedicar-se a outras atividades paralelas, pois além de poder priorizar sua carreira pode também contar com uma pessoa (esposa) para os cuidados relacionados ao campo familiar.

Ainda no tocante ao tempo gasto com as atividades, buscou-se conhecer a média das horas dedicadas aos afazeres domésticos (casa, jardim, escola, supermercado, filhos, etc.).

Primeiramente, percebeu-se que há uma grande variabilidade para todos os grupos. Entretanto, verificou-se que a maior média de tempo gasto com atividades do lar é apresentada pelo familista coordenado, enquanto a menor média é atribuída ao carreirista convencional, fato coerente visto que este tipo foi identificado como o que gasta maior tempo com o trabalho. Essa média de tempo (horas semanais) dedicado ao trabalho e à casa mostra que o familista coordenada é quem enfatiza mais as demandas domésticas. Tal aspecto confirma o fato de este tipo ser caracterizado pelo gênero feminino, pois se percebe que a mulher vem buscando equilibrar as funções (carreira/família), porém ainda com uma tendência de dedicação maior à esfera familiar.

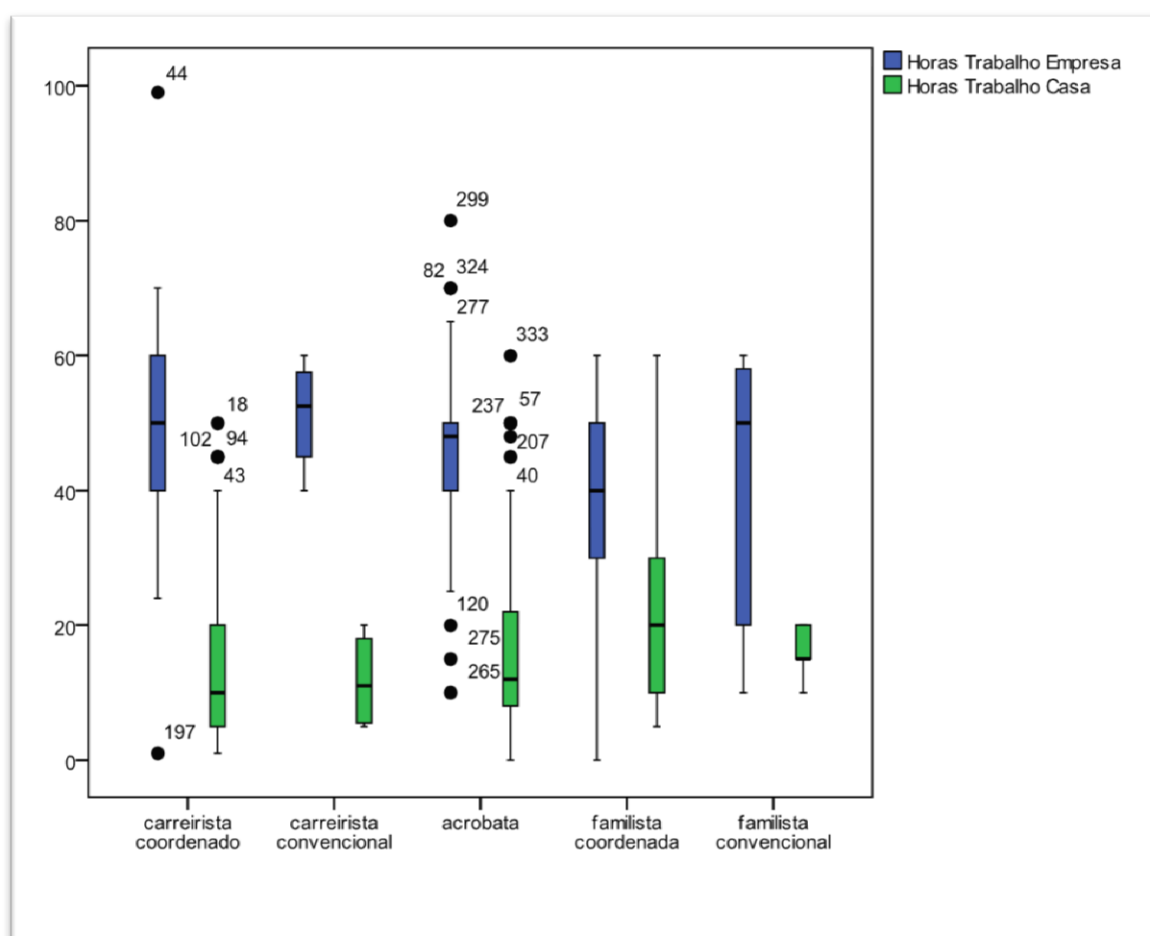


Gráfico 12 - Cruzamento entre as variáveis - tempo gasto no trabalho e tempo gasto em casa diante dos tipos de dual career

A partir disso se confirma que a variável horas trabalhadas apresenta alta dispersão para os familistas e menor dispersão para os carreiristas e acrobatas. Os carreiristas possuem uma maior quantidade de horas voltadas ao trabalho profissional e uma menor quantidade de horas

relacionadas ao trabalho doméstico do que os demais grupos. Em especial, observa-se que o carreirista convencional é o que menos trabalha em casa, enquanto o familista coordenado é o que mais trabalha em casa.

A variável idade, quando cruzada com os grupos, mostra que o tipo no qual há pessoas mais jovens corresponde ao familista coordenada (36 anos), enquanto o carreirista convencional (47 anos) é detentor do perfil de pessoas com maior idade. A idade dos tipos também caracteriza uma tendência de mudança, visto que os casais nos quais a mulher assume sua autonomia, saindo do trabalho doméstico exclusivo a fim de desenvolver sua carreira, são percebidos como de uma geração mais nova, fruto do impacto de toda a mudança socioeconômica e cultural presente no mercado de trabalho e também nas questões relacionadas ao gerenciamento da carreira (ARTHUR, 1994).

O Gráfico 13 demonstra que a variável idade apresenta alta dispersão. Dessa forma, é possível observar que os carreiristas convencionais possuem maior faixa etária, pois 25% dos casos têm entre 57 e 60 anos. Além disso, esse grupo apresenta a menor quantidade de pessoas nas faixas mais jovens, confirmando o que já foi ressaltado no parágrafo anterior.

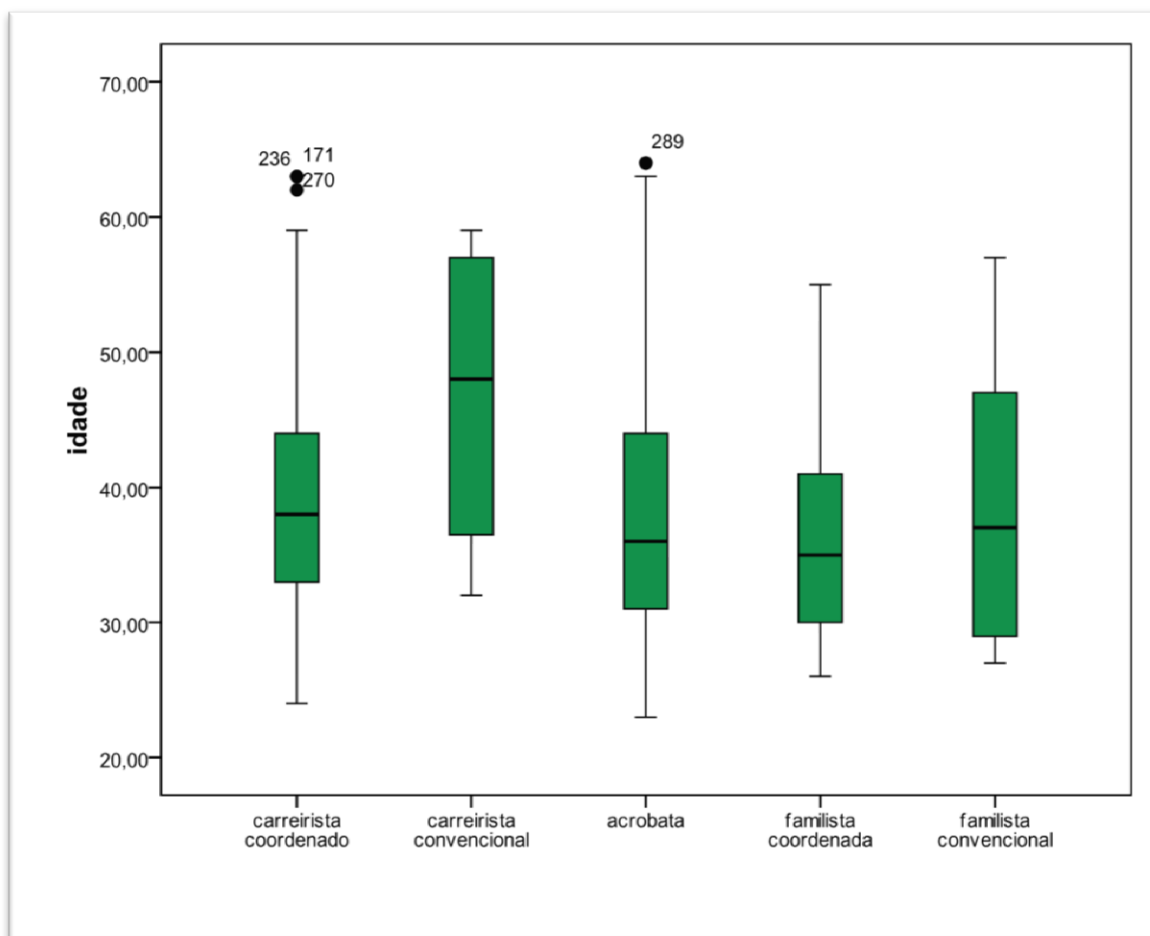


Gráfico 13 - Cruzamento entre a variável idade e os tipos de *dual career*

Ao se verificarem os resultados sobre o nível de escolaridade, percebeu-se que, para essa variável, não foi possível identificar predominância de nível para os grupos. Isso quer dizer que não há um tipo, entre os cinco apresentados, que se destaque em relação ao grau de estudo, o que torna essa variável pouca expressiva na caracterização dos tipos.

Outra variável que não apresentou alta preponderância foi a relacionada ao nível do cargo que o respondente ocupa na empresa. Os tipos identificados não são percebidos nem nos maiores níveis nem nos menores.

Comparando-se essas duas variáveis (nível de escolaridade e nível na empresa onde atua), é possível dizer que os tipos encontrados (acrobata, carreirista convencional, carreirista coordenada, familista convencional e familista coordenada) não seguem padrões

característicos da teoria de *dual career*, que enfatizam níveis altos de escolaridade e altos cargos na empresa (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; DUXBURY *et al*, 2007).

A partir dessas informações, é possível dizer que os tipos aqui caracterizados se comportam de maneira um pouco diferente do proposto pela literatura; contudo, vale ressaltar que os estudos mencionados são todos internacionais e que, nesta amostra, o fator cultural pode ser um diferencial importante que traz aspectos próprios e característicos do país.

Além disso, esses resultados mostram que mulheres e homens estão percebendo ainda mais a importância do trabalho e da família. Isso implica pessoas mais dispostas a buscar maneiras (empresas para trabalhar de modo especial) que favoreçam e permitam agir com responsabilidade em relação à família sem descuidar do desenvolvimento e comprometimento com a carreira (THEUNISSEN *et al*, 2003).

4.2.3 Influências dos tipos de *dual career* nos casais

Inúmeros são os fatores que levam os casais a optar pelo estilo de vida de dupla carreira. Os tipos identificados e as características pertinentes a cada um, somados às implicações da interface trabalho-família, refletem a complexidade de questões subjacentes à dinâmica das relações de dupla carreira.

O trabalho e a família são duas esferas nas quais as pessoas passam a maior parte de seu tempo. Mesmo apresentando distinções entre si, trabalho e família possuem uma relação de interdependência (GUITIÁN, 2009). As implicações para os casais ou famílias que escolhem viver uma dupla carreira, independentemente do tipo, são imbuídas de uma carga de fatores pessoais, familiares, sociais e organizacionais (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989), que impactam diretamente na vida dessas pessoas.

Dessa forma, observa-se que as pessoas aderem a esse estilo de vida em razão do que elas percebem como benefícios (vantagens). Todavia, vivenciar a prática da dupla carreira também requer estar preparado para os eventuais conflitos (desvantagens) que a combinação trabalho e família certamente poderá acarretar à vida dessas pessoas.

Por essa razão, serão explorados a partir deste momento os principais benefícios e conflitos/dilemas verificados no estilo de vida *dual career*, a fim de demonstrar quais são os mais percebidos pelos casais e que tipo de influências estes podem sofrer. Além disso, caracterizar-se-ão para cada tipo os principais aspectos positivos e negativos que possa haver.

Ao se verificar a percepção, de uma forma geral, dos benefícios e conflitos/dilema pelos casais de dupla carreira da amostra pesquisada, o valor encontrado é totalmente diferente do que tratam os estudos da área. Isso porque, na amostra pesquisada, 90,8% percebem mais benefícios em suas relações de *dual career* ante um percentual de 9,2% que apontam conflitos. Tendo em vista que no país não foi encontrada nenhuma pesquisa semelhante até a finalização desta tese, e com base em estudos internacionais, ressalta-se a grande discrepância entre os aspectos.

As subseções apresentadas a seguir vão tratar desses aspectos influenciadores (positivamente ou negativamente), justificando essa grande diferença em relação ao que propõe a literatura. Serão apresentados os principais indicadores de benefícios, seguidos dos conflitos/dilemas. Na sequência, iniciar-se-á outra discussão envolvendo os fatores, já expostos, relacionados com os tipos de *dual career*. Finalmente, abordar-se-á o terceiro objetivo, que está ligado diretamente com os resultados apresentados neste segundo objetivo.

4.2.3.1 Benefícios identificados para os tipos de *dual career*

Inicialmente, verificou-se se havia a existência de casos *outliers*¹¹⁹ na base de dados. O método para detecção dessas observações foi a distância de Mahalanobis¹²⁰, conforme sugere a abordagem multivariada (HAIR *et al*, 2009). Tal procedimento permitiu verificar a inexistência de casos extremos. Isso propiciou, diante do objetivo proposto, aplicar a técnica de análise fatorial¹²¹ de componentes principais com rotação Varimax¹²².

¹¹⁹ Consideradas observações atípicas, ou seja, uma combinação de valores com diferenças significativas em relação ao comportamento das observações realizadas (HAIR *et al*, 2009).

¹²⁰ A distância de Mahalanobis (D^2) é definida por Hair *et al* (2009, p. 442) como “uma medida generalizada de distância que explica as correlações entre variáveis de uma maneira que pondera igualmente cada uma delas.”

¹²¹ Técnica já definida no capítulo da metodologia.

¹²² É considerado um critério que atua diretamente na “simplificação da matriz fatorial” (HAIR *et al*, 2009). A finalidade desse processo é facilitar a interpretação dos resultados.

Para que se obtivesse um modelo ajustado, foi necessário excluir duas variáveis¹²³ dele, visto que estas possuíam comunalidades¹²⁴ muito baixas, ou seja, as variáveis não apresentavam níveis aceitáveis de explicação. O modelo obteve índice de KMO¹²⁵ satisfatório (acima de 0,5) e o teste de Bartlett¹²⁶ rejeitou o H_0 (hipótese nula), o que torna adequada a aplicação da análise fatorial (Apêndice 7).

Tabela 8 - Teste KMO e Bartlett para benefícios

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,654
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	318,294
	Df	28
	Sig.	,000

As comunalidades, bem como as medidas de adequação individuais das variáveis obtidas, também foram satisfatórias, ficando com escores acima de 0,450. Dessa forma, o modelo final obteve três dimensões para os benefícios da *dual career*, que explicam 59,8% da variância dos dados, índice considerado satisfatório.

Os três fatores obtidos estão expostos na Tabela 9. O fator 1 caracteriza os aspectos positivos da carreira para a autoestima do indivíduo, o fator 2 trata do orgulho do indivíduo pela carreira de seu cônjuge e o fator 3 considera os benefícios financeiros proporcionados pela carreira. São apresentados também os valores da carga fatorial, que, de acordo com Hair *et al* (2009), trata da correlação entre a variável original e os fatores. A variável terá uma correlação com todos os fatores extraídos dos dados, porém será alocada no fator cuja carga fatorial é maior, isto é, a variável pertence ao fator ao qual está mais fortemente correlacionada. O entendimento da carga fatorial é fundamental para a compreensão da composição e significado dos fatores. Ressalta-se que um instrumento de mensuração adequadamente construído deve resultar em fatores coerentes, ou seja, a análise fatorial

¹²³ A variável que se refere à questão 7 do questionário: “Meu trabalho me proporciona maior interação social”; e a variável que se refere a questão 8 do questionário: “Meu cônjuge e eu dividimos solidariamente as atividades domésticas e familiares.”

¹²⁴ Representadas pela quantia da variância explicada pela solução fatorial para cada variável (HAIR *et al*, 2009).

¹²⁵ Conhecido como índice Keiser-Meyer-Olkin o KMO é uma medida que adequa a amostra, buscando testar se as correlações parciais entre as variáveis analisada são pequenas (HAIR *et al*, 2009).

¹²⁶ O teste de Bartlett é um teste de esfericidade que objetiva verificar se a matriz de correlação é uma matriz de identidade, ou seja, buscar conhecer se as correlações dentro da matriz de correlações são significativas (HAIR *et al*, 2009).

extrairá fatores cujas variáveis possuem correlação significativa entre si e possuem, quando agrupadas, significado teórico.

O índice de confiabilidade (Alfa de Cronbach)¹²⁷ foi aceitável para o fator 1, porém, mostrou-se baixo para o fator 2 e para o fator 3. Verificou-se o impacto da exclusão de cada variável dentro dos fatores 2 e 3 no coeficiente alfa, mas não se observou melhora significativa (Apêndice 8). Hair *et al* (2009) apontam a existência de uma considerável discussão sobre qual seria a melhor alternativa de estimativa de confiabilidade e ressaltam que “O coeficiente alfa ainda é uma estimativa frequentemente aplicada, apesar de ele poder subestimar confiabilidade.” (*Ibid.*, p. 592, 2009).

Isso posto, considerando-se a relevância dessas dimensões para a compreensão do problema, mantiveram-se os fatores na análise.

Tabela 9 - Valores de carga fatorial e alfa de Cronbach para as variáveis

Fatores	Variável	Carga fatorial	Alfa de Cronbach
Fator 1- Autoestima	Ter um trabalho eleva minha autoestima	,809	0,679
	Ter um trabalho faz com que eu me sinta útil à sociedade	,748	
	Ter trabalho faz com que eu me sinta útil em casa	,739	
Fator 2 - Orgulho do Cônjuge	Sinto orgulho do trabalho do meu cônjuge	,763	0,487
	A carreira do meu cônjuge oferece maior segurança para que eu possa redirecionar minha carreira caso não esteja satisfeito	,704	
	O sucesso na carreira do meu cônjuge é importante para mim	,668	
Fator 3 - Aspectos Financeiros	O ganho financeiro é a principal vantagem do trabalho do casal	,831	0,357
	Um padrão de vida e um status socioeconômico elevado me estimulam, e ao meu cônjuge, a trabalhar	,694	

¹²⁷ Considerado como uma medida diagnóstica, é definido, de acordo com Hair *et al* (2009), como um coeficiente de confiabilidade. É uma técnica utilizada quando a resposta ao item pode assumir mais de duas alternativas. Dessa forma o seu resultado indica a consistência interna da escala analisada e, conseqüentemente, dos itens que a compõem. Tal técnica possibilita a obtenção de uma medida confiável e válida.

Diante desses resultados, é possível dizer que os aspectos relacionados à autoestima (relação intrapessoal), ao orgulho do cônjuge e aos aspectos financeiros (relação interpessoal) foram os principais benefícios verificados para os casais de dupla carreira na amostra investigada. Interessa ressaltar que duas dimensões propostas por Wilcox-Matthew e Minnor (1985) foram evidenciadas: as direcionadas ao contexto familiar do indivíduo e as relativas aos fatores intrínsecos ao mesmo.

O ganho financeiro é considerado um dos principais motivadores da prática da dupla carreira e é visto pela literatura como uma grande vantagem na estrutura desses casais. Essa relevância assinalada nas pesquisas internacionais também pode ser sentida no âmbito nacional, considerando-se a amostra pesquisada. O “ganho duplo” propiciado pela saída do casal para trabalhar é preponderante, visto que favorece uma maior flexibilidade de trabalho para os cônjuges, que podem migrar de uma carreira para outra ou encerrá-la caso não estejam satisfeitos com ela, redirecionando-se profissionalmente para o que realmente desejam, pois a responsabilidade com a família não é algo exclusivo de um único parceiro. Um padrão de vida alto e de qualidade também foi percebido nesses resultados, algo possível uma vez que o ganho elevado pode favorecer um maior *status* socioeconômico (GREEN *et al*, 1983). Esses fatores estão intimamente ligados aos benefícios que o casal vê no campo familiar, pois uma segurança financeira e um padrão de vida desejado tendem a minimizar conflitos nesse campo (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).

O fator direcionado ao orgulho do cônjuge diz respeito à situação em que um dos cônjuges apoia a carreira de seu parceiro e o vê de forma igual nas atividades fora de casa. Isso sinaliza um perfil solidário para a divisão das tarefas, além de uma segurança financeira e também emocional para as tomadas de decisão tanto no campo familiar quanto no trabalho (GREEN *et al*, 1983).

Por fim, o último fator apresenta uma característica relacionada a aspectos subjetivos da pessoa – a autoestima. De acordo com Green *et al* (1983), o trabalho propicia reconhecimento e isso faz com que as pessoas busquem trabalhar em prol desse reconhecimento. É evidente que, da parte do cônjuge, esse valor reconhecido existe, mas sentir-se útil realizando algo que contribua para sua família e para a sociedade também eleva a autoestima dos casais de dupla carreira, principalmente da perspectiva da mulher. A remuneração, da mesma forma, é um aspecto que favorece essa maior confiança, pois dá condições para que ambos os cônjuges

decidam a melhor forma de alocar suas necessidades considerando-se sempre no mesmo patamar.

Ainda sobre o fator autoestima, um aspecto interessante a ser mencionado é seu enfoque. Verifica-se na literatura que a autoestima é um sentimento diretamente relacionado à mulher, pois, segundo Green *et al* (1983), o fato de esta não trabalhar fora de casa pode trazer impactos negativos à sua autoestima, seja por não contribuir financeiramente em casa, seja por não conseguir mostrar-se útil. Essa percepção é totalmente influenciada pela divisão dos papéis culturalmente arraigada na história da sociedade, conforme já discutido. O que chama a atenção para tal dimensão é que a maioria dos respondentes da amostra obtida neste estudo foi composta de homens, fato que sinaliza que a dupla carreira é algo que favorece a autoestima de homens também.

Fazendo-se uma junção das análises apresentadas sobre benefícios e conflitos, é possível verificar, no Gráfico 14, a distribuição dos 7 fatores de benefícios e conflitos da *dual career* de acordo com o grau de concordância ou não dos respondentes. Observa-se grande dispersão em todos eles, porém os fatores de 1 a 3 (benefícios) e 7 (conflitos) apresentam notas maiores que os demais fatores (4 a 6), que tratam dos conflitos da *dual career*, conforme já explicitado nas estatísticas descritivas.

prática. Dessa forma, procedeu-se novamente à verificação da existência de casos *outliers* na base de dados e, pela distância de Mahalanobis, observou-se a inexistência de casos extremos. Diante disso, aplicou-se a análise fatorial de componentes principais com rotação Varimax. Para ajustar o modelo de forma adequada, foi necessária a exclusão de quatro variáveis¹²⁸ – 14, 21, 26 e 31 – que o compunham. O índice de KMO também obteve resultado satisfatório, assim como o teste de Bartlett que rejeitou a hipótese nula - H_0 , o que indica o bom ajuste do modelo.

Tabela 10 - Teste KMO e Bartlett para conflitos/dilemas

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,874
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2037,574
	Df	190
	Sig.	,000

As variáveis obtiveram comunalidades e medidas de adequação da amostra acima de 0,430, valor considerado aceitável.

O modelo final obteve sete fatores, que explicam 65,2% da variância dos dados. Todavia, como dois fatores mantiveram apenas uma variável em cada, foram desconsiderados, e a análise dos resultados partiu de quatro fatores (4, 5, 6, 7), que serão expostos a seguir.

Os fatores 6, 7 e 8 possuem baixos índices de confiabilidade. Analisou-se o impacto da exclusão de cada variável na confiabilidade do fator, porém não se observou melhora significativa no coeficiente alfa. Assim, optou-se por manter os fatores 6 e 7 e excluir das análises subsequentes o fator 8, com alfa de Cronbach demasiado baixo (Apêndice 9).

¹²⁸ Variável que se refere à questão 14 do questionário: “Sou uma pessoa ansiosa”; variável que se refere à questão 21 do questionário: “Gostaria que minha vida fosse diferente do que é hoje”; variável que se refere à questão 26: “Não me vejo realizando atividades relacionadas à esfera doméstica”; variável que se refere à questão 31: “Tenho mobilidade para mudar de cidade ou país assim que uma oportunidade surgir.”

Tabela 11 - Valores de carga fatorial e alfa de Cronbach para as variáveis

	Fatores	Carga fatorial	Alfa de Cronbach
Fator 4 - Aspectos de estresse causados pelo trabalho	Tenho um trabalho que me exige muito e prejudica minha dedicação à família	,836	0,884
	O meu trabalho me sobrecarrega	,785	
	A sobrecarga de trabalho interfere na minha família	,775	
	Tenho um trabalho que me exige muito e prejudica minha vida social	,767	
	Meu trabalho interfere no meu relacionamento conjugal	,726	
	Vivo em constante tensão	,682	
	Sou uma pessoa estressada	,663	
	Meu comportamento em casa é influenciado pela minha postura no trabalho	,568	
	Conciliar trabalho com família é difícil para mim atualmente	,531	
Fator 5 - Influência da carreira na maternidade/paternidade	Minha carreira adiou a maternidade/paternidade	,855	0,729
	Minha carreira limitou a quantidade de filhos pretendidos	,826	
Fator 6- Conflito família – trabalho	Priorizo minha família à minha carreira	,701	0,383
	A sobrecarga de papéis, tais como cuidar da casa, dos familiares, dos negócios extras, interfere na minha carreira	,620	
	Deixo meus problemas familiares afetarem meu desempenho no trabalho	,478	
Fator 7 - Relação com o cônjuge	É aceitável que eu ganhe mais que meu cônjuge	,782	0,397
	É natural que meu cônjuge me acompanhe nas minhas decisões	,755	

Diante desses resultados, é possível identificar que os fatores se comportam da seguinte forma: o fator 4 reflete os aspectos relacionados ao estresse causado pelo trabalho; o fator 5 indica a influência da carreira na maternidade/paternidade; o fator 6 caracteriza a relação conflito-trabalho; e o fator 7 destaca a relação com o cônjuge.

O fator 4 reflete exatamente o que Sekaran (1986) ressaltava como característica inata ao estilo de vida de dupla carreira – a associação desta com o estresse que essa prática causa. O conflito trabalho-família, na verdade, é visto como uma fonte de estresse no trabalho (MAUNO; KINNUNEN, 1999). Rapoport e Rapoport (1976) denominam isso fontes de tensão estruturadas socialmente. Uma questão fundamental relacionada a esse fator é o

desafio de criar e manter um equilíbrio entre trabalho e família. A incapacidade de manter esse equilíbrio pode abrir portas para uma insatisfação conjugal, gerada, muitas vezes, por uma manifestação de implicações decorrentes do excesso de trabalho, da sobrecarga e dos conflitos de papéis, entre vários outros (HALL; HALL, 1979).

Estão envolvidas nesse fator algumas fontes de tensão propostas por Rapoport e Rapoport (1976), que são os dilemas de sobrecarga de papel, nos quais família e trabalho não convergem de maneira adequada, o que gera grande estresse tanto para a pessoa (individualmente) quanto para o casal. Isso faz com que a pessoa viva em constante tensão e em níveis elevados de pressão.

O conjunto de variáveis agrupadas nesse fator sinaliza que o trabalho vem consumindo grande parte do tempo dos casais, maximizando conflitos para outras arenas da vida (GREENHAUS; BEUTELL, 1985). Outra modalidade de dilema latente nesses resultados é conhecida como dilemas da rede social (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976), que envolvem o relacionamento com outras pessoas e com o meio social, ou seja, percebe-se que o indivíduo vive em um meio de grandes demandas no campo do trabalho, que acabam interferindo diretamente em aspectos da vida social.

Uma baixa satisfação conjugal (GILBERT, 1985) também é percebida, visto que o trabalho estaria interferindo no relacionamento conjugal. Isso está ligado diretamente à outra fonte de tensão ressaltada por Rapoport e Rapoport (1976), denominada dilemas cíclicos de papéis, ou seja, o conflito se estabelece a partir do momento em que o casal não consegue determinar qual esfera priorizar. Uma dedicação exclusiva ao trabalho irá gerar um grande desconforto em relação às atividades voltadas ao lar, e vice-versa, neste último caso podendo acarretar danos à carreira. Levar para casa atitudes e posturas comumente utilizadas apenas nas relações de trabalho é um grande indício de que o trabalho está sendo priorizado e atua como influenciador das ações. Além disso, se a percepção do trabalho prejudica a dedicação à família a ponto de não se conseguir dedicar tempo a esta, esvazia-se o campo familiar de alguns pressupostos básicos dessa esfera, como dedicação e disponibilidade de tempo para as atividades do lar (CHERPAS, 1985).

O fator 5 é uma forte característica estressora para os casais que vivem uma vida de dupla carreira, contudo vale ressaltar que a questão influência da maternidade/paternidade relaciona-

se diretamente com aspectos sociais e econômicos, sentidos com a entrada da mulher no mercado de trabalho. Isso se tornou um grande gerador de conflito, considerando-se a combinação trabalho – família, pois a opção por ter filhos é fator predominante no campo familiar, visto todas as demandas de uma criança (principalmente pequena) ao casal, de modo particular à mãe (GILBERT, 1985). Com base nessas considerações, é possível dizer que os casais que priorizam suas carreiras serão percebidos, no fator limitação na quantidade de filhos, por apresentarem famílias menores; além disso, tendem a ser pais com mais idade, em razão de postergarem a vinda dos filhos.

Assuntos relacionados à maternidade, além de agirem como um forte conflitante na relação do casal de dupla carreira, ainda se tornam um grande dilema na vida das mulheres, em razão do fator biológico que ele envolvem. Postergar a maternidade não é uma opção que possa ser feita sem prazo determinado, visto as implicações que uma gravidez em idade mais avançada pode trazer (GILBERT, 1985).

As informações agrupadas no fator 6 revelam conflitos na relação família-trabalho, ou seja, implicações advindas aos casais que buscam atuar efetivamente na esfera familiar e veem nisso um agravante para o desenvolvimento da carreira. Esse fator está diretamente ligado ao 3º objetivo específico da pesquisa. Por essa razão, será mais bem discutido na seção pertinente ao assunto.

As informações direcionadas à relação entre os cônjuges demonstram que há uma interação dos interesses do casal. Isso quer dizer que deverá haver um consenso quando assuntos relacionados à carreira e também à família surgirem, e que alguém abrirá mão de algum domínio na emergência de atenção ao outro. A falta de tal conciliação pode acarretar conflitos que revelem submissão por parte de algum dos cônjuges ao outro, algo incomum à prática da dupla carreira (SEKARAN, 1985).

4.2.4 Os benefícios e conflitos/dilemas para os tipos de *dual career*

Os resultados analisados até o momento já permitiram identificar na amostra pesquisada os tipos de *dual career* existentes e os principais conflitos/dilemas e benefícios percebidos por

esse público. O passo seguinte é verificar, para cada tipo de *dual career*, quais desses aspectos estão mais presentes.

Realizou-se o teste t ¹²⁹ para examinar, a partir de um cruzamento, se existe diferença entre os grupos de prevalência¹³⁰ (benefício ou conflito) nas variáveis da parte dois e nos fatores da parte 3 do questionário, onde - H_0 : média do grupo benefício = média do grupo conflito e H_1 : as médias são diferentes. Observa-se diferença significativa de escore apenas para os fatores 1, 2, 3, 4, 5 e 6; dessa forma, pode-se dizer que há diferença de opinião entre as prevalências de benefício e conflito para esses fatores. O grupo de prevalência benefício possui maior média nos fatores 1, 2 e 3, que tratam exatamente dos benefícios da dupla carreira. Analogamente, o grupo de prevalência conflito possui maior média nos fatores 4, 5 e 6, que tratam dos conflitos. Nos demais fatores não foram observadas diferenças significativas de opinião (Apêndice 10).

O Gráfico de dispersão 15 apresenta a distribuição dos grupos de prevalência em função dos escores médios atribuídos para os conflitos e benefícios da dupla carreira. Observa-se que o grupo de prevalência benefícios possui maior escore no eixo dos benefícios, enquanto o grupo de prevalência dos conflitos possui maior escore no eixo dos conflitos.

¹²⁹ Considerado como um teste paramétrico, é utilizado para definir a significância estatística entre uma média de distribuição amostral e um parâmetro (COOPER; SCHINDLER, 2004).

¹³⁰ Grupo de prevalência é aquele onde foi identificado o fator prevalente ante a hipótese levantada.

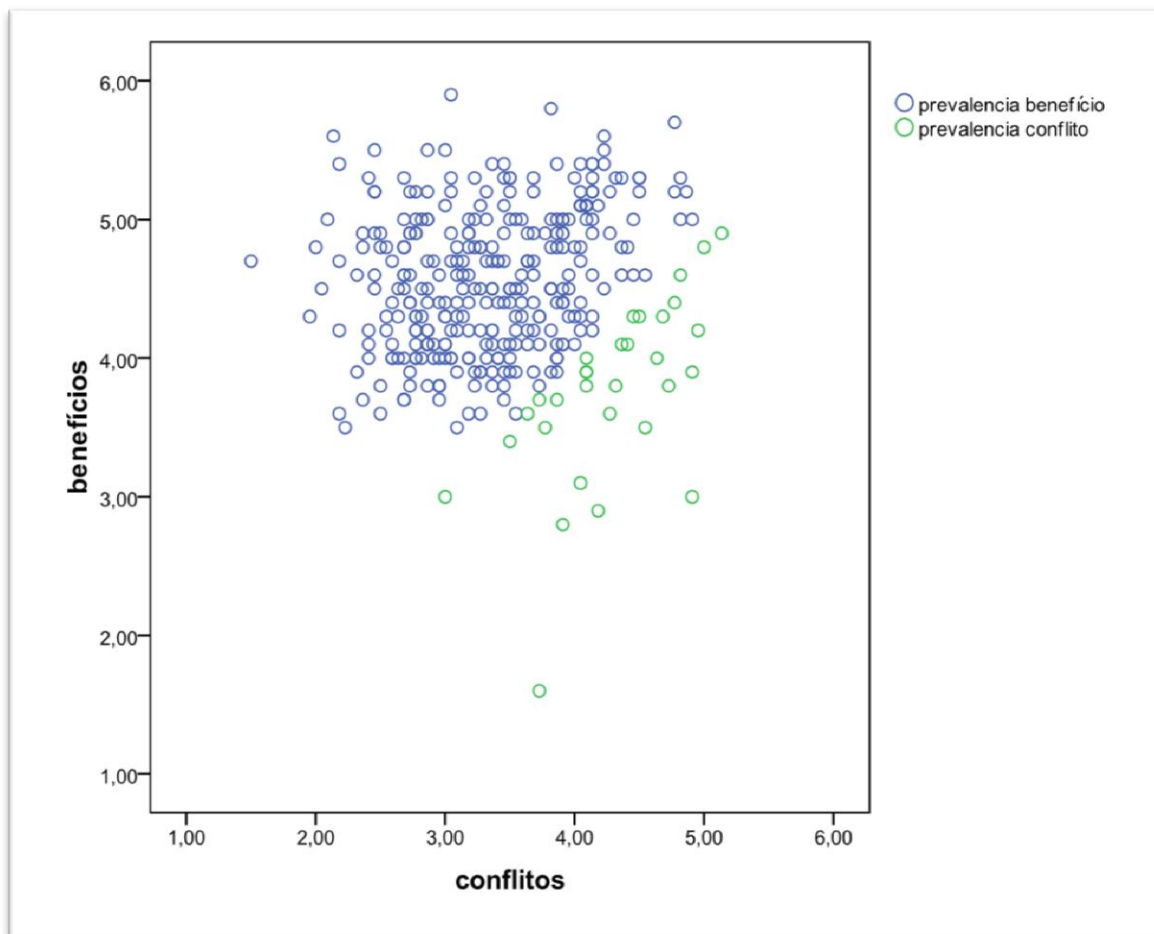


Gráfico 15 - Cruzamento entre as prevalências benefícios e conflito

Diante desses resultados, é possível afirmar que o benefício é prevalente comparativamente aos conflitos para todos os tipos. Se considerarmos uma visão geral, ou seja, diante da amostra pesquisada, identifica-se que as pessoas percebem mais benefícios do que conflitos/dilemas em uma relação de dupla carreira, o que difere do que se tem observado na literatura, que registra uma concentração das pesquisas nas situações que causam conflito aos casais de dupla carreira.

Numa abordagem direcionada aos tipos de *dual career* especificamente, e partindo-se das análises já apresentadas que revelam a existência de sete fatores, observa-se pelo teste de Levene que as variâncias são homogêneas (H_0 : as variâncias são homogêneas; H_1 : as variâncias não são homogêneas). Ao se considerar o nível de significância de 1%, as variâncias são percebidas como homogêneas, portanto, a análise de variância pode ser aplicada (Apêndice 11).

Comparando-se os tipos de *dual career* com os conflitos/dilemas e benefícios, aplicou-se uma análise de variância com significância de 1%, onde H_0 : as médias dos grupos são iguais e H_1 : há pelo menos dois grupos com médias diferentes. Observou-se, com isso, que há diferença significativa de percepção entre os grupos para os fatores 1 (benefício autoestima), 6 (conflito família-trabalho), 7 (conflito relação com cônjuge) (Apêndice 12).

A partir do teste LSD é possível perceber quais são os grupos que possuem médias diferentes. Isso permite demonstrar quais os tipos de *dual career* que apresentam maior concordância com cada fator, conforme apresentado no Quadro 21.

Quadro 21 - Tipos de *dual career* e concordância com os fatores

Fatores	Tipos de <i>dual career</i>
Fator 1 – autoestima (benefício)	Acrobata > Carreirista coordenado Famalista coordenado > Acrobata Famalista coordenado > Carreirista coordenado Famalista convencional > Carreirista coordenado
Fator 6 – conflito família-trabalho (conflito/dilema)	Famalista coordenado > Carreirista coordenado Famalista convencional > Carreirista coordenado Famalista coordenado > acrobata
Fator 7 – conflito relação com o cônjuge (conflito/dilema)	Famalista coordenado > carreirista coordenado Famalista coordenado > famalista convencional

Para o fator 1 (autoestima), considerado como um benefício para a dupla carreira, percebe-se que o acrobata apresenta maior média, ou seja, concorda mais que o carreirista coordenado. O famalista coordenado aponta mais esse benefício do que o acrobata e o carreirista coordenado. O famalista convencional possui maior média que o carreirista coordenado; por fim, é possível dizer que os familistas (convencional e coordenado) apresentam as maiores médias neste fator.

Para o fator 6 (conflito família-trabalho), classificado como conflito/dilema, verifica-se que o familista coordenado e o familista convencional apresentam maior média que o carreirista coordenado. O familista coordenado também apresenta índices maiores que o acrobata. Neste fator, os familistas (coordenado e convencional) apresentam as maiores médias.

O conflito relação com o cônjuge (fator 7) demonstra que o familista coordenado apresenta as maiores médias em relação ao carreirista coordenado e ao familista convencional. Considerando-se a definição do que se entende como familista coordenado – tipo em que há equidade nos papéis, ainda que a mulher esteja direcionada às atividades domésticas –, é natural que este apresente uma maior média no fator relação com o cônjuge, pois a mulher busca espaço igualitário e, caso não o tenha, essa impossibilidade se tornará um fator de conflito direto com o cônjuge.

O Gráfico de dispersão 16 apresenta a distribuição dos grupos de *dual career* em função dos benefícios e conflitos. Observa-se grande dispersão e, de forma geral, para todos os grupos os maiores escores estão concentrados no eixo dos benefícios.

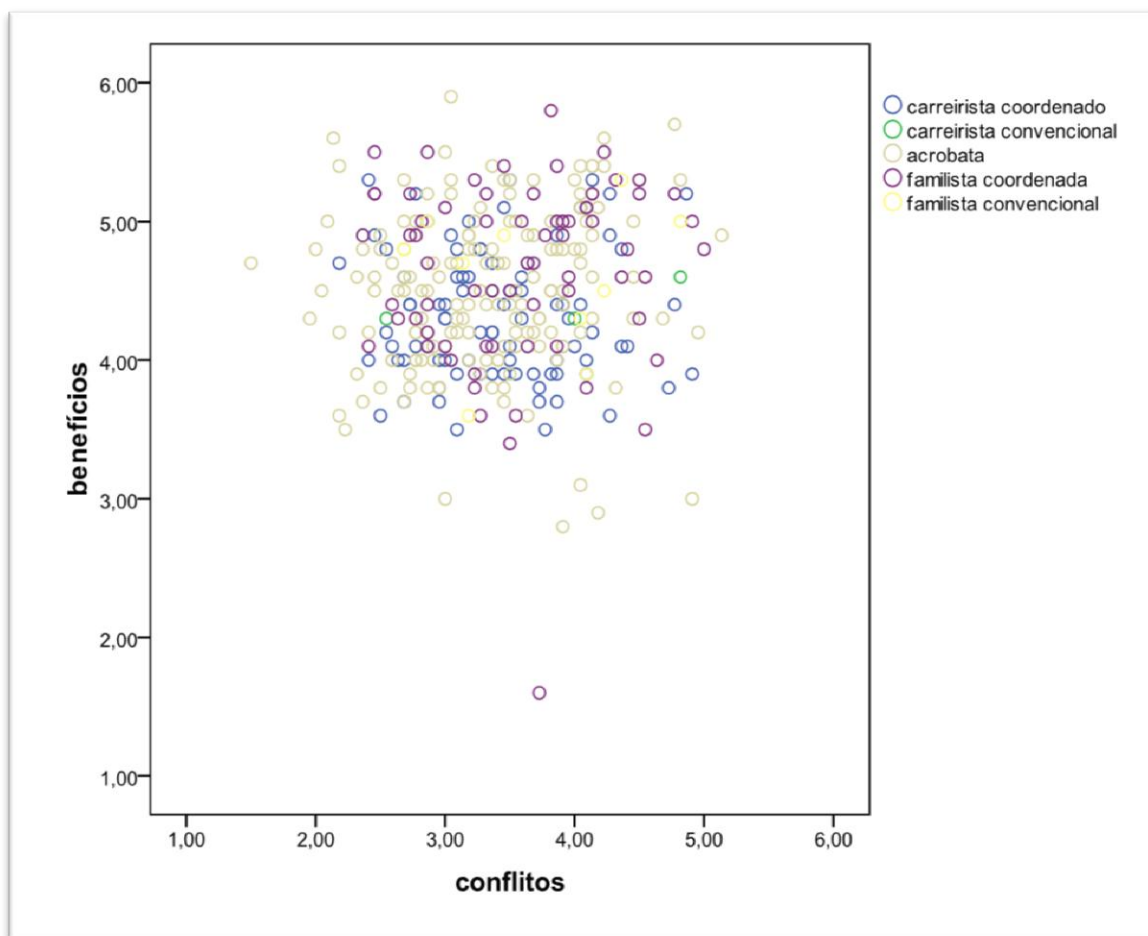


Gráfico 16 - Benefícios e conflitos e os tipos de *dual career*

Ao se analisar, separadamente, os tipos de *dual career* com os fatores que indicam seus benefícios, verifica-se uma média acima de 4, ou seja, há grande concordância em relação aos benefícios que uma relação de dupla carreira proporciona aos casais.

Observando-se os escores para os grupos, percebe-se que os familistas atribuem maior nota ao fator 1 (autoestima) do que os demais grupos, embora o escore seja acima de 4 para todos os grupos, o que indica concordância com o impacto da dupla carreira na autoestima. Para o fator 2 (orgulho do cônjuge), os grupos atribuem médias em torno de 4, o que indica concordância sobre ter orgulho das conquistas profissionais do parceiro. Para o fator 3 (aspectos financeiros), há concordância em todos os grupos, porém o maior escore é do carreirista convencional e o menor é do familista convencional.

Fazendo-se uma análise considerando-se o gênero para verificar quem aponta mais benefícios, se homens ou mulheres, percebe-se uma mescla, ou seja, para ambos a maior parte dos pontos está concentrada nos altos escores do eixo benefício.

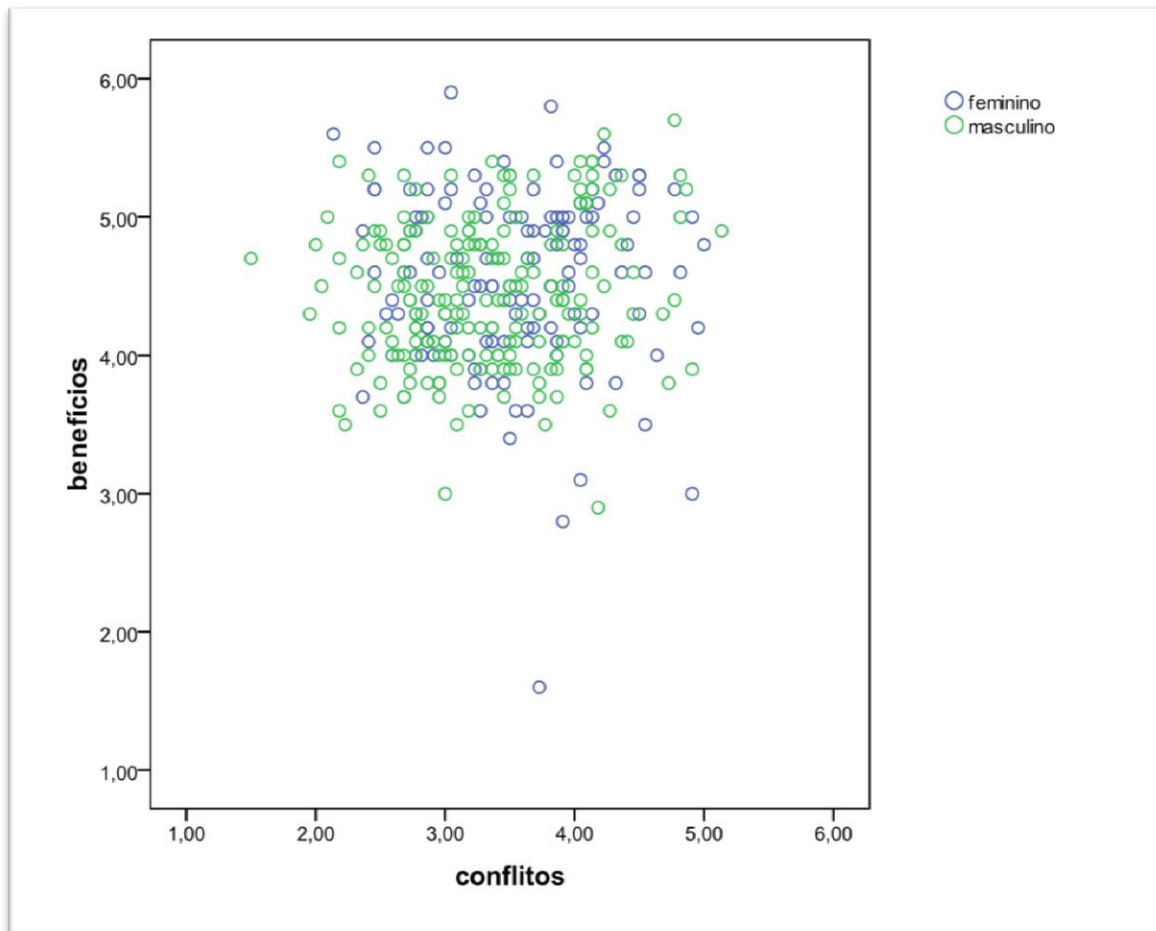


Gráfico 17 - Benefícios e conflitos e gênero

Dessa forma, é possível sinalizar que o equilíbrio entre os gêneros é algo relevante a ser considerado. De certa maneira, isso converge para os estudos que indicam uma igualdade nas funções, ou seja, homens e mulheres também percebem os conflitos numa mesma perspectiva.

4.2.5 A relevância de uma “terceira pessoa” nos tipos de *dual career*

Com base nesse contexto impregnado de implicações no qual o casal de dupla carreira se dispõe a viver, buscou-se levantar informações, até então não verificadas em nenhum outro

tipo de estudo da área, sobre o quanto esse casal delega suas responsabilidades a outras pessoas que não ele próprio.

As palavras igualdade nos papéis e nas funções, solidariedade entre os cônjuges, responsabilidade e outras mais (SEKARAN, 1985; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976) são palavras-chave no contexto de *dual career*. Portanto, todo esse arsenal de condições é requisito obrigatório para o casal ou a família de dupla carreira.

Algumas situações apresentadas no questionário (parte II) consideravam a existência de uma terceira opção para o percentual de participação do que se condicionou chamar “outro”. Assim, o respondente teria a oportunidade de indicar se havia na sua relação uma terceira pessoa envolvida que o auxiliava nos casos especificados em cada situação.

Diante disso, o que se pôde perceber é que, em relação à porcentagem atribuída pelo respondente a uma terceira pessoa, as médias são baixas em todas as variáveis (situação 1, situação 3, situação 4, situação 6, situação 9), porém com grande coeficiente de variação, ou seja, os indivíduos em cada grupo possuem grande disparidade nessas variáveis.

Tais disparidades indicam que, para alguns, a presença de uma terceira pessoa é importante; sendo assim, os casais repassam ou confiam grande parte de suas atividades (cuidados com o filho, casa, supermercado) a ela. Para outros, a participação de um terceiro é irrelevante, visto que não há atribuições de porcentagem considerável para este caso. Por fim, há aqueles que veem alguma importância nessa terceira pessoa, contudo acabam delegando-lhe um baixo nível de atividades.

O Gráfico 18 demonstra uma grande variabilidade nas variáveis para os tipos de *dual career*. Vale ressaltar que para os tipos carreirista convencional, carreirista coordenada, acrobata e familista coordenada há um comportamento constante nas variáveis. O familista convencional difere dos resultados dos outros grupos.

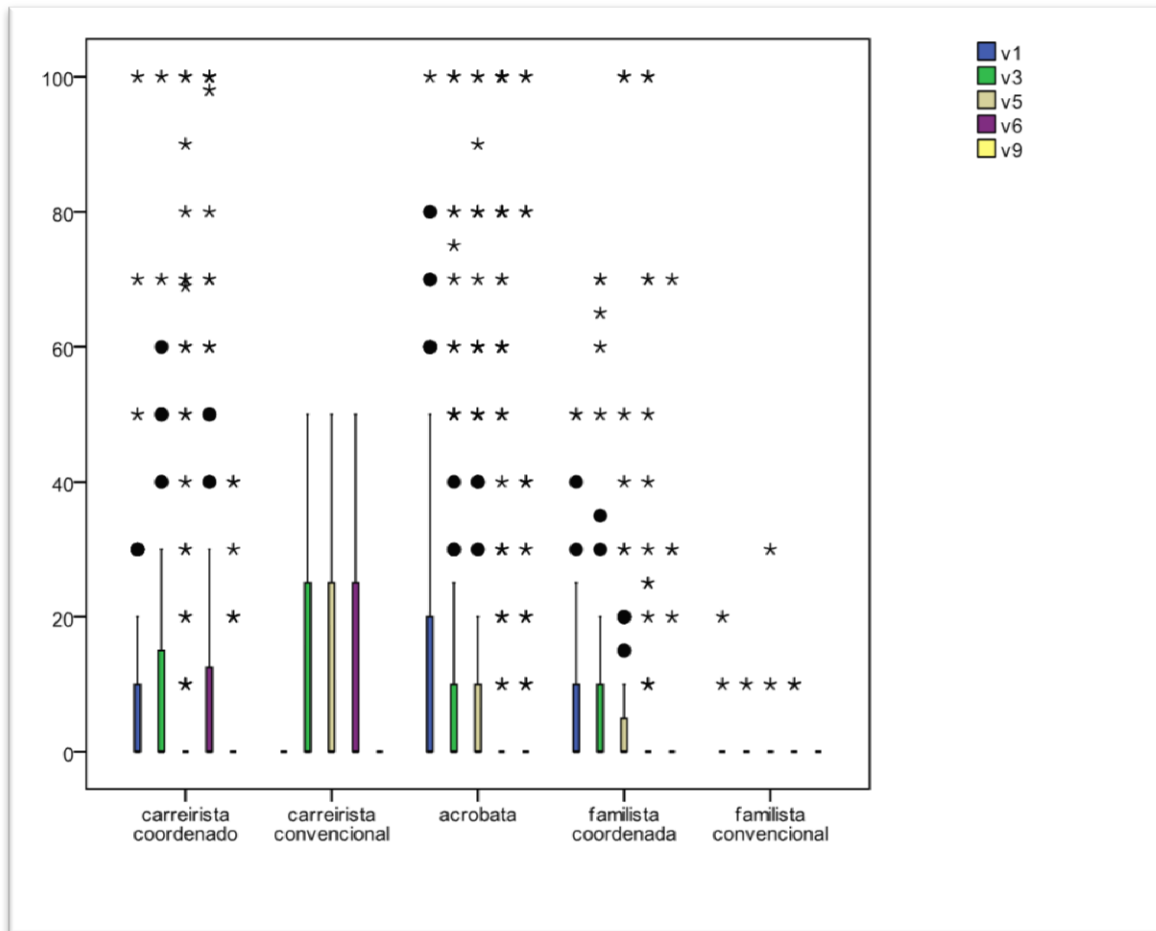


Gráfico 18 – Cruzamento participação de uma terceira e tipos de *dual career*

Buscou-se também verificar se entre os respondentes do gênero feminino e masculino houve maior porcentagem em relação à inserção de uma terceira pessoa.

Percebeu-se que as mulheres atribuíram maiores notas às variáveis que envolviam outra pessoa em suas atividades. Isso pode sinalizar que essas veem em outras pessoas, além do cônjuge, uma possibilidade de auxílio. Importa destacar que para essa terceira pessoa não foi caracterizado o perfil; dessa forma, esta pode ser entendida como um parente próximo (mãe, pai, tios), empregados domésticos, etc.

O fato de o gênero feminino contar um pouco mais com a presença de uma terceira pessoa pode também indicar a responsabilidade maior desse gênero com as atividades domésticas, pois as situações, em sua maioria, retrataram cuidados com os filhos, casa, supermercado, etc., assuntos ainda comumente considerados das mulheres.

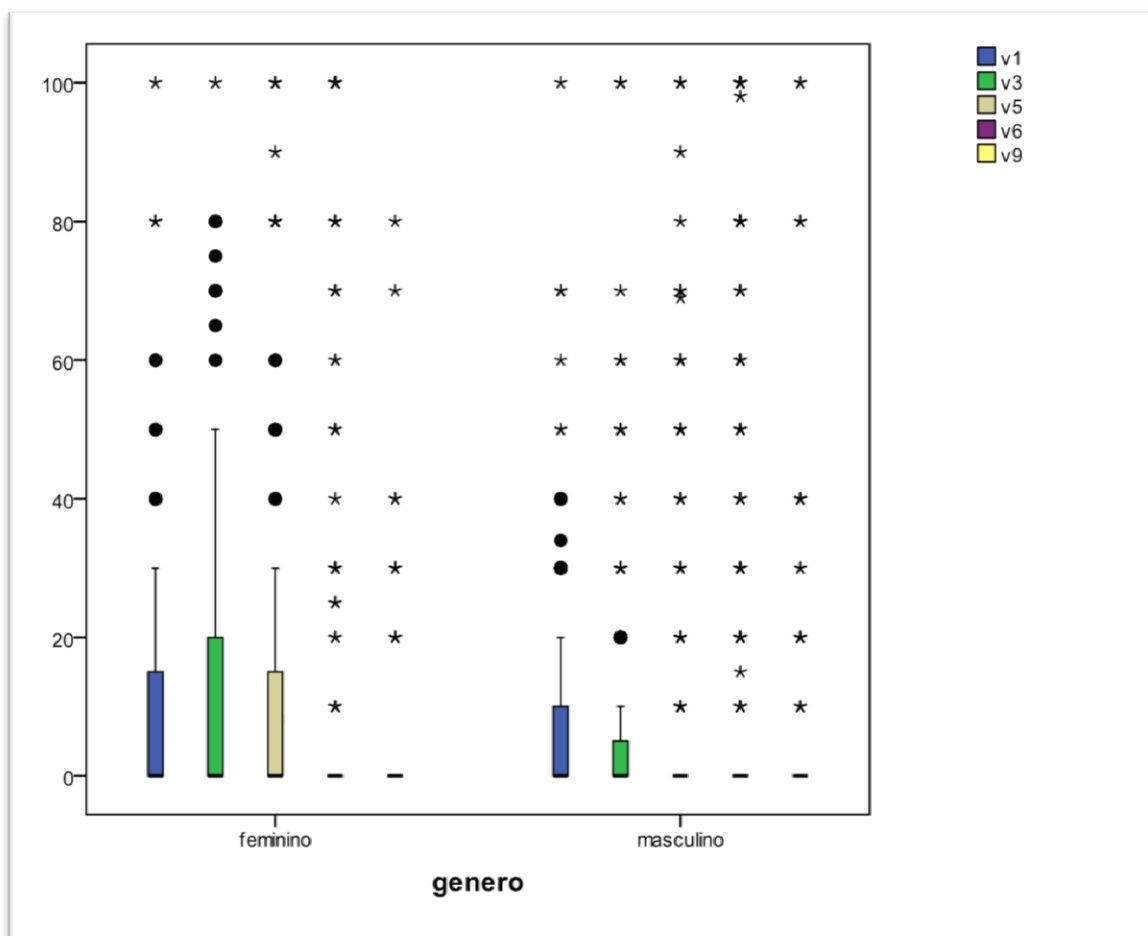


Gráfico 19 – Cruzamento gênero e tipos de *dual career*

Esta seção objetivou verificar brevemente se os casais brasileiros se apoiam em outras pessoas para conseguir desempenhar todas as suas atividades.

Não se pode afirmar que a presença de outra pessoa, além do casal, é relevante na perspectiva dos entrevistados, diante do baixo resultado; contudo, essa presença foi apontada, o que de certa maneira mostra a propensão dos respondentes em contar com alguém, que não o cônjuge, para auxiliá-los caso seja necessário.

4.3 Conflitos gerados pelos tipos de *dual career* e seus impactos na relação trabalho-família e família-trabalho.

Investigar e identificar os principais conflitos advindos da relação trabalho-família e família-trabalho.

Este objetivo foi pensado tendo em vista a extensa literatura (GREENHAUS *et al*, 1997; GILBERT, 1985; FRONE *et al*, 1992) existente sobre conflito trabalho-família (WFC). Partiu-se de uma perspectiva com enfoque nos aspectos gerais e depois em cada aspecto específico, neste caso o trabalho e a família. Essa relação existe em função do que Frone (2003) reconhece como uma forma bidirecional de os conflitos ocorrerem.

Tendo em vista que para a amostra brasileira a percepção dos conflitos não foi tão significativa, resultado que diverge de estudos já realizados, serão apresentados agora alguns apontamentos que demonstram quais são os principais fatores negativos nas relações de conflito trabalho-família (aquele no qual o trabalho interfere na família) ou família-trabalho (aquele no qual a família interfere no trabalho).

Ao se calcular a média geral com as variáveis que envolvem o conflito trabalho-família ou família-trabalho, percebe-se, para todos os conflitos que há predominância, em média, do nível de discordância, ou seja, as pessoas tendem a discordar mais nas situações de conflito, o que indica que para esse público as situações de conflitos não são tão presentes em seu meio.

Quando considerados todos os casos da amostra, observa-se que os conflitos família-trabalho (2,93) e trabalho-família (3,06) possuem médias próximas, em torno de 3.

Ao se verificar a prevalência de um dos tipos de conflito (o caso cuja maior nota é para o conflito família-trabalho possui prevalência nesse conflito; o caso cuja maior nota é para o conflito trabalho-família, possui prevalência nesse conflito), observa-se que há 45% dos casos cujo conflito predominante é o família-trabalho e 55% cujo conflito predominante é o trabalho-família.

Para as pessoas cujo conflito predominante é o da família sobre o trabalho, o escore médio para o conflito família-trabalho é de 3,6 e para o conflito trabalho-família é de 2,7. Para as pessoas cuja prevalência é do conflito trabalho sobre a família, o escore médio para o conflito família-trabalho é de 2,41 e para o conflito trabalho-família é de 3,4.

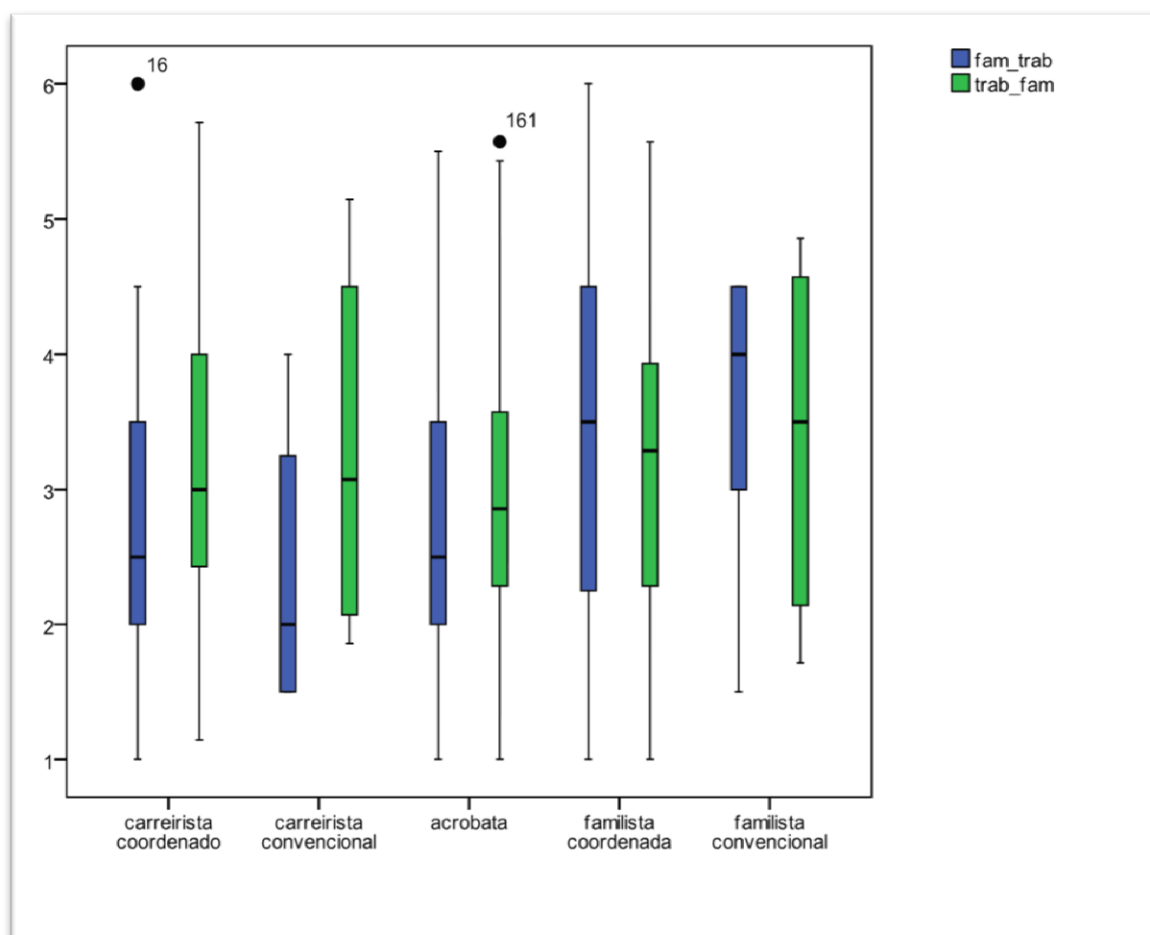


Gráfico 20 – Cruzamento tipos de *dual career* entre os conflitos trabalho/família e família/trabalho

Em relação aos tipos de *dual career*, observa-se que, para os carreiristas e acrobatas, há maior frequência de casos cuja prevalência é do conflito trabalho-família; para os familistas coordenadas, há maior conflito família-trabalho; e, para os familistas convencionais, há frequências iguais para os dois conflitos.

Em resumo, é possível verificar que os familistas percebem maior conflito na relação família-trabalho, enquanto os carreiristas percebem-no na relação trabalho-família. Tais resultados reforçam e são coerentes com o que a literatura apresenta sobre as prioridades de cada tipo.

Casais de dupla carreira familista sentem mais as atividades familiares como fator prejudicial ao trabalho. A sobrecarga de papéis, o cuidado com os filhos e a casa podem interferir na *performance* no trabalho, ou seja, a pessoa não consegue desenvolver seu trabalho corretamente, o que acarreta prejuízos futuros (FRONE, 2003).

Aos casais de dupla carreira carreirista, os conflitos ocorrem de forma que o trabalho é que interfere na família. Dessa maneira, casais desse tipo acabam deixando a sobrecarga de trabalho interferir nas atividades com a família, na postura dentro de casa, no relacionamento conjugal, o que traz baixa satisfação conjugal (SEKARAN, 1985), limitando e muitas vezes adiando a maternidade e paternidade (GILBERT, 1985).

Os estudos sobre essas variáveis na literatura apresentam consistências, em prol do que eles chamam de características distintas do fenômeno bidirecional (FRONE, 2003); todavia, as pesquisas indicam que os casais experimentam com muito mais frequência os conflitos trabalho-família do que os conflitos família-trabalho, independentemente do gênero.

Ao se verificar esse comportamento para a amostra pesquisada, constatou-se que os resultados não são tão expressivos quanto os encontrados nas pesquisas mencionadas. O Gráfico 21 ilustra como os casos se distribuem em cada conflito, favorecendo observar que ambas as variáveis são muito dispersas.

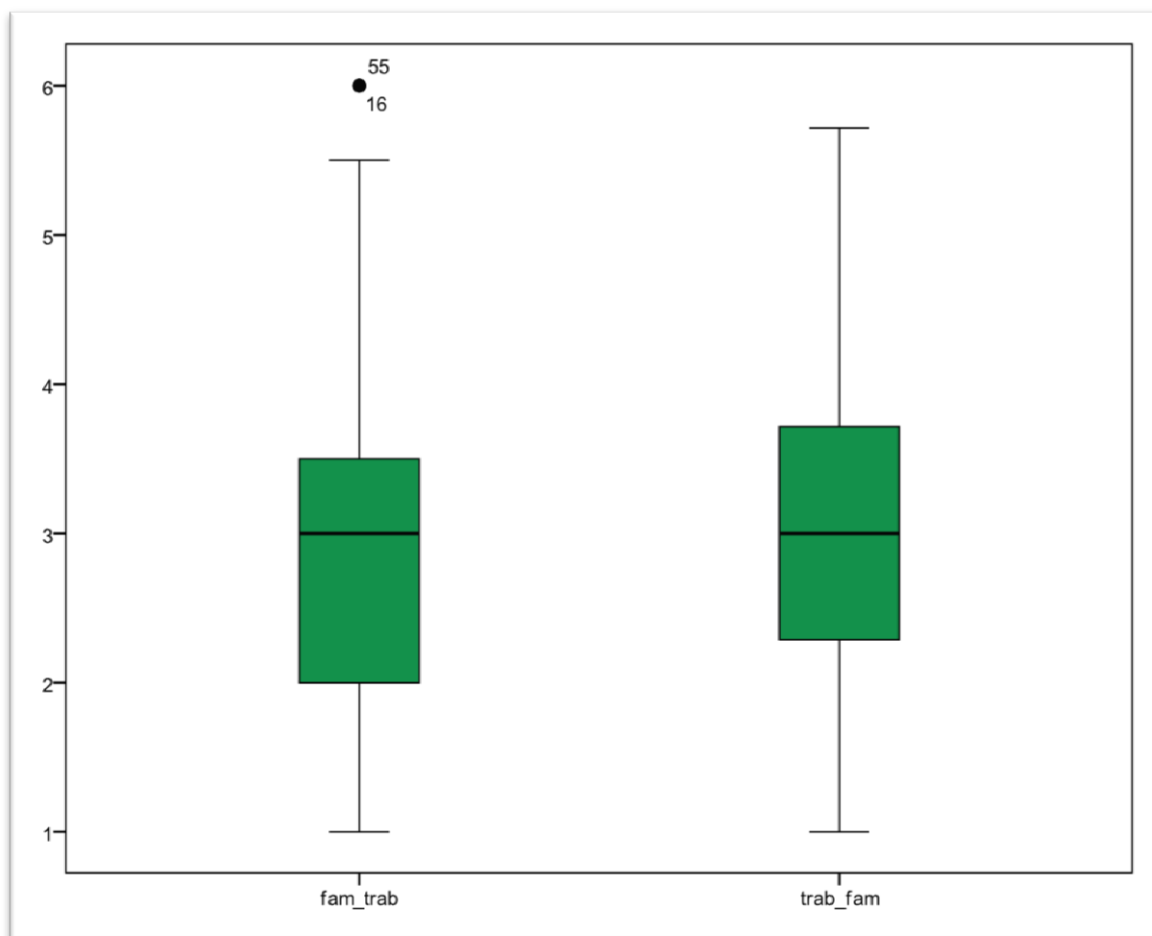


Gráfico 21 – Percepção dos respondentes para as variáveis - conflito trabalho/família e família/trabalho

Com relação à variável gênero, não se observou prevalência de um ou outro conflito, o que também corrobora outras pesquisas, já mencionadas, que também não identificaram diferença em relação ao gênero (FRONE, 2003).

Foi realizada a análise Anova (Apêndice 11), a fim de verificar se havia ocorrência de diferença de percepção dos conflitos família-trabalho e trabalho-família para os tipos de *dual career*. Tal análise foi possível, em razão da comprovação da homogeneidade de variância, conforme destacado na Tabela 12.

Tabela 12 - Teste de homogeneidade das variâncias

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
fam_trab	,705	4	333	,589
trab_fam	1,942	4	333	,103

Observou-se que há diferença de percepção entre os tipos de *dual career* apenas para o conflito família/trabalho.

A partir do teste LSD, verifica-se que há diferença apenas para os seguintes tipos: familista coordenada, carreirista coordenada e acrobata. Os conflitos em relação à família-trabalho são maiores para os familistas coordenada, comparativamente ao carreirista coordenada e o acrobata.

Considerando os resultados obtidos e apresentados até o momento, o próximo tópico busca verificar se alguns dos pressupostos ressaltados pelos estudos de *dual career* são percebidos nesta pesquisa.

4.4 Verificação das hipóteses do estudo

Diante dos resultados obtidos, reservou-se esta seção para analisar, separadamente, algumas hipóteses do estudo, levantadas a partir da literatura e sugeridas diante de cada objetivo específico desta pesquisa. Tendo em vista que o primeiro objetivo buscava conhecer as variáveis sociodemográficas e como essas se associam com a *dual career*, foram destacados três principais fatores que a caracterizam a partir dessas variáveis.

Há predominância do nível de escolaridade para casais de *dual career*

Conforme estudos realizados por Rapoport e Rapoport (1971) e mais recentemente por Pixley (2009), a alta escolaridade é um dos pressupostos para casais que praticam a dupla carreira. Tendo em vista que para esses casais há um comprometimento com o desenvolvimento da carreira, é natural que as pessoas busquem investir em conhecimentos e se aprimorem nas atividades que realizam, além de procurarem uma atualização constante.

Sabendo-se que a amostra contém no mínimo curso superior para os respondentes e seus cônjuges, buscou-se verificar se as pessoas pertencentes à amostra fizeram algum curso de pós-graduação depois da graduação. Percebeu-se um grande contingente de respondentes (27,1%) e cônjuges (29,7%) que possuíam curso de especialização com mais de 360 h/a. Além disso, os cursos de mestrado e doutorado, se somados, chegam a 43,6% para os

respondentes. Esses números podem ser considerados bons indicadores de que as pessoas estão buscando realizar algo após a faculdade. É necessário considerar que foram convidados a participar desta pesquisa os professores da FEA-USP ex-alunos dessa instituição, o que pode contribuir para o aumento do nível de escolaridade.

Assim, a partir dos resultados que caracterizam o nível de escolaridade desses casais, é possível verificar que há uma predisposição destes em buscar pelo menos a realização de cursos de pós-graduação, com 360h/a ou menos, principalmente os respondentes, que em sua grande maioria já realizaram algum curso após a conclusão do curso superior. Por essa razão, é possível considerar que há uma predominância do nível de escolaridade para a amostra pesquisada.

Há um nível de renda predominante para os casais de *dual career*

Seguindo uma linha de raciocínio, Rapoport e Rapoport (1976) Duxbury *et al* (2007) e Pixley (2009), ressaltam que casais de dupla carreira devem possuir altos salários em razão do nível elevado de estudo. Casais predispostos ao estilo de vida *dual career* normalmente já tendem a possuir uma renda superior, principalmente pelo fato de ambos trabalharem e terem suas respectivas remunerações.

Ao se analisar a variável renda, é possível perceber que a maior concentração está entre os R\$ 5.000,00 e 15.000,00 reais. Ao se converterem esses valores em salários mínimos¹³¹ fala-se em uma faixa de renda em torno de 10 a 30 salários mínimos aproximadamente. Essa média salarial é apresentada por 55,9% dos respondentes. Sendo assim, sem considerar o piso salarial para as profissões (que não é o foco deste estudo), mas com o intuito de realizar uma análise numa perspectiva geral, em razão da média de renda, é possível dizer que a renda de casais com dupla carreira é preponderante.

Isso justifica salientar que a variável renda pode ser considerada preponderante entre os respondentes que praticam a dupla carreira também na amostra pesquisada.

¹³¹ O valor do salário mínimo vigente no país em 18/04/2011 é de R\$541,00.

Há um número de filhos predominante para os casais de *dual career*

Quando se trata de *dual career*, também denominada *dual career family*, a questão filho é considerada uma dimensão forte de análise. Isso porque os filhos, em muitos casos, são peças fundamentais presentes nesse estilo de vida (GILBERT, 1985). Ter filhos implica várias atitudes e direcionamentos em função dos cuidados necessários com eles. A literatura sobre *dual career* enfatiza os estudos sobre esses casais e seus filhos, de modo especial aqueles em idade escolar. É possível verificar alguns estudos relacionados a questões intimamente ligadas aos cuidados com os filhos e a todas as demandas que essa escolha possa acarretar (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).

Sobre essa discussão, os resultados apontam que há uma igualdade entre os casais que possuem (48,2%) e os que não possuem filhos (51,8%). A variável idade pode ser um fator que contribua nessa porcentagem de casais sem filhos, visto que se trata de pessoas mais jovens e que ainda podem estar planejando a maternidade/paternidade.

Dentre os casais que possuem filhos, observa-se que é preponderante a marca de dois filhos (49,4%), seguida de um (39%). Para os casais que possuem três filhos, a porcentagem correspondeu a apenas 11%; os casos de casais com quatro filhos somaram apenas um. Dos 164 casais que possuem filhos, 75 possuem crianças com até seis anos de idade (consideradas crianças em idade pré-escolar).

Para os casais que possuem filhos, é possível dizer que há uma maior preponderância em relação ao número de filhos.

Diante do segundo e do terceiro objetivo específico, buscou-se observar alguns aspectos relacionados também às tipologias da *dual career* e suas influências.

Há um tipo de *dual career* predominante no contexto brasileiro

O fenômeno *dual career* fecunda uma noção de comprometimento e desenvolvimento com o trabalho por parte dos parceiros de uma relação (FALKENBERG; MONACHELLO, 1990). Retomando-se a definição de Rapoport e Rapoport (1971, 1976), esse movimento é ressaltado como aquele em que ambos os cônjuges são direcionados à família, além de possuírem um

trabalho que exige elevado grau de comprometimento e de formação especial, dotada de um caráter contínuo de desenvolvimento.

Os tipos de *dual career* surgem da percepção de que, nesse grupo, há variações de comportamento entre os sexos e nas estratégias de enfrentamento (HALL; HALL, 1979). Dessa forma, esses tipos surgem conforme o nível de envolvimento que os casais desenvolvem nas dimensões trabalho e/ou família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1979).

A amostra deste estudo caracterizou-se por conter cinco tipos de *dual career*, que consideraram as prioridades dos domínios (carreira e família), além da influência da variável gênero.

Os números mostram que os casais mais propensos à atuação no campo familiar (familista coordenado e familista convencional) representam 23,1%, enquanto os mais propensos à carreira (carreirista coordenado e convencional) apresentam o percentual de 27,2%. Os casais para os quais a carreira e a família demandam o mesmo grau de comprometimento (acrobata) representam o percentual de 49,7%. Quando pensados separadamente (família e carreira), observa-se uma maior presença de casais focados na carreira. Contudo, o tipo acrobata apresenta um índice bem maior, comparativamente aos outros tipos.

Diante disso, salienta-se que, no contexto brasileiro, há um tipo de *dual career* que se destaca diante dos outros, pois, ao se compararem os tipos encontrados, identifica-se que o tipo acrobata é predominantemente maior em relação aos outros.

A *dual career*, independentemente do tipo, traz influências à vida do casal

Os tipos de *dual career* emergem de escolhas e do envolvimento do casal na esfera familiar e do trabalho (HALL; HALL, 1979). Contudo, algumas implicações, ou o que se convencionou chamar como influências, estão arraigadas nesse estilo de vida.

Essas influências podem ser benefícios (intelectuais, emocionais e psicológicos), que, segundo Barnett (1998) estão relacionados aos estudos de casais com dupla carreira, bem

como um contingente de conflitos, provenientes das escolhas feitas pelo casal. Os fatores conflitantes numa relação de dupla carreira podem provocar a migração de um tipo para outro caso os cônjuges não se adequem mais àquelas ações antes tidas como prioritárias (HALL, HALL; 1979). Isso é bastante comum e evita maiores problemas, tendo em vista que a vida de dupla carreira é impregnada de grandes estressores.

Os resultados encontrados demonstram que a amostra verificada percebe mais benefícios (90,08%) nesse estilo de vida do que conflitos/dilemas (9,2%). Por essa razão, ressalta-se que os casais verificam em suas vidas de *dual career*, independentemente do tipo, aspectos positivos e também negativos, mas os aspectos positivos contam com um alto índice de percepção por parte dos respondentes.

Interessante apontar que entre os tipos há quem verifique mais benefícios ou mais conflitos/dilemas. Para esse pressuposto, porém, o objetivo era conhecer se havia ou não algum influenciador da prática.

A relação trabalho-família causa conflito entre os cônjuges

A relação conflito trabalho-família, numa perspectiva geral, é vista como uma forma de conflito entre os papéis na qual pressões oriundas de cada domínio – trabalho e família não são compatíveis (GREENHAUS *et al*, 1985).

Existem várias formas de conflito, dentre as quais se destacam os conflitos gerados das relações nas quais o trabalho influencia a família. Neste caso, a dedicação ao trabalho acaba excedendo o tempo dedicado às atividades domésticas em geral, isto é, o cuidado com os filhos, a casa, os pais ou parentes. Os conflitos ocorridos neste caso normalmente criam grande estresse entre os cônjuges, visto que a esfera familiar e tudo que a circunda são os principais afetados (FRONE, 2003).

Mesmo não sendo significativa a percepção da amostra sobre os conflitos, foi possível verificar alguns aspectos importantes. A média para as variáveis trabalho-família ficou em torno de 3,06.

Ao se considerar a percepção daqueles que identificaram a existência de conflito trabalho-família, verifica-se um percentual de 55% dos respondentes. Ou seja, a maioria percebe que há relações conflituosas advindas do trabalho que interferem na família, criando assim aspectos negativos para os casais e suas famílias.

Considerando-se os tipos de *dual career*, a fim de identificar a prevalência do tipo de conflito, nota-se que para os carreiristas e acrobatas há uma maior frequência do conflito trabalho-família.

Com isso, verifica-se que os casais vivem constantes situações de conflito estabelecidas a partir de uma ênfase maior no trabalho, que conseqüentemente reflete na família.

A relação família-trabalho causa conflito entre os cônjuges

Buscou-se verificar se a família interfere nas relações de trabalho, ocasionando situações de conflito. Neste tipo de conflito, aspectos relacionados à esfera familiar afetam diretamente o rendimento e desenvolvimento da carreira.

Normalmente, as situações estão mais direcionadas aos cuidados com filhos ou pais de mais idade (CARLSON; FRONE, 2003). A sobrecarga de papéis (casa e trabalho) interfere na dedicação total ao trabalho, podendo assim acarretar baixa produtividade e até mesmo insatisfação com a vida (SEKARAN, 1985).

Para os casos de conflito família-trabalho, a média verificada foi de 2,93, próxima a 3. Quando verificada a prevalência para os tipos, observou-se que para 45% dos casos o conflito predominante é na relação família-trabalho.

Especificamente com relação aos tipos, pode-se observar que essa relação de conflito é mais latente no caso do familista coordenado.

Os resultados, dessa forma, sugerem que a relação família-trabalho também causa conflito entre os cônjuges.

Os tipos de *dual career* apresentam conflitos semelhantes entre eles

Ainda no campo da discussão sobre conflitos, buscou-se investigar os conflitos de acordo com os tipos de *dual career*.

Identificou-se que os tipos de *dual career* apresentam conflitos semelhantes. De modo específico, dois fatores estão relacionados: conflito família- trabalho (fator 6) e relação com o cônjuge (fator 7). Isso demonstra que os cinco tipos de *dual career* se percebem da mesma forma em relação aos impactos que a esfera familiar traz ao trabalho como desencadeador de conflito, além do relacionamento do casal. Com relação a este último, verifica-se que todos os tipos de *dual career* podem encontrar aspectos conflituosos nas relações construídas consensualmente, contudo essas percepções podem ser mais percebidas em alguns tipos quando comparados com outros. O Quadro 22 apresenta os tipos de *dual career* e em quais conflitos alguns se assemelham em maior ou menor proporção quando relacionado ao outro.

Quadro 22 – Relação de conflitos entre os tipos de *dual career*

Fator 6 – Conflito família – trabalho	Familista Convencional > Carreirista Coordenada Familista Coordenada > Carreirista Convencional Familista Convencional > Carreirista Convencional Familista Coordenada > Acrobata Familista Convencional > Acrobata Familista Coordenada > Carreirista Coordenada
Fator 7 - Relação com o cônjuge	Familista Coordenado > Carreirista Coordenada Familista Convencional < Acrobata Familista Coordenado > Familista convencional

Para o fator conflito família-trabalho percebe-se que há semelhança entre todos os cinco tipos (familista coordenada, familista convencional, acrobata, carreirista convencional, carreirista convencional); todavia, a percepção de conflito do familista convencional e coordenada é sempre maior quando comparada à percepção dos outros três tipos. Tendo em vista que o familista (coordenada e convencional) é aquele que prioriza a esfera familiar, esse resultado é natural e converge com os estudos que apontam conflitos em razão da interferência que a família exerce nos aspectos relacionados ao trabalho (FRONE, 2003).

Já o fator relação com o cônjuge aparece como conflituoso entre os tipos: familista coordenada, familista convencional, carreirista coordenada e acrobata. Observa-se que o familista coordenada verifica maior conflito que o carreirista coordenada e o familista convencional. Quando se compara somente o familista convencional com o familista coordenada, a média continua sendo maior para o familista coordenada. O tipo acrobata, por sua vez, apresenta maior nível de conflito em relação ao familista convencional. Vale ressaltar que os tipos que apresentam maior média de conflito – acrobata e familista coordenada – caracterizam-se por apresentar casais nos quais o gênero assume um papel igualitário, ou seja, homens e mulheres compartilham as atividades familiares e do trabalho de forma conjunta e solidária (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). Casais que vivem esses tipos estão mais propensos a viver situações conflituosas entre si, pois a demanda das esferas trabalho e família tende a sobrecarregar ambos os cônjuges, maximizando assim alguns aspectos negativos para a relação.

Diante disso, pode-se considerar que há conflitos semelhantes entre os diferentes tipos de *dual career*.

4.5 Resumo dos resultados encontrados

Por meio da análise de resultados foi possível identificar e mapear como se caracterizam os casais de dupla carreira no contexto brasileiro. Variáveis socioeconômicas e demográficas puderam ser verificadas, o que favoreceu perceber diversos impactos ressaltados pela literatura de *dual career* presentes na amostra pesquisada.

A tabela 13 apresenta o resumo dos principais resultados encontrados no estudo. É possível verificar, de forma geral, como se caracterizam os diferentes tipos de *dual career* em relação ao gênero (respondente), a idade média de cada um e o tempo de relacionamento com seu cônjuge. A quantidade de filhos e sua idade média são apresentadas, possibilitando assim observar como se comportam os tipos diante da questão dos filhos. Os fatores relacionados a maior grau de escolaridade, nível do cargo que ocupa na empresa e faixa de renda são destacados para cada um, além de, finalmente, a percepção que cada tipo de *dual career* tem sobre os conflitos e benefícios.

Propõe-se com esse resumo (Tabela 13) fechar o capítulo das análises dos resultados e apresentar as considerações finais sobre os resultados desta pesquisa.

Tabela 13 – Resumo dos Resultados

Tipos de Dual Career	Gênero Predominante	Idade média	Tempo de relacionamento	Quantidade de filhos (prevalente)	Idade Média dos Filhos	Número de horas dedicadas com o trabalho	Número de horas dedicadas ao lar
Acrobata	Masculino (64,3%)	38,3 anos	112 meses	Nenhum filho	1º.: 14,41 anos 2º.: 12,72 anos 3º.: 15,3 anos	47,34 horas	16,52 horas
Família convencional	Masculino (100%)	39,2 anos	97 meses	Sem filhos: 70% 1 filho: 10% 2 filhos: 20%	1º.: 9,67 anos 2º.: 10,5 anos	42,2 horas	16 horas
Familista coordenada	Feminino (100%)	36,3 anos	109 meses	Sem filhos: 45,6% 1 filho: 19,1% 2 filhos: 29,4% 3 filhos: 5,9%	1º.: 10,47 anos 2º.: 10,69 anos 3º.: 18,25 anos	39,38 horas	22,57 horas
Carreirista convencional	Feminino (100%)	46,8 anos	170 meses	Sem filhos: 75% 3 filhos: 25%	1º.: 26 anos 2º.: 24 anos 3º.: 22 anos	51,25 horas	11,75 horas
Carreirista Coordenada	Masculino (100%)	39,6 anos	119 meses	Sem filhos: 44,3% 1 filho: 28,4% 2 filhos: 22,7% 3 filhos: 3,4% 4 filhos: 1,1%	1º.: 10,58 anos 2º.: 12,71 anos 3º.: 21,5 anos 4º.: 2 anos	50,36 horas	13,98 horas

Tabela 13 – Resumo dos Resultados (Continuação)

Tipos de Dual Career	Maior grau de escolaridade	Nível do cargo que ocupa na empresa	Dimensão da empresa onde atua	Faixa de renda	Percepção de conflitos	Percepção de Benefícios
Acrobata	Pós-graduação 360h ou mais (28,6%)	2º Nível (22%) 3º Nível (22%)	2000 ou mais (48,5%)	De \$5.000 a 10.000 (39%)	Baixa percepção Média 3,34	Percepção tendência a alta Média 4,52
Família convencional	Mestrado (40%) e Doutorado (30%)	1º Nível (30%) 4º Nível (30%)	Menos de 100 (40%)	De \$5.000 a 10.000 (30%)	Baixa percepção Média 3,69	Percepção tendência a alta Média 4,6
Familista coordenada	Pós-graduação 360h ou mais (30,9%) e Mestrado (32,4%)	Outros (29,4%)	2000 ou mais (44,8%)	De \$5.000 a 10.000 (52,4%)	Baixa percepção Média 3,55	Percepção tendência a alta Média 4,63
Carreirista convencional	Pós-graduação 360h ou mais (75%)	2º Nível (50%) 3º Nível (50%)	500 a 999 (50%)	De \$10.000 a 15.000 (50%)	Baixa percepção Média 3,68	Percepção tendência a alta Média 4,42
Carreirista Coordenada	Mestrado (28,4%)	2º. Nível (20,5%)	2000 ou mais (58,8%)	De \$5.000 a 10.000 (23%), De \$10.000 a 15.000 (21,8%) De \$15.000 a 20.000 (24,1%)	Baixa percepção Média 3,44	Percepção tendência a alta Média 4,35

Observações:

* Os tipos – carreirista convencional e familista convencional possuem poucos casos.

* As porcentagens expostas nos quadros resumos referem-se às porcentagens de caso dentro do grupo, por exemplo, 64,3% dos casos no grupo acrobata são homens.

* Para escolaridade e nível na empresa, não há predominâncias fortes, como se observa, as porcentagens são pequenas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

5.1 Conclusões

O fenômeno de dupla carreira vem aumentando gradativamente e, com isso, várias mudanças no contexto social e econômico são percebidas. Por essa razão, o grande desafio é buscar estratégias que propiciem conhecer o comportamento destas famílias que optaram pela dupla carreira. Uma dessas estratégias é identificar as principais prioridades dos casais, a fim de entender quais são suas necessidades mais importantes no campo pessoal e organizacional. Assim, buscar conhecer quem são (perfil) e como se caracterizam os casais de dupla carreira no cenário brasileiro é uma alternativa viável para entender como agem as pessoas (casais) que escolhem este estilo de vida.

Para os casais de dupla carreira, um aspecto relevante e que deve ser observado é que fatores como a carreira, a família e ainda outros fatores interpessoais afetam diretamente, e de modo diferente, homens e mulheres. Essas diferenças são traduzidas nas reações desses homens e mulheres às crises, expectativas e oportunidades de carreira ao longo da vida. Isso mostra que os estudos de *dual career* tocam em aspectos tangíveis e também intangíveis, exigindo um olhar mais atento aos fatores que os envolvem, pois “Para casais de dupla carreira, escolhas familiares podem afetar a mobilidade na carreira, e o comprometimento com a carreira pode afetar nas escolhas familiares.”¹³² (STOLTZ-LOIKE, 1992, p. 5).

Este trabalho analisou, sob a perspectiva brasileira, quais fatores determinantes constituem o fenômeno da *dual career*, e apresenta, a seguir, algumas reflexões geradas dos resultados obtidos, que revelaram informações sobre o perfil sociodemográfico desses casais, os tipos de *dual career* e as implicações dessas tipologias, seja na perspectiva positiva ou na negativa.

¹³² “For dual career couples, family choices can affect career mobility, and career commitment can affect family choices.”

5.1.1 Características dos casais de dupla carreira sob a ótica brasileira

As análises permitiram verificar, neste estudo, que os casais de dupla carreira, em sua grande maioria, possuem uma relação legalizada. O fato de o relacionamento entre o casal ser ou não oficializado não interfere diretamente na prática de dupla carreira. Os estudos apontam que é necessário que o casal coabite (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971, 1976); contudo, buscou-se levantar a informação sobre a relação ser legalizada por se acreditar que a busca pelo casamento, baseado nas leis que o regem, demanda maior comprometimento, de ambas as partes, com a relação.

A amostra pesquisada apresentou uma predominância masculina, com idade média para os respondentes de 38 anos e, dos cônjuges de 37 anos. Não se observou nos estudos sobre *dual career* que a idade do casal é um fator que traz algum tipo de impacto a esse estilo de vida. Há algumas ressalvas, no entanto, em relação aos casais que estão entre os vinte e trinta anos e iniciam concomitantemente sua vida profissional e conjugal, circunstância vista como geradora de situações estressantes ao casal que busca esse equilíbrio.

Um aspecto relevante do estudo foi conhecer se o casal possuía filhos ou não. Partindo-se de uma amostra na qual houve quase uma equiparação entre o número de casais que possuíam filhos e o número dos que não os possuíam, não se verificou o que a grande maioria dos estudos realizados sobre dupla carreira e que envolvem filhos (GILBERT, 1985; PIXLEY; MOEN, 2003; O'NEIL; KINSELLA-SHAW, 1987; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976) ressalta. Nesses estudos, as crianças são vistas como complicadores na relação entre os cônjuges, além de desencadearem conflitos para esses casais de dupla carreira. Já nesta pesquisa tal impacto não foi percebido pelas pessoas que possuem filhos.

Os casais de dupla carreira buscam dar continuidade aos seus estudos, visto que grande parte deles detêm escolaridade acima do curso superior, estão atuando em empresas de grande porte e possuem uma renda mensal média entre 10 e 30 salários mínimos. Pesquisas anteriores ressaltam essas características (nível de escolaridade alto, cargos elevados na organização e maior renda) como os principais elementos para classificar os casais de dupla carreira (DUXBURY *et al*, 2007). A discussão sobre renda deve considerar aspectos econômicos do país, a fim de estabelecer a partir de qual valor é possível considerar uma renda como alta.

Para esta pesquisa, buscou-se conhecer a renda média dos casais de dupla carreira, e pôde-se perceber que não é tão baixa.

Em relação ao nível de atuação na empresa, observa-se semelhança entre o número de casais que se encontram espalhados nos vários níveis organizacionais (considerando-se a presidência e os 1º, 2º, 3º, 4º e outros níveis). Há ainda a considerar que esses estão mais presentes em empresas privadas voltadas aos setores de educação, consultoria e auditoria.

No Brasil, os casais de dupla carreira gastam mais tempo, em horas semanais, com o trabalho do que com as atividades que envolvem a esfera doméstica. Isso foi percebido tanto para os homens quanto para as mulheres que fizeram parte deste estudo. Verifica-se uma diminuição do número de horas despendidas com a casa, um aspecto para próximos estudos que queiram verificar como esses casais se organizam em relação à família. O que se percebe na literatura é que as mulheres gastam um tempo considerável com as atividades da casa, filhos, etc., e os homens com o trabalho (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).

Na pesquisa aqui realizada, a mulher gasta um pouco mais de tempo com as atividades do lar, porém esse número é pouco expressivo se comparado com o tempo, verificado em outros estudos, que normalmente a mulher gastaria com os afazeres da casa (ALLAN; CROW, 2001). Essa diminuição do tempo gasto pela mulher com a casa e a semelhança e a maior dedicação de tempo ao trabalho podem sinalizar algum tipo de arranjo entre o casal diante das demandas familiares, ou seja, há uma maior participação dos dois (marido e mulher) em ambos os domínios (casa e trabalho). Isso pode ser confirmado pelo tipo predominante de *dual career* verificado nesta amostra e que será apresentado neste momento.

5.1.2 Os tipos de *dual career* identificados

Não foram verificadas na literatura, até a finalização deste trabalho, pesquisas que buscassem identificar os tipos de *dual career*. Nesta pesquisa, os resultados propiciaram identificar que há cinco tipos de *dual career*: familista coordenada, familista convencional, carreirista coordenada, carreirista convencional e acrobata.

O tipo *acrobata* foi predominante entre os respondentes, indicando que os casais têm seu relacionamento pautado no consenso e no equilíbrio entre os domínios da carreira e da família. Isso demonstra que os casais brasileiros tendem a buscar um desenvolvimento de carreira, contudo desejam e priorizam também as demandas familiares. Tido pela literatura como um dos tipos que mais causam conflito, tendo em vista a busca pelo equilíbrio nos dois domínios, o tipo de *dual career* acrobata, identificado neste estudo, não percebeu muitas relações conflituosas, visto que sua percepção foi bem maior em relação aos benefícios de viver uma dupla carreira.

Foram também identificados casais com tipos de *dual career* mais voltados à carreira (carreirista coordenada e convencional) e, em menor número, casais de tipo familista (coordenada e convencional), que priorizam bem mais a esfera doméstica. Isso demonstra que os casais tendem a priorizar mais as suas carreiras quando não a exercem em conjunto com a família, como no caso do acrobata.

Esses tipos de *dual career* expressam a relevância da interface entre trabalho e família e sustentam a discussão da importância de ambos os domínios na vida das pessoas (GREENHAUS; PARASURAMAN, 1997).

Dessa forma, tem-se que há casais de dupla carreira com tipos diferentes e que esses tipos surgem a partir de algumas combinações (gênero, prioridade entre família e/ou trabalho), que favorecem conhecer e nortear as ambições que esses casais buscam em suas vidas. Isso, por sua vez, permite verificar como tais casais se entendem e lidam com as situações mais frequentes num relacionamento deste tipo. Sobre essas situações, vale mencionar que envolvem aspectos positivos e negativos que geram, conseqüentemente, diversas reações de acordo com cada tipo de percepção.

5.1.3 A percepção dos casais sobre a *dual career*

Considerando-se a *dual career* e seus tipos, buscou-se verificar o que para este estudo se convencionou chamar de influências da *dual career*, ou seja, a maneira pela qual esta é percebida pelos casais que a escolhem como estilo de vida. Inúmeras pesquisas apontam esse estilo de vida como associado a estresse e tensão (SEKARAN, 1986; GILBERT; RACHLIN,

1987; THEUNISSEN *et al*, 2003), desencadeando assim conflitos/dilemas aos casais. Há também, em menor proporção, estudos que ressaltam os benefícios desta prática (GREEN; ZENISEK, 1983).

Com isso, é possível verificar, a partir da amostra pesquisada, que os casais que vivem a dupla carreira percebem, de uma forma geral, muito mais benefícios que conflitos/dilemas neste estilo de vida. Esse resultado diverge das pesquisas internacionais, que apontam o contrário: elas ressaltam que há benefícios na relação de *dual career*, contudo conflitos são sobremaneira mais percebidos. Retomando-se a questão dos filhos com esse resultado, reforça-se a ideia de que os filhos não causam, aparentemente, conflitos na relação do casal *dual career*. É importante destacar que a amostra possuía um grande número de homens, e isso pode refletir nos resultados, visto que alguns conflitos são mais percebidos pelas mulheres.

Com o intuito de conhecer quais os principais aspectos percebidos, pelos casais de *dual career*, no grupo dos benefícios e conflitos/dilemas, obtiveram-se fatores que propiciaram criar dimensões para cada um desses grupos.

Com relação aos benefícios três dimensões foram verificadas: a autoestima, o orgulho do cônjuge e os aspectos financeiros. Sobre a primeira dimensão encontrada – a autoestima –, interessa destacar que esse fator se dá em função de os cônjuges se reconhecerem como úteis (tanto para a sociedade quanto em casa) a partir da realização do seu trabalho (GREEN; ZENISEK 1983). Contudo, considerando o percurso histórico que envolve a entrada da mulher no mercado de trabalho e todas as suas implicações, percebe-se uma maior ênfase da literatura (STOLTZ-LOIKE, 1992) ao fator autoestima, intimamente mais ligado à mulher. O que chama a atenção, para essa dimensão, é a maioria da amostra (61,2%) ser composta de homens, o que acaba revelando que estes também buscam desenvolver sua autoestima nas relações de trabalho. A segunda dimensão estudada – o orgulho do cônjuge – retrata aspectos relacionados à solidariedade entre o casal, demonstrando que ambos buscam se apoiar em suas carreiras, ou seja, o fato de compartilharem responsabilidades enfatiza o apoio mútuo. Por fim, a terceira dimensão – aspecto financeiro – reflete uma das principais vantagens apresentadas em estudos anteriores sobre a dupla carreira (GREEN; ZENISEK 1983). Isso porque o casal, tendo um duplo rendimento, poderá obter um padrão de vida desejável e também uma maior segurança caso um dos cônjuges deixe de trabalhar.

Mesmo sendo baixa a percepção da amostra sobre os conflitos/dilemas, buscou-se também verificar quais os principais fatores percebidos como conflituosos na relação entre os cônjuges de dupla carreira.

Diante disso, sobre os conflitos/dilemas, quatro dimensões foram identificadas: estresse proporcionado pelo trabalho, influência da carreira na maternidade/paternidade, conflitos advindos do conflito família-trabalho e relacionamento com o cônjuge. Essa primeira dimensão, que trata do estresse ocasionado pelas demandas do trabalho, confirma pesquisas já realizadas (SEKARAN, 1986) que o ressaltam como um dos conflitos mais verificados entre os casais de dupla carreira, visto que conciliar as demandas domésticas com as do trabalho exige mais tempo da pessoa. A segunda dimensão – influência da carreira na maternidade/paternidade – resalta conflitos advindos da postergação da vinda dos filhos em função da carreira, principalmente em relação à mulher. A terceira dimensão identificou os conflitos família-trabalho, nos quais aspectos familiares prejudicam o desempenho no trabalho. Tendo em vista que o tipo de *dual career* predominante foi o acrobata, conflitos gerados da relação família-trabalho são pertinentes porque o casal atua nas duas esferas e uma delas sempre pode gerar mais conflito que a outra. Essa terceira dimensão permite dizer que, para a amostra investigada, são os fatores que envolvem a esfera doméstica que atuam como conflitantes. Por fim, a quarta dimensão – relacionamento com o cônjuge – demonstra que os casais de dupla carreira observam impactos negativos sobre o seu relacionamento, visto que uma maior dedicação ao trabalho pode acarretar um maior distanciamento entre os cônjuges, além de escassez de tempo para o relacionamento afetivo.

O fato de os casais de dupla carreira perceberem mais benefícios do que conflitos nessa relação requer para futuros estudos um olhar mais direcionado à cultura e à economia brasileira, já que todos os estudos sobre benefícios e conflitos são de outros países. Além disso, uma análise sobre o contexto organizacional, por meio da qual se possam verificar as principais práticas de gestão (que podem facilitar ou dificultar), também merece ser feita.

5.2 Limitadores do Estudo

O presente estudo apresentou limitações que cabem ser ressaltadas aqui, pois impedem a generalização dos resultados.

No que se refere ao perfil da população e da amostra, um primeiro limitador relaciona-se ao fato de a amostra ser não probabilística e composta por ex-alunos da FEA-USP. Isso pode influenciar nos resultados, tendo em vista que essa população tende a ser de pessoas mais voltadas à área de negócios e composta muito mais de homens. A alta percepção sobre benefícios pode ser um viés dessa população, pois se houvesse um maior número de mulheres, e com filhos, talvez as relações de conflito pudessem ter sido mais percebidas.

Importa mencionar que as respostas que permitiram identificar os tipos de *dual career* foram fornecidas sob a perspectiva de somente um dos cônjuges, que apresentou sua percepção sobre seu parceiro.

Além disso, o estudo analisou a *dual career* apenas sob a ótica individual, uma vez que não se buscou verificar como as organizações tratam desse assunto, ou se o reconhecem em seus processos de gestão. Esse fator, contudo, é relevante, complementar à pesquisa e sugerido para futuros estudos, visto que não há trabalhos empíricos no Brasil que discutam o tema *dual career* em nenhuma dessas óticas (individual e organizacional). Assim, optou-se por conhecer a visão individual, a fim de produzir informações, num segundo momento, para as organizações.

Por fim, vale destacar que os resultados alcançados com esta pesquisa não podem ser generalizados à população de ex-alunos FEA-USP casados ou que possuam um relacionamento conjugal. Isso porque tais resultados cabem somente à amostra de ex-alunos que têm seus *e-mails* ativados e atualizados no banco de dados Feamais Alumni e que se dispuseram a responder o questionário.

5.3 Sugestões para futuros estudos

Tendo em vista a novidade do tema *dual career* no campo da pesquisa no Brasil, os resultados desta tese ainda dão curtos passos ante o leque de abordagens e discussões que os estudos sobre dupla carreira podem proporcionar à pesquisa no contexto nacional.

Primeiramente, sugere-se uma investigação voltada ao ambiente organizacional. Há um aumento considerável de estudos voltados para o entendimento da prática de dupla carreira por parte das empresas, de modo especial a gestão de pessoas (DUXBURY *et al.*, 2007). Os casos mais frequentes em processo de gestão, como expatriação, viagens constantes, transferências, benefícios aos colaboradores, especialmente às mulheres, devem ser encarados como uma estratégia que favorece a organização. Considerando-se a falta de estudos empíricos sobre a dupla carreira no Brasil, buscou-se primeiro conhecer como se comportam e o que percebem os casais de dupla carreira no cenário brasileiro. O próximo passo, a partir dos resultados obtidos com esta pesquisa, seria investigar como as empresas brasileiras se comportam diante do fenômeno *dual career*.

Outra sugestão seria a realização de um estudo que focasse casais homossexuais, visto que este estudo verificou a prática da dupla carreira apenas na perspectiva heterossexual. Casais de mesmo sexo podem possuir ou não características diferentes dos casais tradicionais (homem e mulher), verificados nestes resultados.

Uma comparação mais detalhada entre os gêneros é uma variável importante e que merece atenção, pois com base no impacto dos estudos de gênero sobre a dupla carreira, investigar como homens e mulheres se veem em uma relação de dupla carreira poderia favorecer a identificação das maiores preocupações de cada gênero diante dos domínios família e carreira. A literatura recomenda que o casal seja visto como um só; todavia, é necessário observar que, no contexto nacional, homens e mulheres estão à mercê de várias influências econômicas, sociais e principalmente culturais, que impactam diretamente na vida de cada um, incentivando assim um olhar mais atento para cada gênero especificamente.

5.4 Recomendações para profissionais e organizações

Diante dos resultados obtidos com este estudo, é possível apresentar algumas recomendações às pessoas (casais) e organizações com base nos estudos sobre *dual career*.

Para os casais que optem pelo estilo de vida de *dual career*, recomenda-se que haja um consenso entre marido e mulher sobre o desempenho de seus papéis e funções, tanto no domínio familiar quanto no trabalho. A coesão entre o casal permitirá que ambos estejam satisfeitos e desenvolvam suas atividades, minimizando conflitos que possam interferir e prejudicar esses domínios.

Para as organizações, aconselha-se um olhar mais atento aos seus colaboradores que praticam a *dual career*. Dado o fato desse estilo de vida estar aumentando significativamente, será provavelmente impossível que não haja nas organizações indivíduos que se caracterizem como esse estilo. A sugestão é que se busque aprofundar os conhecimentos sobre os funcionários, a fim de não perder talentos, e que se encontre a melhor forma de aliar desejos profissionais com anseios pessoais. Sugere-se que as políticas de gestão de pessoas se alinhem a fim de propiciarem situações favoráveis a esses colaboradores, considerando o que é essencial à sua vida pessoal, pois aspectos pessoais não observados pela organização podem ocasionar a diminuição da produtividade de uma pessoa com alto potencial e também a sua perda. Um grande desafio para as organizações é descobrir a melhor forma de alocar as demandas de seus colaboradores, tendo em vista os aspectos intangíveis que envolvem a situação de *dual career*, e, a partir disso, direcionar práticas mais focadas a cada necessidade observada.

REFERÊNCIAS

- ABRAMO, Laís. **Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária?** In: Organização, trabalho e gênero. HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana (orgs.), São Paulo: Ed. Senac, 2007.
- ACKER, J. **Gendering organizational theory.** In: Gendering organization analysis, MILLS, A. J.; TANCRED (eds.), Newbury Park, CA: Sage, 1992.
- ADLER, Patricia A. *et al.* **Dual-Careerism and the Conjoint-Career Couple.** **The American Sociologist**, v. 24, p. 207-226, 1989.
- ALLAN, G.; CROW, G. **Families and households in society.** New York: Palgrave, 2001.
- ANDERSON, David R. *et al.* **Estatística Aplicada à Administração e Economia.** Thomson, 2003.
- ANDERSON-KULMAN, R. E.; PALUDI, M. A., *Working mothers and the family context: Predicting positive coping.* **Journal of Vocational Behavior**, v. 28, p. 241-253, 1986.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 1995.
- ARAÚJO, C. *et al.* **Percepções e práticas de gênero em perspectiva comparada.** In: Mercado de Trabalho e Gênero. COSTA, A. O. *et al.*(orgs.), Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- ARENDT, H. **The Human Condition.** Chicago: University of Chicago Press, 1958.
- ARTHUR, M. B. **The Boundary less Career: A New Perspective for Organizational Inquiry.** **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, nº 4, p. 295-306, jul. 1994.
- ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. Introduction: **The boundalyress career as a new employment principle.** In: The Boundaryless Career: a new employment principle for a new organization era. _____, p. 116-131, New York: Oxford University, 1996.
- ARTHUR, M. B. *et al.* **Handbook of Career Theory.** Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
- BARLEY, S.R., **Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology.** In: Handbook of Career Theory, ARTHUR, M. B. *et al* (Eds.), p. 41-65, Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
- BARNETT, F.; BARNETT, S. **Working together: Entrepreneurial couples.** Berkeley, CA: Ten Speed Press, 1988.

BARNETT, R. C. *Toward a review and reconceptualization of the work/family literature Genetic, Social and General. Psychology Monographs*, v. 124, p. 82-125, 1998.

BARNETT, R. C.; BARUCH, G. K. *Women's involvement in multiple roles and psychological distress. Journal of Personality and Social Psychology*, v. 49, p. 135-145, 1985.

BARNETT, R. C.; HYDE, J. S. *Women, men, work, and family. An expansionist theory. American Psychologist*, v. 56, p.781-796, 2001.

BATESON, M.C. *Composing a Life*. New York: Atlantic Monthly Press, 1989.

BAUMAN, Zigmunt. **O mal-estar da pós-modernidade**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

BECK, Ulrich. **O que é globalização? Equívocos do globalismo: respostas à globalização**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

BECKER, G. S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. 2nd ed. New York: National Bureau of Economic Research, 1975.

BERNASCO, Wim. *Coupled careers: The effects of spouse's resources on success at work*. Amsterdam: Thesis Publications, 1994.

BETZ, N. E. *et al. Trait-factor theories: traditional cornerstone of career theory*. In: *Handbook of Career Theory*, ARTHUR, M. B. *et al.* (Eds.), p. 26-40, Cambridge: Cambridge University Press, 1989.

BIEMAT, M; WORTMAN, C. *Sharing of home responsibilities between professionally employed women and their husbands. Journal of Personality and Social Psychology*.v. 60(6), 844-860, 1991.

BIRD, G. W.; SCHNURMAN-CROOK, A. *Professional identity and coping behaviors in dual-career couples. Family Relations*, v. 54, p. 145-160, 2005.

BLAU, F. D.; FERBER, M. A. *The economics of women, men and work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.

BOLES, J. S. *et al. Roles Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Interrelationships and Effects on some Work-related Consequences. The Journal of Personal Selling and Sales Management*, v. 17(1), p. 17-28, 1997.

BOHEN, Halcyone H.; VIVEROS-LONG, Anamaria. *Balancing Jobs and Family Life: Do Flexible Work Schedules Help?* Philadelphia, Pa: Temple University Press, 1981.

BOND, J. T. *et al. Highlights of the 2002 National Study of the Changing Workforce*. New York: Families and Work Institute, 2003.

BORGEN, W. A. *et al.* *Using portfolios to enhance career resilience.* **Journal of Employment Counseling**, v. 41, n. 2, p. 50-9, 2004.

BRETT, J. M. *et al.* *What is it like being a dual-career manager in the 1990s?* In: *Work, Families, and Organizations*, ZEDECK, S. (Ed.), San Francisco, CA: Jossey-Bass, p. 139-67, 1992.

BRIDGES, W. *Job shift: How to Prosper in a Workplace without Jobs*, London: Nicholas Brealey, 1995.

BRUCE, W. M.; REED, C. M. *Dual-Career Couples in the Public Sector: A Management Guide for Human Resource Professionals*. New York: Quorum Books. 1991.

BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. **Mulher, casa e família. Cotidiano nas camadas médias paulistanas.** São Paulo: Fundação Carlos Chagas. 1990.

_____. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Caderno de Pesquisa**, v. 37, n. 132, São Paulo, 2007.

BRUSCHINI, Cristina *et al.* **Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional.** In: *Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais*, COSTA, A. O. *et al* (orgs.). Rio de Janeiro: FGV, p. 15-33, 2008.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, n. 110, p. 67-104, jul. 2000.

BRYSON, Jeff B.; BRYSON Rebecca. *Salary Performance Differentials in Dual-Career Couples.* In: *Dual Career Couples*, PEPITONE-ROCKWELL, Fran (ed.). Beverly Hills, Ca: Sage Publications, pp. 241-259, 1980.

BRYSON, R. *et al.* *The professional pair.* **American Psychologist**, v. 31, p.10-16, 1976.

BUDWORTH, M. H. *et al.* *Shared identity and strategic choice in dual-career couples. Gender in Management.* **An International Journal**, Emerald Group Publishing Limited, v. 23, nº 2, p. 103-119, 2008.

BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS. *Work and family: A changing dynamic.* Washington, DC: Author, 1986.

BUTLER, Matilda; PAISLEY, William. *Coordinated-Career Couples: Convergence and Divergence.* In: *Dual-Career Couples*, PEPITONE-ROCKWELL, Fran (ed), Beverly Hills: p. 207-228, Sage 1980.

BUTLER, Judith. **Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do “sexo”.** In: LOURO, Guacira Lopes. *O corpo educado: pedagogias da sexualidade.* Belo Horizonte: Autêntica, p. 153-172, 1999.

CAPPELLE, M. C. A. **O Trabalho feminino no policiamento operacional**. Belo Horizonte MG: Tese de Doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, 2006.

CARLSON, D. S.; FRONE, M. R. *Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference*. **Journal of Business and Psychology**, v. 17, p. 515-535, 2003.

CARLSON, D; KACMAR, K. *Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values make a Difference?* **Journal of management**. 26 (5), p. 1031 – 1054, 2000.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede – A era da informação**: economia, sociedade e cultura. v. 1, 2 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHANLAT, Jean François. *Quais carreiras e para qual sociedade? (I)* **RAE – Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: v. 35, n. 6, p. 67-75, Nov./Dez. 1995.

CHERPAS, C. C. *Dual-Career Families: Terminology, Typologies, and Work and Family Issues*. **Journal of Counseling and Development**, vol. 63, p. 616-620, jun. 1985.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em Administração**. 2ª. Ed. Ed. Bookman, São Paulo: 2005.

COOK, E. P. **Psychological androgyny**. New York: Pergamon, 1985.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pámela S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 7 ed., Porto Alegre: Bookman, p. 109-124, 2003.

CORMIER, W. H. *et al.* *Psychological function of four styles of dual-employed couples*. Atlanta, GA: American Psychological Association, 1988.

COSTA, A. O *et al.* *Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais*. Editora FGV, 420 p. Rio de Janeiro, 2008.

COVERMAN, S. *Role overload, role conflict, and stress: addressing consequences of multiple role demands*. **Social Forces**, vol. 67, p. 82-230, 1989.

CRESWELL, J. W. **Research design**: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches 3 ed. Los Angeles: Sage, 2009

CROSSFIELD, S. *et al.* *Crossover of Occupational Stress in Dual-Career Couples: The role of work demands and supports, job commitment and marital communication*. **Community, Work and Family**, vol. 8, nº2, p. 211-232, may, 2005.

CROUTER, A. C. *Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface*. **Human Relations**, v. 37, p. 425–442, 1984.

CULBERTSON, S. S. *et al.* *Leader–Member Exchange and Work–Family Interactions: The Mediating Role of Self-Reported Challenge- and Hindrance-Related Stress*. **The Journal of Psychology**, Heldref Publications, v. 144 (1), p. 15–36, 2010.

DEFILLIPPI, R. J.; ARTHUR, M. B. *The boundaryless career: a competency-based perspective*. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, n. 4, p. 307-24, 1994.

DEFILLIPPI, R. J.; ARTHUR, M. B. *Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective*: In: *The Boundaryless Career: A new employment principle for a new organizational era*. ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. (Eds.), p. 116-131, New York: Oxford University Press, 1996.

DOWBOR, Ladislau. *Articulando emprego, demanda e crescimento econômico no Brasil*. **Revista Administração em Diálogo** ISSN 2178-0080, v. 5, n. 1, 2003.

DRIESSNACK, C. *Spouse relocation: A moving experience*. **Personnel Administrator**, v. 12(2), 95-102, 1987.

DUXBURY, L. et al. *Dual-Income Families in the New Millenium: Reconceptualizing Family Type*. **Advances in Developing Human Resources**, v. 9, n° 4, p. 472-486, November, 2007.

DUNPHY, D.; STACE, D. *Under New Management*. Sydney: McGraw-Hill, 1992.

EBY, L. T., *Employment Assistance Needs of Accompanying Spouses following Relocation*. **Journal of Vocational Behavior** v. 50, p. 291-307, 1997.

EDWARDS, J.R.; ROTHBARD, N.P. *Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs*. **Academy of Management Review**, Vol. 25, pp. 178-99, 2000.

EDWARDS, M. E. *Uncertainty and the rise of the work-family dilemma*. **Journal of Marriage and Family**, n° 63, 1, Pro Quest Psychology Journals p.183, 2001.

ELMAN, M.; GILBERT. L. *Coping strategies for role conflict in married professional women with children*. **Family Relations**, 33.317-327, 1984.

EPSTEIN, C. *Law partners and marital partners: Strainsand solutions in the dual-career Family enterprise*. **Human Relations**, 24{6), 549-564, 1971.

EVANS, C. "A Review of Career Anchors in Use." **European Journal of Work and Organizational Psychology** 5(4): 609-915, 1996.

EVANS, J. R.; MATHUR, A. *The value of online surveys*. **Internet Research**, v. 15, 195-219, 2005.

FALKENBERG, M.; MONACHELLO, L. *Dual-Career and Dual-Income Families: Do They have Different*. **Journal of Business Ethics**, 9, p. 339-351, Apr/May 1990.

FORRET, Monica L. et al. *Gender role differences in reactions to unemployment: Exploring psychological mobility and boundaryless careers*. **Journal of Organizational Behavior**, vol. 31, Issue 5, p. 647-666, 2010.

FORSTER, N.; WHIPP, R. *Future of European Human Resource Management: A Contingent Approach*. **European Management Journal**, v. 13 p. 434-442, 1995.

FRIEDMAN, S. D.; GREENHAUS, J. H. *Work and family—allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices*. New York: Oxford University Press, 2000.

FRONE, M. R. *Work-family balance*. In: *Handbook of occupational health psychology*. QUICK, J. C.; TETRICK, L. E. (Eds.), Washington, DC: American Psychological Association, 2003.

_____. *Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey*. **Journal of Applied Psychology**, v. 85(6): 888-895, 2000.

FRONE, M. R. *et al.* **Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?** Paper presented at the annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Montreal, Quebec, Canada, 1992

_____. *Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface*. **Journal of Applied Psychology**, v. 77, p. 65-78, 1992a.

FRONE, M.R. *et al.* **Developing and testing an integrative model of the work-family interface**. **Journal of Vocational Behavior**, v. 50, p. 67-145, 1997.

GARDEY, D. **Perspectivas históricas**. In: *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.), RAPKIEVICZ, C. (tradutora), São Paulo: Ed. Senac, 2003.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

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

GILBERT, L. A.; RACHLIN, V. *Mental health and psychological functioning of dual-career families*. **The Counseling Psychologist**, v. 15(1), p. 7-49, 1987.

GILMORE, Carol B.; FANNIN William R. 'The Dual Career Couple: A Challenge to Personnel in the Eighties', **Business Horizons**, v.25, 36-41, 1982.

GORZ, André. **Adeus ao Proletariado: para além do socialismo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1987.

GREEN, D.H.; ZENISEK, T.J. *Dual career Couples: Individual and Organizational Implications*. **Journal of Business Ethics**, v. 2, pg.171, 1983.

GREENHAUS, J. H. *et al.* **Work and family influences on departure from public accounting**. **Journal of Vocational Behavior**, v. 50, p. 70-249, 1997.

_____. *Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work–family conflict and withdrawal from a profession.* **Journal of Occupational Health Psychology**, V. 6(2), 91-100, Apr 2001.

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. *Sources of Conflict between Work and Family Roles.* **The Academy of Management Review**, v. 10, n° 1, p. 76-88, jan., 1985.

GREENHAUS, J. H.; PARASURAMAN, S. *A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences.* In: *Job Stress: From Theory to Suggestion.* IVANCEVICH, J.M., GANSTER, D.C. (eds.), New York, NY: Haworth Press, 1997.

GREENHAUS, J. H.; POWELL, G. *When work and family are allies: A theory of work-family enrichment.* **Academy of Management Review**, v. 31, 72-92, 2006.

GRZYWACZ, J.G.; BUTLER, A. B. *The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct.* **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 10, p. 97–109, 2005.

GRZYWACZ, J. G.; MARKS, N. F. *Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family.* **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 5, p.111–126, 2000a.

_____. *Family, work, work-family spillover, and problem-drinking during midlife.* **Journal of marriage and the family**, v. 62, 336-348, 2000b.

GUTIÁN, Gregorio. *Conciliating Work and Family: A Catholic Social Teaching Perspective.* **Journal of Business Ethics**, 88, p. 513–52, 2009.

GUNZ, H. P.; PEIPERL, M. A. *Handbook of Career Studies.* Londres: Sage, 2007.

HACKETT, G. *et al. Advances in vocational theory and research: a 20-year retrospective.* **Journal of Vocational Behavior**, v. 38, p. 3-38, 1991.

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

HALL, D.T. *Careers in organizations.* California: Goodyear Publishing Company, 1976.

_____. *Careers in and out of Organizations.* Londres: Sage, 2002.

_____. *Promoting work/family balance: An organization-change approach.* **Organizational Dynamics**, v. 18, p. 5-18, 1989.

_____. *The protean career: A quarter-century journey.* **Journal of Vocational Behavior**, v. 65: p. 1-13, 2004.

_____. *Protean careers of the 21st century.* **The Academy of Management Executive**, v. 10 n°4, p. 8-16, 1996.

HALL, D. T.; MOSS, J. E. *The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt.* **Organizational Dynamics**, Winter, 26(3), p. 22-37, 1998.

HALL, D. T.; RICHTER, J. *Career gridlock: Baby boomers hit the wall.* **The Executive**, v. 4, p. 7-22, 1990.

HALL, F.; HALL, D. *The two-career couple.* Reading, PA: Addison-Wesley, 1979.

HALL, D.T.; HALL, F. S. *Stress and the two-career couple.* In: *Current concerns in occupational stress.* COOPER, C.L., PAYNE, R. (eds.), New York: 1980.

HALL, D. T.; CHANDLER, Dawn E. *Psychological Success: When the career is a calling.* **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, p. 155-176, 2005.

HAMMER, L. B. *et al.* *Work-family conflict in dual-earner couples: within-individual and crossover effects of work and family.* **Journal of Vocational Behaviour**, v. 50, p. 185-203, 1997.

HANSON, G. C. *et al.* *Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover.* **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 11(3), 249-265, 2006.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

HARVEY, M.G. *The impact of dual-career families on international relocations.* **Human Resource Management Review**, Fall 95, Vol. 5 Issue 3: 223-244, 1995.

HARVEY, Michael. *Dual Career Expatriates: Adjustment and Satisfaction with International Relocation.* **Journal of International Business Studies**, v. 28, N. 3, pp. 627-658. 1997.

HERTZ, R. *More equal than others: Women and men in dual-career marriages.* Berkeley, CA: University of California Press, 1986.

HITTY, U. *New meanings for entrepreneurs: from risk-taking heroes to safe-seeking professionals.* **Journal of Organizational Change Management**, v. 10, n. 6, p. 594-611, 2005.

HEILBORN, M. L. De que gênero estamos falando? **Revista Sexualidade, Gênero e Sociedade**, ano 1, nº 2, CEPESC/IMS/UERJ, 1994.

_____. *Gênero e condição feminina: Uma abordagem antropológica.* **Revista Mulher e Políticas Públicas.** IBAM/UNICEF, p. 23-28, Rio de Janeiro, 1991.

HILLER, D. V.; DYEHOUSE, J. *A case for banishing "dual-career marriages" from the research literature.* **Journal of Marriage and the Family**, 49(4), pp. 787-795, 1987.

HILLER, D.; PHILLIBER W. W. *Equal Partners: Successful Women in Marriage.* Newbury Park: Sage Publications, 1989.

HIRATA, H.; SEGNINI, L. **Organização, trabalho e gênero**. São Paulo: Senac, 2007.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. **A divisão sexual do trabalho revisitada**. In: As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.), RAPKIEVICZ, C. (tradutora), São Paulo: Senac, 2003.

HOFFMAN, L. W.; NYE, F. **Working mothers**. San Francisco: Jossey-Bass, 1974.

HUGHES, E. C. **Men and their work**. Glencoe, IL: Free Press, 1958.

HUNT, J. G.; HUNT, L.L. **Dual-career families: Vanguard of the future or residue of the past?** In: *Two paychecks: Life in dual-earner families*. ALDOUS, J. (ed.), p. 41-60, Beverly Hills: Sage Publications, 1982.

HUNTER COLLEGE WOMEN'S STUDIES COLLECTIVE. **Women's realities women's choices**. New York: Oxford University Press, 1983.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. **Pesquisa Nacional por amostra de domicílios**. Informação obtida pelo site <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2009/default.shtm> acesso em 20/07/2010.

JACOBS, Jerry A. **The sex Segregation of Occupations: Prospects for the 21 st Century**. In: *Handbook of Gender and Work*, POWELL, G. (ed.), Sage Publications, 1999.

KATER, D. **Management strategies for dual career couples**. **Journal of Career Development**, v. 12(1), p. 75-80, 1985.

KEMPENEERS, M. **Le travail au féminin Work and Women**. Montreal: Presses de l'Université de Montréal. 1992.

KERFOOT, D.; KNIGHTS, D. **Management, masculinity and manipulation: From paternalism to corporate strategy in financial services in Britain**. **Journal of Management Studies**, v. 30 (4), p. 659-677, 1993.

KING, Z. **New or traditional careers? A study of graduates' preferences**. **Human Resource Management Journal**, v. 13, n. 1, p. 5-26, 2003.

KINGSHURY, N.; SCANZONI, J. **Process power and decision outcomes among dual-career couples**. **Journal of Comparative Family Studies**, v. 20(2), 231-246, 1989.

KIRCHMEYER, C. **Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships**. **Basic and Applied Social Psychology**, v. 13, p. 231–249, 1992b.

KORABIK, K. **Sex and Gender in the Millenium**. In: *Handbook of Gender and Work*, POWELL, G. N., Sage Publications, London, 1999.

KOPELMAN, R. E. *et al.* *A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study.* **Organization Behavior and Human Performance**, v. 32, p. 198–215, 1983.

KOSSEK, E.E.; OZEKI, C. *Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for future organizational behavior-human resources research.* **Journal of Applied Psychology**, v. 83, p. 49-139, 1998.

KUHN, T. S. **A estrutura das revoluções científicas.** Tradução de Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. 7. ed., São Paulo, Coleção Debates, Perspectiva, 2003.

LEVINSON, D. J. *The seasons of a man's life.* New York: Knopf; 1978.

LEWIS, S.; COOPER, C. *'Stress in dual-earner families'*. In: GUTEK, B. *et al* (Eds), *Women and Work*, v. 3, New York, NY: Sage Publications, pp. 139-169, 1988.

LIEDKE, E. R. **Trabalho** in: CATTANI, A. D. (org). *Trabalho e tecnologia: dicionário crítico.* Petrópolis: Vozes, 1997.

LITTLEFIELD, Kelly L. *Quality of work-life issues the needs of the dual-career couple employee perceptions of personnel practices: a study of rural america a barometer for human resource managers.* **Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict**, 8(1) New Orleans, 2004.

LONDON, M.; STHUMP, S. **Managing careers.** Massachuttes: Adisson Wesley, 1982.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista.** Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

LYNESS, K.S.; THOMPSON, D. E. *Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives.* **Journal of Applied Psychology**, v. 82, p. 75-359, 1997.

MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de Marketing: metodologia e planejamento.** São Paulo: Editora Atlas, 337 p., V. 1, 5 ed. 1999.

MAIER, M. *On the Gendered Substructure of Organization: Dimensions and Dilemmas of Corporate Masculinity.* In: *Handbook of gender and work*, POWELL, G. N., London: Sage Publications, 1999.

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

MALHOTRA, Naresch K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada.** 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 720p., 2006.

MALLON, M. *The portfolio career: pushed or pulled to it?* **Personnel Review**, v. 27, n. 5, p. 361-377, 1998.

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

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis, metodologia jurídica Técnicas de pesquisa**. 3. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2000.

_____. LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7ª Edição. São Paulo: Atlas, 2010.

MARSHACK, Kathy J. *Copreneurs and dual-career couples: are they diferente?* *Entrepreneurship Theory and Practice*, Fall, 1994.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009, 247 p.

MARUANI, M.; HIRATA, H. **As novas fronteiras da desigualdade: Homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: Senac, 2003.

MARX, Karl. **O Capital. Crítica da Economia Política**. Rio de Janeiro: Abril Cultural, Coleção - Os Economistas, 1982.

MAUNO, S.; KINNUNEN, U., *The Effects of Job Stressor on Marital Satisfaction in Finnish Dual-Earner Couples*. **Journal of Organizational Behavior**.v. 20(6), p. 879-895, 1999.

MAUME, D. J. *Gender Differences in Providing Urgent Childcare among Dual-earner Parents*. **University of Cincinnati Social Forces**. v. (87) 1, september, 2008.

MATHIS, C. J.; BROWN, U. J. *Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Mediating Effects of Job-Focused Self-Efficacy*. **Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict**, v. 12, nº. 1, 2008.

MATOS, V. C. S. Um Estudo Histórico das Relações de Gênero e Classe. **Revista Multidisciplinar da UNIESP**, Saber Acadêmico, nº 07, Jun. 2009.

MATTHEWS *et al.* *Work-to-Relationship Conflict: Crossover Effects in Dual-Earner Couples*. **Journal of Occupational Health Psychology**. v. 11, nº 3, p. 228–240, 2006.

MCENERY, J.M; LIFTER, M.L. *Demands for Change: Interfacing Environmental Pressures and the Personnel Process*. **Public Personnel Management**. v. 16(1), p. 61-87, 1987.

MEDRADO Dantas, Benedito. O masculino na mídia: repertórios sobre masculinidade na propaganda de televisão brasileira. Dissertação de Mestrado em Psicologia Social, **PUC/SP**, São Paulo, 1996.

MEYER, Dagmar. **Gênero e Educação: teoria e política**. In: LOURO et al. (org.). *Corpo, Gênero e Sexualidade*. Vozes, 2000.

MEULDERS, D. *et al.* **Trabalho e Maternidade na Europa**. Condições de trabalho e políticas públicas. In: *Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais*. COSTA, A. O. *et al* (orgs.), Rio de Janeiro: FGV, 2008.

MILES, Raymond E.; SNOW, Charles C. *Twenty-first-century careers*. In: ARTHUR Michael B.; ROUSSEAU, Denise M. (Ed.). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University, 1996.

MONTALI, Lilia. Relação Família-Trabalho: reestruturação produtiva e desemprego. **São Paulo Perspec.** v. 17 no. 2, São Paulo: Apr./June 2003

MOORE, M. J. *Same ticket, different trip: Supporting dual-career couples on global assignments*. **Women in Management Review**, 17(2), 61-67, 2002.

MOORE, Celia *et al.* **Tracing the Historical Roots of Career Theory in Management and Organization Studies**. In: *Handbook of Career Studies*. GUNZ, H. P; PEIPERL, M. A.(orgs.) Londres: Sage, 2007.

NETEMEYER, R. G. *et al.* *Development and validation of work-family conflicts and work-family conflict scales*, **Journal of Applied Psychology**, v. 81, p. 10-400, 1996.

NEWGREN, K. E. *et al.* *Corporate Responses to Dual career Couples: A Decade of Transformation*. **Akron Business and Economic Review**, v. 19(2), p.85-96, 1988.

NORONHA, E. G. “Informal”, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 18, no. 53, São Paulo: outubro, 2003.

O’NEIL, J. M.; KINSELLA-SHAW, M. *Dual-career couples’ career transitions and normative dilemmas*. **The Counseling Psychologist**, v. 15, p. 50-96, 1987.

PERRONE, Kristin, *Work-Family Interface for Same-Sex, Dual-Earner Couples: Implications for Counselors*. **The Career Development Quarterly**, v. 53 p. 317-324, June 2005.

PERRY-JENKINS M. *et al.* *Work and family in the 1990's*.**Journal of Marriage and Family**, nº62, p. 981-998, 2000.

PIERCE, J.; DELAHAYE, B.L. *Human Resource Management Implications of Dual- Career Couples*. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 4(7), 905-921, 1996.

PIXLEY, J. E. *Differentiating careers from jobs in the search for dual-career couples*. University of California, Irvine, *Sociological Perspectives*, vol. 52, issue 3, p. 363-384, 2009.

PIXLEY J. E.; MOEN, P. *Prioritizing careers*. In: *It’s About Time: Couples and Careers*. MOEN, P. (Ed.). Ithaca, NY: ILR Press, p. 183-200, 2003.

POGREBIN, L. C. *Getting yours*. New York: Avon, 1975.

POLK, Denise, M. *Intersecting work and family: The influence of relational beliefs and behaviors on work-family integration*. **Journal of Management & Organization**, v. 14, Issue 4, p. 345–366. September 2008.

PONTHIEU, L.; CAUDILL, H. *Who's the boss? Responsibility and decision making in copreneurial ventures*. **Family Business Review**, v.6(1), 3-17, 1993.

PORTER, M. E. **Estratégia Competitiva: Técnicas para Análise de Indústrias e da Concorrência**. Rio de Janeiro: Campus, 1986.

POWELL, G. N. *Women and men in management*. 2nd ed., Newbury Park, CA: Sage, 1993.

POWELL, Gary N. *Introduction: Examining the Intersection of Gender and Work*. IN: Handbook of gender and work, ed. POWELL, Gary N. USA, 1999.

RACHLIN, V.; HANSEN, J. *The impact of egalitarianism on dual-career couples*. **Family Therapy**.v. 72(2), 151-164, 1985.

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

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. *Dual-career families*. Middlesex, England: Penguin, 1969.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. *The dual-career family: A variant pattern and social change*. **Human Relations**, v. 22, p. 3-29, 1979.

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

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(2), p. 187-99, 1993.

REGAN, M. C.; ROLAND, H. E. *Rearranging Family and career priorities: Professional women and men of eighties*. **Journal of Marriage and the Family**, 47, 985-991, 1985.

REYNOLDS, Calvin; BENNETT, Rita. *The career couple challenge*. **Personnel Journal**, March: 48, 1991.

RICE, David, G. *Dual career marriage: conflict and treatment*. New York: 1979.

RICE, R.W. *et al. Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life*. **Journal of Organizational Behavior**, v. 13, p. 155-168, 1992.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

RHODES, S.R.; DOERING, M. M. *Intention to change careers: determinants and process*. **Career Development Quarterly**, v. 42, p. 74-92, 1993.

ROSA, A. R.; MOZAR, J. B. Mulheres Fardadas: Reflexões sobre Dominação Masculina e Violência Simbólica na Organização Militar. In: **XXXII Anais do ENANPAD**, Rio de Janeiro: 2008.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração**. 3ª. Ed. Ed. Atlas, São Paulo: 2005.

ROSEN, B. *et al.* *Prestwich: "Dual-Career Marital Adjustment: Potential Effects of Discriminatory Managerial Attitudes"*. **Journal of Marriage and the Family**, v.37, 565-572, 1975.

ROSENBAUM, J. *Tournament mobility: Career patterns in a corporation*. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, nº 220-241, 1979.

ROUSSEAU, D. M. *Psychological and implied contracts in organizations*. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v. 2, p. 121-139, 1989.

_____. *Psychological Contracts in Organizations*. Londres: Sage, 1995.

RUBIN, G. *The traffic in women*. In: *Towards an Anthropology of Women*, REITER, R. (org.), New York: p. 160-207, Monthly Review Press, 1975.

SAMPIERI, R. H. *et al.* **Metodologia de pesquisa**. 3 ed. São Paulo: Mc Graw Hill, 2006.

SANDERS, Martha, M. *et al.* *Love and work: career-family attitudes of new entrants into the labor force*. **Journal of Organizational Behavior**, v. 19, p. 603-619, 1998.

SCANZONI, L.; SCANZONI, J. **Men, women and change**. New York: McGraw-Hill, 1981.

SCHAFF, Adam. **A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial**. São Paulo: Editora da Universidade Estadual Paulista: Brasiliense, 1995.

SCHULER, R.S.; MACMILLAN, I. C. *Gaining Competitive Advantage Through Human Resource Management Practices*. **Human Resource Management**, v. 23(3), p. 241-55, 1984.

SCOTT, J. W. Preface a gender and politics of history. **Cadernos Pagu**, nº. 3, 1994.

_____. *Gênero: Uma Categoria Útil para a Análise Histórica*. **Traduzido pela SOS, Corpo e Cidadania**. Recife, 1995.

SEKARAN, U. **Dual-Career Families: Contemporary Organizational and Counselling Issues**. Jossey-Bass, San Francisco: 1986.

_____. *The paths to mental health: An exploratory study of husbands and wives in dual-career families*. **Journal of Occupational Psychology**, v. 58: p. 129-137, 1985.

SEKARAN, Uma; HALL, Douglas Tim. *Asynchronism in dual career and Family linkages*. In: *Handbook of Career Theory*, ARTHUR, M. B. et al. (ed.). Austrália: Cambridge University Press, 1989.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Record, Rio de Janeiro: 1999.

SELLTIZ, Claire et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. Tradução de Maria Martha Hubner de Oliveira. 2ª ed. São Paulo: EPU, 1987.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

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

SIEGEL, S.; CASTELLAN JR., N. J. **Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento**. Tradução de Sara Ianda Correa Carmona. 2ª ed. Porto Alegre: Editora Artmed, 2006.

SILVA, S. M. et al. O Uso do Questionário Eletrônico na Pesquisa Acadêmica: Um Caso de Uso na Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, **II Semead – Seminários em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da FEA/USP**, p.408-421, 1997.

SILVERA, R. **Os salários**: mantidas as condições desiguais? In: *As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho*. MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (orgs.), São Paulo: Editora Senac, 2003.

SKINNER, D. *Dual-career family stress and coping: A literature review*. **Family Relations**, v. 29.473-480, 1980.

SLAN-JERUSALIM, R. CHEN, C.P. *Work-Family Conflict and Career Development Theories: A Search for Helping Strategies*. **Journal of Counseling & Development**, Fall, v. 87, p. 492-500, 2009.

SORJ, Bila. **Trabalho remunerado e trabalho não-remunerado**. In: *A mulher brasileira nos espaços público e privado*, VENTURI, Gustavo, et al (orgs.) São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

STOLTZ-LOIKE, Marian. *Dual career couples: new perspective in counseling*. American Association for Counseling and Development, 1992.

STREICH, M. et al. *Examining couple agreement about work-family conflict*. **Journal of Managerial Psychology**, v. 23, p. 252-272, 2008.

STREY, M. N., **Gênero**. In: *Psicologia Social Contemporânea*, STREY, M. N. (Org.) Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

STRINGER-MOORE, Donna M. *Impact of Dual Career Couples on Employers: Problems and Solutions*. **Public Personnel Management**, Winter, 81, Vol. 10 Issue 4, p.393- 9, 1981.

SULLIVAN, S. E.; ARTHUR, M. B. *The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility*. **Journal of Vocational Behavior**, Amsterdam: v. 69, n.1, p. 19-29, 2006.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. *Future Exploration Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration*. **Journal of Management, Southern Management Association**, v. 35(6), p. 1542-1875, 2009.

SULLIVAN, S. E.; CROCITTO, M. *Developmental career theories*. In: *Handbook of career studies*, GUNZ, H. P.; PEIPERL, M. A. (Eds.), p. 283-309, Thousand Oaks, CA: Sage, 2007.

SUPER, D. E. *Psychology of careers*. New York: Harper & Brothers, 1957.

_____. *Career development: self-concept theory. Essays in vocational development*. New York: Columbia University, College Entrance Examination Board, 1963.

SUPER, D. E.; MINOR, F. *Career Development Planning in Organizations*. In: BASS B.; DRENTH, P. (Eds.), *Advances in Organizational Psychology. International Review*, pp.83-98. Beverly Hills, CA: Sage Press, 1987.

STROH, Linda K.; REILLY, Anne H. *Gender and Careers: Present Experiences and Emerging Trends*. In: *Handbook of Gender and Work*, POWELL, G. (ed.), Sage Publications, 1999.

USP. Disponível em www.usp.br em 20/03/2011.

THEUNISSEN, B. *et al. Communication of job-related information and work-family conflict in dual career couples*. **Journal of Industrial Psychology**, 29(1), p. 18-25, 2003.

THOMAS, L.; GANSTER, D. *Impact of Family-Supportive Work Variable on a Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective*. **Journal of Applied Psychology**, v. 80(1), p. 6-15, 1995.

THOMAS, S. *et al. Determinants of marital quality in dual-career couples*. **Family Relations**.v. 33. 513-521, 1984.

THOMPSON, C. A.; PROTAS, D. J. *Relations hips among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being*. **Journal of Occupational Health Psychology**, n.10, p. 100–118, 2005.

THOMPSON, J. A.; BUNDERSON, J. S.. **Work–nonwork conflict and the phenomenology of time: Beyond the balance metaphor**. *Work and Occupations*, 28, p. 17–39, 2001.

TOFLER, Alvin. **A Terceira Onda**. editora: Record ed: 13. Descrição: 494pg, 1981.

VAN MAANEN, John. *Experiencing organization: notes on the meaning of careers and socialization*. In: _____. (Ed.). *Organizational Careers: some new perspectives*. New York: John Wiley, 1977.

VASCONCELLOS, Liliana, GUEDES, Luis, F. A. *E-surveys: Vantagens e Limitações dos Questionários Eletrônicos Via Internet no Contexto da Pesquisa Científica*. In: **X SEMEAD - Seminários em Administração da FEA-USP**, 2007.

VOYDANOFF P.; KELLY R. F. *Determinants of work-related family problems among employed parents*. **J. Marriage Family**, 46: 881-892, 1984.

WALTON, S.; MALLON, M. Redefining boundaries? Making sense of career in contemporary. **Journal of Human Resources**. 42(1), 75-95, New Zeland, 2004.

WEICK, Karl, E. *Enactment and the Boundaryless Career: Organizing as we work*. In: *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Arthur, M. B.; ROUSSEAU, D. M. New York: Oxford University Press, 1996.

WESLEY, R. J. *et al. Gender Difference in Family Part Participation and Family Demand in Dual Career Families in India – An Empirical Study*. Vilakshan, XIMB, **Journal of Management**, p.49-62, september, 2009.

WHITE, L. J.; NIELSEN, M. *The rise of the dual-earner family, 1963-1997*. In: *Working families: The transformation of the American home*. HERTZ, R.; MARSHALL, N. L. (Eds), Berkeley: University of California Press, p. 23-41, 2001.

WILCOX-MATTHEW, L.; MINNOR, C. W. *The dual career couple: Concerns, benefits, and counseling implications*. **Journal of Counseling & Development**, v. 68, 194-198, 1989.

WILENSKY, Harold L. *Orderly careers and social participation: the impact of work history on social integration in the middlemass*. **American Sociological Review**, n. 4, v. 26, p.521-539, Aug. 1961.

YOGEV. S. *Dual-career couples: Conflicts and treatment*. **The American Journal of Family Therapy**.U (2)., 38-44, 1983.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - <i>E-mail</i> enviado aos alunos da FEA USP	222
APÊNDICE 2 - Instrumento para coleta de dados	223
APÊNDICE 3 - Tabelas com os cursos de graduação e ocupação dos respondentes e dos cônjuges.....	239
APÊNDICE 4 - Tabela com o cruzamento entre as variáveis.....	247
APÊNDICE 5 - Teste de Mann Whitney	249
APÊNDICE 6 - Teste do qui-quadrado	250
APÊNDICE 7 – Análise de <i>Clusters</i>	251
APÊNDICE 8 - Valores do Alfa de Cronbach.....	253
APÊNDICE 9 - Tabela de explicação dos fatores.....	258
APÊNDICE 10 – Resultados do teste t	259
APÊNDICE 11 – ANOVA para percepção de diferença entre os tipos.....	262

APÊNDICE 1 - E-mail enviado aos alunos da FEA USP

Prezado EX-ALUNO da FEA,

Meu nome é Heliani Berlato e sou aluna do curso de Doutorado em Administração da FEA/USP. Sou orientanda da Prof.a Dra. Tania Casado, também ex-aluna da FEA e que, sendo Professora da FEA desde 1993, talvez tenha sido sua professora também.

Estou chegando à reta final da minha tese que trata sobre *dual career* e para isso preciso muito da ajuda de vocês. Esse tema é novo no Brasil, pois pouco se conhece sobre como gerenciar duas carreiras em uma mesma família. A *dual career* surge para caracterizar esse movimento, ou seja, busca conhecer como o casal (homem e mulher) que possui carreira de sucesso concilia suas atividades profissionais e pessoais.

Desejamos com a novidade deste estudo, manter a FEA na posição que vem obtendo em suas avaliações.

Não sei se você já sabe que nossa escola é a Faculdade com as maiores notas pela CAPES (Centro de Aperfeiçoamento do Pessoal do Ensino Superior, órgão que credencia e avalia todos os cursos de Pós-graduação no Brasil). Todos os nossos cursos fizeram bonito! E nosso curso de Administração é o único que conquistou a nota máxima em todo o país.

Temos lutado por alcançar e manter a vanguarda do ensino e pesquisa, e nossos esforços têm sido recompensados.

É muito bom ser ou ter sido aluno FEA!

Para concluir meu estudo, preciso coletar dados de pessoas que estejam numa situação de dual career. Por essa razão recorro a você solicitando sua grande colaboração como respondente da minha pesquisa.

Agradeço sua atenção e informo abaixo o link para o preenchimento do questionário online.

<http://formare.limequery.com/index.php?sid=12878&newtest=Y&lang=pt-BR&newtest=Y&lang=pt-BR>

Caso você deseje qualquer esclarecimento adicional, por favor, não hesite em me contatar por email:

hberlato@usp.br ou telefone (11) 72863836

Muito obrigada!

Um grande abraço nosso,

Prof.a Heliani Berlato e Prof.a Dra. Tania Casado

O Feamais não disponibiliza os contatos dos alumni. O e-mail acima foi enviado e protocolado pelo próprio programa e saiu dos servidores da Universidade de São Paulo.
Agradecemos a atenção! Feamais Alumni FEAUSP

APÊNDICE 2 - Instrumento para coleta de dados



QUESTIONÁRIO

Prezado(a) senhor(a),

Este questionário é parte de minha pesquisa de Doutorado no Programa de Pós-Graduação stricto sensu em Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP) e tem por objetivo identificar como casais com vida profissional conciliam suas carreiras e vidas pessoais.

Sua participação é de extrema importância, visto que a qualidade e a representatividade da pesquisa dependem da precisão de suas respostas. As informações coletadas serão tratadas confidencialmente: não serão divulgados dados individuais e não haverá identificação dos respondentes.

O questionário foi elaborado para que seja respondido de forma rápida e direta. Lembro que não existem respostas certas ou erradas.

Estou à sua disposição para esclarecimentos adicionais.

Muito obrigada!

Heliani Berlato
Doutoranda
(11) 7286-3836
hberlato@usp.br

Prof.Dra.Tania Casado
Orientadora

Orientação:

O questionário que você vai responder está dividido em três partes: a primeira parte contém questões relacionadas aos dados pessoais do casal; a segunda parte expõe algumas situações e você deverá registrar o percentual de chance de se ver nelas e, ainda, sua percepção sobre o comportamento do seu cônjuge diante do mesmo fato; por fim, a terceira parte apresenta assertivas e você deverá marcar o quanto concorda ou não com cada uma delas.

Uma observação sobre privacidade

O questionário é anônimo.

O registro salvo de suas respostas não contém nenhuma informação de identificação a seu respeito, salvo se alguma pergunta do questionário a tenha pedido expressamente. Se você respondeu a um questionário que utilizava código de identificação para lhe permitir acessar, pode ter certeza que esse código não foi guardado com as respostas. O código de identificação é gerenciado num banco de dados separado e será atualizado apenas para indicar se você completou ou não a pesquisa. Não é possível relacionar os códigos de identificação com as respostas do questionário.

Sair e limpar questionário

Carregar questionário não concluído

Próximo >>

**QUESTIONÁRIO**0% 100%**Resumo dos resultados**

Após a conclusão de meu estudo, enviarei um resumo dos resultados aos participantes que manifestarem interesse em recebê-lo. Por favor, caso tenha interesse em recebê-lo incluir seu e-mail no campo abaixo, caso não tenha interesse passe para a próxima questão.

[Sair e limpar questionário](#)[Continuar mais tarde](#)[<< Anterior](#)[Próximo >>](#)



QUESTIONÁRIO

0%  100%

PARTE I - Informações sobre você e seu cônjuge

*

Você: gênero

 Feminino Masculino

*

Sua Idade:

Apenas números serão aceitas nesse campo.

*

Idade de seu cônjuge:

Apenas números serão aceitas nesse campo.

*

Como você caracteriza seu relacionamento com seu cônjuge?

Escolha uma das seguintes respostas:

- Casados legalmente
- Vivem juntos (vivem maritalmente sem legalização)
- União estável formalizada

Casados ou vivem juntos há quanto tempo?

Apenas números serão aceitos nesses campos.

anos

meses

*

Possui filho(s) desse casamento?

Sim Não

*

Qual o seu maior grau de escolaridade?

Escolha uma das seguintes respostas:

Por favor, selecione...

Qual(is) curso(s) de graduação você tem?

Em qual ano você concluiu seu primeiro curso de graduação?

Apenas números serão aceitas nesse campo.

*

Qual sua ocupação?

*

Qual o nível do cargo que você ocupa na empresa em que trabalha, a partir da Presidência?
(Considere a presidência como nível 0)

Escolha uma das seguintes respostas:

Por favor, selecione...

Dimensão da empresa onde atua:

Escolha uma das seguintes respostas:

Por favor, selecione...

Natureza da organização onde atua:

Escolha uma das seguintes respostas:

Por favor, selecione...

Setor principal da empresa:

Escolha uma das seguintes respostas:

Por favor, selecione...

Qual a faixa de renda mensal bruta (incluindo comissões, prêmios, "bicos") proveniente do seu trabalho?

Escolha uma das seguintes respostas:

Por favor, selecione...

*

Quantas horas semanais, em média, você dedica (inclusive nos finais de semana em casa)

ao trabalho?

Apenas números serão aceitas nesse campo.

*

Quantas horas semanais, em média, você dedica às atividades domésticas?

Apenas números serão aceitas nesse campo.



Entende-se por atividade doméstica assuntos relacionados aos cuidados com a casa tais como; família, limpeza, carro, mercado, jardim.

*

Qual o maior grau de escolaridade do seu cônjuge?

Escolha uma das seguintes respostas:

Por favor, selecione...



Qual(is) curso(s) de graduação seu cônjuge tem?

*

Seu cônjuge:

Escolha uma das seguintes respostas:

- Tem atividade profissional, mas está desempregado
- Tem atividade profissional, com rendimentos, exclusivamente realizada dentro do lar

- Tem atividade profissional, com rendimentos, realizada fora do lar (empresa)
- Não tem atividade profissional

[Sair e limpar questionário](#)[Continuar mais tarde](#)[<< Anterior](#)[Próximo >>](#)



QUESTIONÁRIO

0%  100%

PARTE II - Concordância em relação aos assuntos Carreira e Família

Instruções:

As doze situações aqui apresentadas são todas hipotéticas e buscam conhecer seu grau de concordância em relação aos assuntos Carreira e Família. Para isto, ser-lhe-á requerida uma indicação em forma de valor percentual (por exemplo, 10%, 15%, 30%, 80%) referente à sua percepção e à percepção que você acha que o seu cônjuge teria nessas diversas situações. Há casos em que uma terceira pessoa poderá ser mencionada, se você achar que além de você e de seu cônjuge existe outra pessoa que faz parte da situação proposta. Assim, há a opção de percentual também para este caso.

ATENÇÃO: A soma de cada situação deve alcançar, o valor exato de 100% (ou seja, caso você se veja 80% na situação, para seu cônjuge o percentual deve ser 20%). Em alguma situação que você entenda que tanto você quanto seu cônjuge têm a mesma probabilidade de se envolver, coloque 50% para cada um. Desta forma, será entendido que ambos (marido e esposa) possuem a mesma chance de participação no contexto da pergunta.

Conforme mencionado, em alguns casos pode acontecer que uma terceira pessoa tome parte no evento ou situação descrita. Nesse caso, inclua sua percepção da probabilidade da pessoa se envolver, considerando que o total seja igual a 100%.

Caso sua própria percepção ou a que acredita ser de seu cônjuge seja a de não se envolver diretamente na situação, você deve preencher a célula correspondente com 0% e os demais envolvidos devem somar a quantidade de 100%. Observe o exemplo abaixo:

Um membro da família (pai, mãe, filho) necessita de cuidados diários exclusivos. Qual a chance de você abrir mão de seu trabalho para se dedicar a esta atividade? E a chance de seu cônjuge fazer o mesmo? Existe uma terceira pessoa que costuma auxiliar nesse caso? Se sim, considere também para o total de 100%.

Se a resposta fosse 80% de eu abrir mão do trabalho e 20% de o meu cônjuge fazer o mesmo, a resposta ficaria assim:

Eu	80
Cônjuge	20
Restante	0
Total	100

Agora, se a resposta envolvesse uma terceira pessoa e a resposta fosse 50% de eu

abrir mão do trabalho, 10% de meu cônjuge fazer o mesmo e 40% de outra pessoa fazê-lo, a resposta ficaria assim:

Eu	50
Cônjuge	10
Outro	40
Restante	0
Total	100

* Restante: Este campo apresenta o valor que ainda falta para completar os 100%

Você está em uma situação de emergência relacionada a um membro da família que o obriga a sair do trabalho para tomar as devidas providências. Com que frequência você sairia do trabalho para resolver tal situação? E seu cônjuge? Existe uma terceira pessoa que costuma auxiliar nesse caso? Se sim, considere também para o total de 100%.

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Total de todas as entradas deve ser igual a 100

Eu

Cônjuge

Outro

Restante:

Total:

Você e seu cônjuge estão num projeto profissional em atraso que acarreta sobrecarga no trabalho. Com que frequência você excede seu horário na empresa ou trabalha no final de semana a fim de concluir a tarefa excedente? E seu cônjuge?

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Total de todas as entradas deve ser igual a 100

Eu

Cônjuge

Restante:

Total:

Suas atividades domésticas estão atrasadas, tais como fazer compras no supermercado, organizar a casa, ajudar os filhos. Com que frequência você realiza este tipo de função nesta situação? E seu cônjuge? Existe uma terceira pessoa que costuma auxiliar nesse caso? Se sim, considere também para o total de 100%.

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Total de todas as entradas deve ser igual a 100

Eu

Cônjuge

Outro

Restante:

Total:

Se aparece uma promoção para você ou seu cônjuge e isto implica mudança de cidade. Qual a chance de você deixar o seu trabalho para acompanhar seu cônjuge? E qual a chance de seu cônjuge acompanhar você?

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Total de todas as entradas deve ser igual a 100

Eu

Cônjuge

Restante:

Total:

Um dos cônjuges foi demitido, enquanto o outro foi promovido. Vocês optam por o cônjuge demitido assumir as atividades relacionadas à esfera doméstica (cuidado com os filhos, casa, etc.). Qual a chance de você assumir este papel? E de seu cônjuge? Existe uma terceira pessoa que costuma auxiliar nesse caso? Se sim, considere também para o total de 100%.

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Total de todas as entradas deve ser igual a 100

Eu

Cônjuge

Outro

Restante: Total:

Uma ótima oportunidade no trabalho é apresentada a um dos cônjuges, contudo a carga horária dele será aumentada. O casal decide que o outro cônjuge deve diminuir a jornada de trabalho para não prejudicar as atividades familiares. Qual a chance de você aceitar esta diminuição de jornada de trabalho? E qual a probabilidade de seu cônjuge aceitar a diminuição da jornada dele? Existe uma terceira pessoa que costuma auxiliar nesse caso? Se sim, considere também para o total de 100%.

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Total de todas as entradas deve ser igual a 100

Eu Cônjuge Outro Restante: Total:

A agenda do casal está sempre cheia e raramente há tempo para ficarem juntos. Ambos já tentaram diminuir a carga horária, contudo o trabalho ainda continua tomando grande parte do tempo de suas vidas. Qual a probabilidade de você aceitar que o trabalho ocupe a maior parte do seu tempo? E de seu cônjuge?

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Total de todas as entradas deve ser igual a 100

Eu Cônjuge Restante: Total:

O casal optou por abrir mão das suas carreiras para se dedicar a assuntos pessoais. Um prazo foi estabelecido para isto e não os incomoda ter que buscar recolocação no mercado. Qual percentual de aceitação você teria para esta situação? E seu cônjuge?

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Total de todas as entradas deve ser igual a 100

Eu

Cônjuge

Restante:

Total:

Sua prioridade junto ao seu cônjuge sempre foi a carreira, e isto postergou a vinda de filhos. Contudo, uma notícia inesperada de que seriam pais implicaria uma readequação do trabalho em função do filho. Qual a probabilidade de você fazer a readequação do seu trabalho? E seu cônjuge?

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Total de todas as entradas deve ser igual a 100

Eu

Cônjuge

Outro

Restante:

Total:

O salário de um dos cônjuges é suficiente para manter um padrão de vida desejável ao casal. Mesmo que haja oportunidade, o outro cônjuge não tem intenção de trabalhar. Qual a chance de você não trabalhar? E de seu cônjuge?

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Total de todas as entradas deve ser igual a 100

Eu

Cônjuge

Restante:

Total:

O casal possui dois filhos, cujos cuidados necessários são de responsabilidade da mulher. Isto porque cabe ao homem trabalhar para garantir a qualidade de vida à família. Qual o seu percentual de concordância com esta afirmação? E de seu cônjuge?

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Eu

Cônjuge

O casal participou de um concurso no qual havia uma única vaga. Você ficou em primeiro lugar e o seu cônjuge em segundo. Qual a probabilidade de você abrir mão desta vaga para que o seu cônjuge assuma? E de seu cônjuge?

Apenas números serão aceitos nesses campos.

Total de todas as entradas deve ser igual a 100

Eu

Cônjuge

Restante:

Total:

Sair e limpar questionário

Continuar mais tarde

<< Anterior

Próximo >>



QUESTIONÁRIO

0%  100%**PARTE III - Relacionado a aspectos pessoais, familiares e de seu trabalho**

Nesta parte são apresentadas diversas assertivas relacionadas a aspectos pessoais, familiares e de seu trabalho. Ressalto novamente que não há questão certa ou errada. Desta forma, caberá a você assinalar uma nota que parta de 1 (um) – DISCORDO EXTREMAMENTE – e vá até 6 (seis) – CONCORDO EXTREMAMENTE –, a fim de demonstrar o quanto você concorda ou não com as afirmações.

*

Atribua um valor as assertivas abaixo. Sendo, **1** como **DISCORDO EXTREMAMENTE** e **6** como **CONCORDO EXTREMAMENTE**

	1	2	3	4	5	6
Minha carreira limitou a quantidade de filhos pretendidos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho eleva minha autoestima	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho faz com que eu me sinta útil em casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um trabalho faz com que eu me sinta útil à sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou uma pessoa ansiosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho mobilidade para mudar de cidade ou país assim que uma oportunidade surgir	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto orgulho do trabalho do meu cônjuge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A sobrecarga de papéis, tais como cuidar da casa, dos familiares, dos negócios extras, interfere na minha carreira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Um padrão de vida e um status socioeconômico elevado me estimulam, e ao meu cônjuge, a trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A carreira do meu cônjuge oferece maior segurança para que eu						

Conciliar trabalho com família é impossível para mim atualmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minha carreira adiou a maternidade/paternidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O sucesso na carreira do meu cônjuge é importante para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu comportamento em casa é influenciado pela minha postura no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho um trabalho que me exige muito e prejudica minha dedicação à família	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Sair e limpar questionário](#)[Continuar mais tarde](#)[<< Anterior](#)[Enviar](#)

APÊNDICE 3 - Tabelas com os cursos de graduação e ocupação dos respondentes e dos cônjuges

Tabela 14 - Primeiro curso de graduação (RESPONDENTE)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administração	170	50,0	50,3	50,3
	Contabilidade	53	15,6	15,7	66,0
	Engenharia	35	10,3	10,4	76,3
	Economia	56	16,5	16,6	92,9
	Direito	3	,9	,9	93,8
	Matemática	2	,6	,6	94,4
	Comunicação	1	,3	,3	94,7
	Educação Física	1	,3	,3	95,0
	Biblioteconomia	1	,3	,3	95,3
	Farmácia	1	,3	,3	95,6
	Psicologia	2	,6	,6	96,2
	Física	3	,9	,9	97,0
	Computação	1	,3	,3	97,3
	Processamento de dados	4	1,2	1,2	98,5
	Arquitetura	1	,3	,3	98,8
	Sistema de Informações	1	,3	,3	99,1
	Atuária	1	,3	,3	99,4
	Química	2	,6	,6	100,0
	Total	338	99,4	100,0	
Missing	System	2	,6		
Total		340	100,0		

Tabela 15 - Segundo curso de graduação (RESPONDENTE)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administração	15	4,4	29,4	29,4
	Contabilidade	1	,3	2,0	31,4
	Engenharia	2	,6	3,9	35,3
	Economia	2	,6	3,9	39,2
	Direito	7	2,1	13,7	52,9
	Matemática	3	,9	5,9	58,8
	Comunicação	2	,6	3,9	62,7
	História	1	,3	2,0	64,7
	Educação Física	1	,3	2,0	66,7
	Letras	2	,6	3,9	70,6
	Psicologia	2	,6	3,9	74,5
	Relações Internacionais	1	,3	2,0	76,5
	Música	1	,3	2,0	78,4
	Jornalismo	2	,6	3,9	82,4
	Computação	2	,6	3,9	86,3
	Processamento de dados	3	,9	5,9	92,2
	Teologia	1	,3	2,0	94,1
	Atuária	1	,3	2,0	96,1
	Química	1	,3	2,0	98,0
	Pedagogia	1	,3	2,0	100,0
	Total	51	15,0	100,0	
Missing	System	289	85,0		
Total		340	100,0		

Tabela 16 - Terceiro curso de graduação (RESPONDENTE)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administração	1	,3	14,3	14,3
	Contabilidade	2	,6	28,6	42,9
	Economia	1	,3	14,3	57,1
	Direito	2	,6	28,6	85,7
	Música	1	,3	14,3	100,0
	Total	7	2,1	100,0	
Missing	System	333	97,9		
Total		340	100,0		

Tabela 17 - Primeiro curso de graduação (CÔNJUGE)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administração	71	20,9	21,3	21,3
	Contabilidade	14	4,1	4,2	25,4
	Engenharia	53	15,6	15,9	41,3
	Economia	30	8,8	9,0	50,3
	Direito	24	7,1	7,2	57,5
	Matemática	5	1,5	1,5	59,0
	Comunicação	3	,9	,9	59,9
	História	1	,3	,3	60,2
	Educação física	2	,6	,6	60,8
	Biblioteconomia	1	,3	,3	61,1
	Farmácia	5	1,5	1,5	62,6
	Letras	3	,9	,9	63,5
	Psicologia	11	3,2	3,3	66,8
	Relações internacionais	3	,9	,9	67,7
	Física	3	,9	,9	68,6
	Jornalismo	5	1,5	1,5	70,1
	Computação	6	1,8	1,8	71,9
	Processamento de dados	2	,6	,6	72,5
	Arquitetura	7	2,1	2,1	74,6
	Sistemas de informação	6	1,8	1,8	76,3
Teologia	1	,3	,3	76,6	

	Química	3	,9	,9	77,5
	Publicidade/propaganda	6	1,8	1,8	79,3
	Pedagogia	11	3,2	3,3	82,6
	Medicina	12	3,5	3,6	86,2
	Design gráfico	2	,6	,6	86,8
	Odontologia	8	2,4	2,4	89,2
	Sociologia	3	,9	,9	90,1
	Edificação	1	,3	,3	90,4
	Secretariado	1	,3	,3	90,7
	Biologia	5	1,5	1,5	92,2
	Veterinária	2	,6	,6	92,8
	Decoração	1	,3	,3	93,1
	Educação	1	,3	,3	93,4
	Terapia ocupacional	1	,3	,3	93,7
	Biomedicina	1	,3	,3	94,0
	Nutrição	2	,6	,6	94,6
	Artes	2	,6	,6	95,2
	Relações públicas	3	,9	,9	96,1
	Fonoaudiologia	4	1,2	1,2	97,3
	Rádio e TV	1	,3	,3	97,6
	Fisioterapia	2	,6	,6	98,2
	Geografia	2	,6	,6	98,8
	Gastronomia	1	,3	,3	99,1
	Estatística	1	,3	,3	99,4
	Enfermagem	1	,3	,3	99,7
	Moda	1	,3	,3	100,0
	Total	334	98,2	100,0	
Missing	System	6	1,8		
Total		340	100,0		

Tabela 18 - Segundo curso de graduação (RESPONDENTE)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Administração	4	1,2	12,5	12,5
	Contabilidade	6	1,8	18,8	31,3
	Engenharia	1	,3	3,1	34,4
	Economia	2	,6	6,3	40,6
	Direito	6	1,8	18,8	59,4
	Educação física	1	,3	3,1	62,5
	Relações internacionais	1	,3	3,1	65,6
	Teologia	1	,3	3,1	68,8
	Atuária	2	,6	6,3	75,0
	Pedagogia	3	,9	9,4	84,4
	29,00	1	,3	3,1	87,5
	Biologia	1	,3	3,1	90,6
	Educação	1	,3	3,1	93,8
	Artes	1	,3	3,1	96,9
	Relações públicas	1	,3	3,1	100,0
	Total	32	9,4	100,0	
Missing	System	308	90,6		
Total		340	100,0		

Tabela 19 - Terceiro curso de graduação (RESPONDENTE)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Economia	1	,3	100,0	100,0
Missing	System	339	99,7		
Total		340	100,0		

Tabela 20 - Ocupação (RESPONDENTE)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Professor	58	17,1	17,1	17,1
	Auditoria	15	4,4	4,4	21,5
	Servidor Público	25	7,4	7,4	28,9
	Gestão	179	52,6	52,8	81,7
	Engenharia	4	1,2	1,2	82,9
	Área comercial	5	1,5	1,5	84,4
	Bancário	18	5,3	5,3	89,7
	Empresário	26	7,6	7,7	97,3
	Cargo religioso	1	,3	,3	97,6
	Desempregado	2	,6	,6	98,2
	Diplomata	1	,3	,3	98,5
	Publicitário	1	,3	,3	98,8
	Tradutora	1	,3	,3	99,1
	Advogado	2	,6	,6	99,7
	Tecnologia	1	,3	,3	100,0
		Total	339	99,7	100,0
Missing	System	1	,3		
Total		340	100,0		

Tabela 21 - Ocupação (CÔNJUGE)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Engenheiro	10	2,9	3,3	3,3
	Área gerencial	119	35,0	39,8	43,1
	Bibliotecário	1	,3	,3	43,5
	Área de tecnologia	11	3,2	3,7	47,2
	Professor/pesquisador	49	14,4	16,4	63,5
	Empresário	19	5,6	6,4	69,9
	Psicólogo	6	1,8	2,0	71,9
	Arquiteto	1	,3	,3	72,2
	Médico	13	3,8	4,3	76,6
	Auditor	3	,9	1,0	77,6
	Área comercial	4	1,2	1,3	78,9
	Dentista	7	2,1	2,3	81,3
	Pedagogo	3	,9	1,0	82,3
	Advogado	13	3,8	4,3	86,6
	Massagista	1	,3	,3	87,0
	Veterinário	1	,3	,3	87,3
	Funcionário público	10	2,9	3,3	90,6
	Ministro de ordem Religiosa	1	,3	,3	91,0
	Bancário	6	1,8	2,0	93,0
	Terceiro setor	1	,3	,3	93,3
	Cineasta/TV	2	,6	,7	94,0
	Instrumentador Cirúrgico	1	,3	,3	94,3
	Aeronauta	1	,3	,3	94,6
	Editor	1	,3	,3	95,0
	Fotógrafo	2	,6	,7	95,7
	Jornalista	1	,3	,3	96,0
	Atuário	1	,3	,3	96,3
	Publicitário	1	,3	,3	96,7
	Fonoaudiólogo	3	,9	1,0	97,7
	Fisioterapeuta	2	,6	,7	98,3
Nutricionista	1	,3	,3	98,7	

	Cabeleireiro	1	,3	,3	99,0
	Enfermeiro	1	,3	,3	99,3
	Comissário de bordo	1	,3	,3	99,7
	Corretor de imóveis	1	,3	,3	100,0
	Total	299	87,9	100,0	
Missing	System	41	12,1		
Total		340	100,0		

APÊNDICE 4 - Tabela com o cruzamento entre as variáveis

Tabela 22 - Cruzamento entre as variáveis nível da empresa e escolaridade

			Escolaridade					Total
			Superior	especialização menos de 360h/a	pós 360h/a ou mais	mestrado	doutorado	
nível_empresa	Presidência	Count	0	0	0	0	1	1
		% within nível_empresa	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	100,0%
		% within escolaridade	,0%	,0%	,0%	,0%	3,8%	,6%
		% of Total	,0%	,0%	,0%	,0%	,6%	,6%
	1o. nível	Count	1	1	4	2	0	8
		% within nível_empresa	12,5%	12,5%	50,0%	25,0%	,0%	100,0%
		% within escolaridade	3,2%	6,3%	8,3%	5,3%	,0%	5,0%
		% of Total	,6%	,6%	2,5%	1,3%	,0%	5,0%
	2o. nível	Count	2	4	8	10	5	29
% within nível_empresa		6,9%	13,8%	27,6%	34,5%	17,2%	100,0%	
% within escolaridade		6,5%	25,0%	16,7%	26,3%	19,2%	18,2%	
	% of Total	1,3%	2,5%	5,0%	6,3%	3,1%	18,2%	
3o. nível	Count	5	3	17	8	6	39	

	% within nivel_empresa	12,8%	7,7%	43,6%	20,5%	15,4%	100,0%
	% within escolaridade	16,1%	18,8%	35,4%	21,1%	23,1%	24,5%
	% of Total	3,1%	1,9%	10,7%	5,0%	3,8%	24,5%
4o. nível	Count	12	5	13	13	6	49
	% within nivel_empresa	24,5%	10,2%	26,5%	26,5%	12,2%	100,0%
	% within escolaridade	38,7%	31,3%	27,1%	34,2%	23,1%	30,8%
	% of Total	7,5%	3,1%	8,2%	8,2%	3,8%	30,8%
Outros	Count	11	3	6	5	8	33
	% within nivel_empresa	33,3%	9,1%	18,2%	15,2%	24,2%	100,0%
	% within escolaridade	35,5%	18,8%	12,5%	13,2%	30,8%	20,8%
	% of Total	6,9%	1,9%	3,8%	3,1%	5,0%	20,8%
Total	Count	31	16	48	38	26	159
	% within nivel_empresa	19,5%	10,1%	30,2%	23,9%	16,4%	100,0%
	% within escolaridade	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	19,5%	10,1%	30,2%	23,9%	16,4%	100,0%

APÊNDICE 5 - Teste de Mann Whitney

Tabela 23 – Horas gastas com o trabalho e com a família

	horas_trab	horas_domest	horas_trab_conj	horas_domest_conj
Mann-Whitney U	10836,000	12418,500	6321,500	4780,000
Wilcoxon W	19482,000	34154,500	22252,500	12406,000
Z	-3,224	-1,489	-6,289	-8,333
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001	,136	,000	,000

a. Grouping Variable: gênero

Case Summaries

Gênero		horas_trab	horas_domest	horas_trab_conj	horas_domest_conj
feminino	N	131	132	123	123
	Mean	43,5725	18,3636	48,4309	11,7805
	Std. Deviation	12,17629	13,94661	13,12305	10,08044
	Minimum	,00	1,00	,00	,00
	Maximum	70,00	99,00	80,00	45,00
masculino	N	208	208	178	178
	Mean	48,3125	16,0769	39,5449	25,6067
	Std. Deviation	11,80328	12,03994	12,34626	16,67951
	Minimum	1,00	,00	10,00	2,00
	Maximum	99,00	60,00	70,00	84,00
Total	N	339	340	301	301
	Mean	46,4808	16,9647	43,1761	19,9568
	Std. Deviation	12,15271	12,84231	13,38328	15,86867
	Minimum	,00	,00	,00	,00
	Maximum	99,00	99,00	80,00	84,00

APÊNDICE 6 - Teste do qui-quadrado

Tabela 24 – Nível de escolaridade independe do nível de renda, gênero e nível na empresa

Dimension					Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
								Correlation
	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	2
1	,249	,062			,612	,612	,051	,001
2	,171	,029			,288	,900	,057	
3	,091	,008			,081	,981		
4	,044	,002			,019	1,000		
Total		,101	32,928	,034 ^a	1,000	1,000		

a. 20 degrees of freedom

Summary

Dimension					Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	
1	,187	,035			1,000	1,000	,053	
Total		,035	11,842	,019 ^a	1,000	1,000		

a. 4 degrees of freedom

Summary

Dimension					Proportion of Inertia		Confidence Singular Value	
								Correlation
	Singular Value	Inertia	Chi Square	Sig.	Accounted for	Cumulative	Standard Deviation	2
1	,271	,073			,745	,745	,057	-,004
2	,117	,014			,140	,885	,041	
3	,087	,008			,078	,963		
4	,061	,004			,037	1,000		
Total		,098	31,858	,045 ^a	1,000	1,000		

a. 20 degrees of freedom

APÊNDICE 7 – Análise de *Clusters*

Tabela 25 – Resultado das análises de cluster para os 3 primeiros tipos

Cluster Number of Case		v1_p	v2_p	v3_p	v4_p	v5_p	v6_p	v7_p	v8_p	v9_p	v10_p	v11_p
1	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
	Mean	35,4348	72,1196	26,6304	18,8043	22,3261	23,5435	64,5652	29,9457	28,9130	11,5543	56,3587
	Std. Deviation	22,33182	23,16014	17,11481	22,77952	18,85404	21,02610	19,92641	18,74488	18,80826	15,99132	28,19772
2	N	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168	168
	Mean	46,7143	54,3452	42,7679	41,4881	42,3512	42,3214	51,9048	47,4702	50,2976	41,2619	21,8452
	Std. Deviation	20,69168	20,12357	20,13992	20,73904	18,53081	20,57477	14,52656	15,84919	18,73789	18,66414	25,38069
3	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Mean	67,6026	44,4487	65,0641	73,0000	67,5641	66,4744	40,3205	61,3333	77,4615	70,8846	41,4103
	Std. Deviation	20,17092	22,94128	19,07765	21,77631	23,57282	21,87789	20,29554	23,14756	19,47539	20,04215	29,28695
Total	N	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338	338
	Mean	48,4645	56,8994	43,5207	42,5858	42,7189	42,7840	52,6775	45,8994	50,7456	40,0118	35,7544
	Std. Deviation	23,92583	23,83577	23,42742	28,82198	25,48708	25,87640	19,49677	21,62484	25,52651	27,85539	30,81642

Tabela 26 – Resultado da análise de cluster para os 5 tipos

			Gênero		Total
			feminino	masculino	
Cluster Number of Case	1	Count	4	88	92
		% within Cluster Number of Case	4,3%	95,7%	100,0%
		% within gênero	3,0%	42,7%	27,2%
		% of Total	1,2%	26,0%	27,2%
	2	Count	60	108	168
		% within Cluster Number of Case	35,7%	64,3%	100,0%
		% within gênero	45,5%	52,4%	49,7%
		% of Total	17,8%	32,0%	49,7%
	3	Count	68	10	78
		% within Cluster Number of Case	87,2%	12,8%	100,0%
		% within gênero	51,5%	4,9%	23,1%
		% of Total	20,1%	3,0%	23,1%
Total	Count	132	206	338	
	% within Cluster Number of Case	39,1%	60,9%	100,0%	
	% within gênero	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	39,1%	60,9%	100,0%	

APÊNDICE 8 - Valores do Alfa de Cronbach

Fator 1:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,679	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ter um trabalho eleva minha autoestima	9,4529	4,390	,528	,563
Ter um trabalho faz com que eu me sinta útil à sociedade	9,7941	3,663	,494	,585
Ter trabalho faz com que eu me sinta útil em casa	10,0765	3,587	,477	,613

Fator 2:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,487	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Sinto orgulho do trabalho do meu cônjuge	8,6882	5,006	,380	,293
O sucesso na carreira do meu cônjuge é importante para mim	8,5765	5,661	,304	,413
A carreira do meu cônjuge oferece maior segurança para que eu possa redirecionar minha carreira caso não esteja satisfeito	10,3765	3,297	,295	,490

Fator 3:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,357	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
O ganho financeiro é a principal vantagem do trabalho do casal	4,3971	1,945	,218	. ^a
Um padrão de vida e um status socioeconômico elevado me estimulam, e ao meu cônjuge, a trabalhar	3,6618	2,201	,218	. ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Fator 4:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,884	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tenho um trabalho que me exige muito e prejudica minha dedicação à família	25,7500	71,374	,766	,860
O meu trabalho me sobrecarrega	25,2794	71,588	,727	,863
A sobrecarga de trabalho interfere na minha família	25,2882	72,896	,678	,867

Tenho um trabalho que me exige muito e prejudica minha vida social	25,7853	72,753	,685	,866
Meu trabalho interfere no meu relacionamento conjugal	25,8088	75,016	,609	,873
Vivo em constante tensão	25,7118	73,681	,669	,868
Sou uma pessoa estressada	25,4794	73,306	,658	,869
Meu comportamento em casa é influenciado pela minha postura no trabalho	25,3294	78,581	,461	,885
Conciliar trabalho com família é difícil para mim atualmente	26,6265	80,730	,432	,886

Fator 5:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,729	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Minha carreira limitou a quantidade de filhos pretendidos	3,1147	3,612	,575	^a
Minha carreira adiou a maternidade/paternidade	2,7000	3,119	,575	^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Fator 6:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,383	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Priorizo minha família à minha carreira	5,8618	5,081	,131	,455
A sobrecarga de papéis, tais como cuidar da casa, dos familiares, dos negócios extras, interfere na minha carreira	7,0176	3,681	,329	,063
Deixo meus problemas familiares afetarem meu desempenho no trabalho	7,1971	4,406	,222	,297

Fator 7:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,397	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
É aceitável que eu ganhe mais que meu cônjuge	4,5324	1,459	,250 ^a	
É natural que meu cônjuge me acompanhe nas minhas decisões	4,8559	1,953	,250 ^a	

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Fator 8: EXCLUÍDO

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,148	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Acho injusta a desigualdade de salários entre homens e mulheres	3,8559	2,891	,083	^a
Por mais que o homem colabore em casa, sempre será da responsabilidade da mulher manter tudo em ordem	5,0676	1,697	,083	^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

APÊNDICE 9 - Tabela de explicação dos fatores

Tabela 27 – Total da Variância Explicada

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,586	27,930	27,930	5,586	27,930	27,930	5,228	26,141	26,141
2	1,568	7,841	35,771	1,568	7,841	35,771	1,598	7,990	34,131
3	1,502	7,508	43,279	1,502	7,508	43,279	1,377	6,886	41,017
4	1,253	6,264	49,543	1,253	6,264	49,543	1,314	6,572	47,588
5	1,135	5,677	55,220	1,135	5,677	55,220	1,310	6,549	54,138
6	1,025	5,126	60,346	1,025	5,126	60,346	1,117	5,586	59,724
7	,974	4,869	65,215	,974	4,869	65,215	1,098	5,491	65,215
8	,892	4,461	69,676						
9	,778	3,889	73,565						
10	,738	3,691	77,256						
11	,687	3,435	80,691						
12	,683	3,414	84,106						
13	,547	2,736	86,842						
14	,514	2,569	89,411						
15	,444	2,219	91,630						
16	,423	2,113	93,743						
17	,394	1,970	95,713						
18	,322	1,609	97,322						
19	,288	1,439	98,761						
20	,248	1,239	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

APÊNDICE 10 – Resultados do teste t

Tabela 28 – Diferença entre os grupos de prevalência (benefícios e conflitos/dilemas)

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
								95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
v1_p	Equal variances assumed	1,603	,206	,452	336	,652	2,03856	4,51428	-6,84126	10,91838
	Equal variances not assumed			,401	34,677	,691	2,03856	5,08599	-8,28998	12,36710
v2_p	Equal variances assumed	,302	,583	-1,834	336	,068	-8,20826	4,47631	-17,01339	,59687
	Equal variances not assumed			-1,838	36,366	,074	-8,20826	4,46577	-17,26209	,84557
v3_p	Equal variances assumed	1,595	,208	-,328	336	,743	-1,45109	4,42088	-10,14717	7,24499
	Equal variances not assumed			-,292	34,697	,772	-1,45109	4,97230	-11,54854	8,64636
v4_p	Equal variances assumed	,072	,789	,066	336	,947	,36083	5,43969	-10,33932	11,06098
	Equal variances not assumed			,065	36,011	,949	,36083	5,55079	-10,89658	11,61824
v5_p	Equal variances assumed	2,472	,117	-,264	336	,792	-1,26836	4,80982	-10,72952	8,19279
	Equal variances not assumed			-,235	34,722	,816	-1,26836	5,39841	-12,23086	9,69414
v6_p	Equal variances assumed	,007	,933	,228	336	,820	1,11180	4,88342	-8,49413	10,71773
	Equal variances not assumed			,227	36,298	,822	1,11180	4,89247	-8,80775	11,03135
v7_p	Equal variances assumed	2,619	,107	-,502	336	,616	-1,84670	3,67835	-9,08220	5,38881
	Equal variances not assumed			-,423	34,093	,675	-1,84670	4,36748	-10,72158	7,02819

v8_p	Equal variances assumed	,162	,687	-,192	336	,847	-,78554	4,08115	-8,81337	7,24228
	Equal variances not assumed			-,179	35,280	,859	-,78554	4,38304	-9,68106	8,10998
v9_p	Equal variances assumed	,368	,545	,687	336	,493	3,30692	4,81438	-6,16320	12,77705
	Equal variances not assumed			,666	35,858	,509	3,30692	4,96281	-6,75951	13,37336
v10_p	Equal variances assumed	3,189	,075	,374	336	,709	1,96638	5,25621	-8,37284	12,30559
	Equal variances not assumed			,328	34,536	,745	1,96638	5,99344	-10,20679	14,13955
v11_p	Equal variances assumed	,967	,326	-,468	336	,640	-2,72092	5,81426	-14,15785	8,71601
	Equal variances not assumed			-,424	34,936	,674	-2,72092	6,41259	-15,74003	10,29819
v12_p	Equal variances assumed	6,231	,013	1,250	336	,212	4,78512	3,82938	-2,74746	12,31771
	Equal variances not assumed			1,034	33,909	,309	4,78512	4,62980	-4,62470	14,19494
fator2	Equal variances assumed	,556	,456	,374	336	,708	,07933	,21198	-,33765	,49631
	Equal variances not assumed			,348	35,247	,730	,07933	,22823	-,38389	,54255
fator3	Equal variances assumed	6,078	,014	6,493	336	,000	1,05790	,16294	,73739	1,37841
	Equal variances not assumed			4,888	33,069	,000	1,05790	,21644	,61758	1,49821
fator1	Equal variances assumed	6,520	,011	5,367	336	,000	,93787	,17476	,59411	1,28162
	Equal variances not assumed			4,188	33,368	,000	,93787	,22394	,48245	1,39328
fator4	Equal variances assumed	3,475	,063	-8,147	336	,000	-1,50609	,18486	-1,86972	-1,14246
	Equal variances not assumed			-9,978	40,697	,000	-1,50609	,15093	-1,81098	-1,20120
fator5	Equal variances assumed	1,040	,309	-4,355	336	,000	-1,30361	,29936	-1,89247	-,71476
	Equal variances not assumed			-4,608	37,309	,000	-1,30361	,28292	-1,87671	-,73052
fator6	Equal variances assumed	4,711	,031	-2,956	336	,003	-,50569	,17110	-,84225	-,16913
	Equal variances not assumed			-2,527	34,254	,016	-,50569	,20010	-,91222	-,09916

fator7	Equal variances assumed	,045	,833	-,711	336	,478	-,13854	,19497	-,52205	,24497
	Equal variances not assumed			-,695	35,972	,492	-,13854	,19946	-,54308	,26600

APÊNDICE 11 – ANOVA para percepção de diferença entre os tipos

Tabela 29 – ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
fator1	Between Groups	37,541	4	9,385	11,317	,000
	Within Groups	276,154	333	,829		
	Total	313,695	337			
fator2	Between Groups	3,073	4	,768	,606	,659
	Within Groups	422,238	333	1,268		
	Total	425,311	337			
fator3	Between Groups	2,498	4	,625	,742	,564
	Within Groups	280,190	333	,841		
	Total	282,688	337			
fator4	Between Groups	5,324	4	1,331	1,161	,328
	Within Groups	381,843	333	1,147		
	Total	387,167	337			
fator5	Between Groups	6,195	4	1,549	,580	,677
	Within Groups	889,481	333	2,671		
	Total	895,675	337			
fator6	Between Groups	21,433	4	5,358	6,792	,000
	Within Groups	262,725	333	,789		
	Total	284,158	337			
fator7	Between Groups	14,168	4	3,542	3,409	,009
	Within Groups	345,999	333	1,039		
	Total	360,166	337			
fator8	Between Groups	31,683	4	7,921	8,152	,000
	Within Groups	323,545	333	,972		
	Total	355,229	337			

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
fam_trab	,705	4	333	,589
trab_fam	1,942	4	333	,103

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
fam_trab	Between Groups	18,960	4	4,740	3,836	,005
	Within Groups	411,475	333	1,236		
	Total	430,435	337			
trab_fam	Between Groups	4,042	4	1,010	1,013	,400
	Within Groups	331,999	333	,997		
	Total	336,041	337			