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

Dual Career Family e as decisões de carreira de casais
hetero e homoafetivos

Fernanda Cássia de Castro

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Tania Casado

SÃO PAULO
2015

Prof. Dr. Marco Antonio Zago
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Adalberto Américo Fischmann
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Roberto Sbragia
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Moacir de Miranda Oliveira Júnior
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

FERNANDA CÁSSIA DE CASTRO

Dual Career Family e as decisões de carreira de casais hetero e homoafetivos

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, para a obtenção do título de Doutor em Ciências.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Tania Casado

Versão Original

SÃO PAULO

2015

FICHA CATALOGRÁFICA

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

Castro, Fernanda Cássia de

Dual career family e as decisões de carreira de casais hetero e
homoafetivos / Fernanda Cássia de Castro. -- São Paulo, 2015.
236 p.

Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2015.
Orientador: Tania Casado.

1. Administração de Carreiras 2. Gênero 3. Carreira dual 4. Ca-
sais. 5. Família 6. Homossexualidade
I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração
e Contabilidade. II. Título.

CDD – 658.409

À Deus, pela vida.

*Ao meu marido e meu filho, Tadeu e Jean,
pelo amor, união e cumplicidade.*

*Aos meus pais, Nelson e Dulce, por me
ensinar a caminhar em busca de meus sonhos.*

AGRADECIMENTOS

Chegando ao fim de mais uma jornada que gerou conhecimentos e experiências que agregaram muito para minha trajetória profissional, só posso agradecer aqueles que tornaram essa caminhada mais agradável e suave com seu apoio e colaboração.

À Prof^ª. Dr^ª. Tania Casado, agradeço por acreditar no potencial do meu trabalho, pela orientação sempre assertiva e pela oportunidade de realizar mais um sonho.

Ao meu filho Jean e ao meu marido Tadeu, agradeço pela parceria e compreensão dos muitos “agora não, estou fazendo minha tese” que ouviram nos últimos tempos.

Ao Prof. Dr. Marcelo Afonso Ribeiro e à Prof^ª. Dr^ª. Ana Carolina de Aguiar Rodrigues, agradeço pelas valiosas contribuições no Exame de Qualificação, que me auxiliaram na definição do rumo desta pesquisa.

À Franciele Aline Parrila, agradeço pela colaboração na correção da redação do texto para o Exame de Qualificação.

Aos professores da FEA-USP, agradeço por me ensinarem mais sobre a ciência da administração.

Aos diretores e coordenadores do LABFIN PROVAR da Fundação Instituto de Administração, agradeço por estarem presentes nessa caminhada e contribuírem, direta ou indiretamente, durante o processo de realização desta pesquisa.

Aos respondentes desta pesquisa, agradeço por compartilharem comigo suas enriquecedoras experiências de carreira e ampliarem minha visão sobre a carreira do casal.

Aos que colaboraram, direta ou indiretamente, para a realização deste trabalho...

Muito Obrigada!

*Bom mesmo é ir à luta com determinação,
abraçar a vida com paixão, perder com
classe e vencer com ousadia, por que o
mundo pertence a quem se atreve. E a vida
é muito bela para ser insignificante.*

Charles Chaplin

RESUMO

Nas últimas décadas, foi possível observar mudanças na forma como as pessoas estão lidando com as decisões de carreira nas organizações. Além da dimensão profissional, aspectos de âmbito pessoal e familiar estão sendo considerados, evidenciando a importância da integração entre vida e trabalho no contexto contemporâneo. Muitos fenômenos sociais, culturais e políticos têm proporcionado debates relevantes sobre carreira e trabalho no cenário mundial e brasileiro, destacando-se o crescente aumento da participação feminina no processo produtivo, a ressignificação do papel masculino no casamento, o modelo familiar homoafetivo se fundamentando enquanto instituição legal, social e política, e os novos desenhos de carreira que buscam suprir necessidades pessoais e organizacionais. Considerando tais temas, estudos sobre *dual career family* (famílias em carreira dual) têm sido retomados de forma mais intensa pela academia, buscando investigar como os casais estão gerenciando os domínios do trabalho e da vida familiar, concomitantemente às suas aspirações de carreira. As pesquisas sobre a carreira dual no cenário mundial abordam o relacionamento, os dilemas, os conflitos e as influências na carreira e na família para casais hetero e homoafetivos. Este estudo buscou determinar os fatores que influenciam a carreira dual para casais heteroafetivos, casais de lésbicas e casais de *gays*, em função das aspirações de carreira profissional e das demandas familiares. Para tanto, foram realizadas doze entrevistas com homens e mulheres em união hetero e homoafetiva da Grande São Paulo, com nível superior e união conjugal de mais de dois anos. Os dados foram coletados e analisados de acordo com a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). Para os heteroafetivos, constatou-se o crescente compromisso com a carreira dual, fundamentado nos ajustes que ambos os cônjuges realizam para conciliar as demandas profissionais e familiares por meio da busca de interações equitativas de poder. Os homoafetivos direcionam seus esforços à progressão na carreira. Entre os *gays*, o foco na carreira individual influencia o nível de compromisso com a carreira dual, observando-se relações de poder menos igualitárias na interação do casal. As lésbicas vivenciam o compromisso compartilhado com a carreira dual, baseado em interações igualitárias e em ajustes que ambas realizam para conciliar as demandas profissionais e familiares, e crescerem juntas na carreira. Constatou-se também diferença na tomada de decisões entre o casal baseada no papel de gênero associado ao sexo, construindo socialmente.

Palavras-chave: Administração de Carreiras. Gênero. Carreira dual. Casais. Família. Homossexualidade.

ABSTRACT

In recent decades, changes were observed in the way how people are dealing with career decisions in organizations. In addition to the professional dimension, personal and family context aspects are considered, highlighting the importance of integration between life and work in the contemporary context. Many social, cultural and political phenomena have provided relevant discussions on career and work in the world and Brazilian scenario, emphasizing the increasing female participation in the production process, the redefinition of the male role in marriage, homosexual family model is basing as a legal institution, social and political, and the new career designs that seek to fulfill personal and organizational needs. Studies on dual career family have been taken up more fully in the academy, trying to investigate couples are managing the domains of work and family life, concomitantly to their career aspirations. Research on dual career on the world stage approach the relationship, dilemmas, conflicts and influences on career and family for heterosexual and homosexual couples. This study aimed to determine the factors that influence the dual career for heterosexual couples, lesbian couples and gay couples, according to the career aspirations and family demands. Twelve interviews were conducted with men and women in union hetero and homosexual of São Paulo, with higher education and marital union of more than two years. Data were collected and analyzed according to the content analysis technique proposed by Bardin (1977). For heterosexuals, there was the growing commitment to dual career, based on the settings that both spouses hold to reconcile work and family demands by seeking equitable interactions power. The homosexuals direct their efforts to career progression. Among gays, focus on individual career influences the level of commitment to dual career, observing least equal power relations in the interaction of the couple. Lesbians experience the shared commitment to dual career, based on egalitarian interactions and adjustments that both perform to reconcile work and family demands, and grow together in their careers. It was also difference in decision making between the couple based on gender role associated with sex, building socially

Keywords: Management Careers. Gender. Dual career. Couples. Family. Homosexuality.

SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS	3
LISTA DE FIGURAS	5
1. INTRODUÇÃO	6
1.1. Contextualização e problema de investigação	6
1.2. Objetivos	11
1.3. Justificativas	11
1.4. Estrutura dos capítulos desta tese	12
2. A CARREIRA DUAL E A INFLUÊNCIA DE SEUS ELEMENTOS FORMADORES	17
2.1. Conceituando a carreira dual	17
2.2. Trabalho e carreira	21
2.3. Família e casamento	25
3. A CONSTRUÇÃO SOCIAL DO GÊNERO E INTERACIONISMO SIMBÓLICO NA CARREIRA DUAL	29
3.1. Carreira dual: uma questão de gênero	29
3.1.1. Perspectiva empiricista	32
3.1.2. Perspectiva pós-moderna	33
3.2. Os constructos sobre gênero e sobre sexo na homoafetividade	34
3.2.1. Homoafetividade, Teoria “Queer” e gênero	36
3.3. A Carreira Dual à luz do Interacionismo Simbólico	37
3.3.1. Pressupostos básicos do Interacionismo Simbólico e sua interface com a carreira dual	39
3.4. Síntese do capítulo	42
4. DEMANDAS PROFISSIONAIS E FAMILIARES NA CARREIRA DUAL	45
4.1. Conflitos e modos de lidar na carreira dual heteroafetiva	45
4.2. A homoafetividade e o cenário de trabalho	61
4.2.1. O papel do gestor no ambiente de trabalho para homoafetivos	64
4.2.3. Casais homoafetivos em carreira dual	67
4.3. Síntese dos temas estudados para a carreira dual hetero e homoafetiva	71
5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	75
5.1. Hipóteses do estudo	75
5.2. Natureza do estudo	76
5.3. População e amostra	77
5.4. A coleta de dados	91
5.4.1. O instrumento de pesquisa	91
5.4.2. O pré-teste	95
5.5. Método de análise dos dados	96
6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	99
6.1. Análise dos dados gerais da amostra	100
6.2. Análise do conteúdo das entrevistas	100
6.3. Dimensão “Trabalho”	106
6.3.1. Categoria “Planejamento das atividades de trabalho”	107
6.3.2. Categoria “Carreira”	116
6.3.3. Categoria “Relacionamento profissional no ambiente de	

trabalho”	130
6.3.4. Síntese da dimensão “Trabalho”	143
6.4. Dimensão “Família”	145
6.4.1. Categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas”	145
6.4.2. Categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”	161
6.4.3. Síntese da dimensão “Família”	173
6.5. Dimensão “Trabalho e Família”	175
6.5.1. Categoria “Equilíbrio entre vida e trabalho”	175
6.5.2. Síntese da associação das dimensões “Família e Trabalho”	188
6.6. Síntese dos dados apresentados neste capítulo	189
7. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS	193
7.1. O conceito de carreira dual para o contexto contemporâneo	193
7.2. Fatores que influenciam a carreira dual para casais heteroafetivos, casais de <i>gays</i> e casais de lésbicas	198
7.2.1. A carreira dual heteroafetiva	200
7.2.2. A carreira dual para casais de <i>gays</i>	204
7.2.3. A carreira dual para casais de lésbicas	207
7.3. Limitações e sugestões para estudos futuros	210
7.4. Recomendações para profissionais e organizações	212
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	214
APÊNDICES	223

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Conceitos e temas explorados neste estudo e suas subseções.	15
Quadro 2 - Diferença entre os conceitos de Família tradicional, Família de dupla renda e Família em carreira dual.	20
Quadro 3 - Fatores determinantes de sobrecarga de papéis.	49
Quadro 4 - Síntese dos fatores que influenciam as decisões de carreira para as famílias em carreira dual.	60
Quadro 5 - Ações gerenciais para promover o suporte comportamental	66
Quadro 6 - Temas e subtemas sobre como casais homoafetivos em carreira dual harmonizam relacionamento e carreira	69
Quadro 7 - Síntese dos fatores que influenciam as decisões de carreira para homoafetivos em carreira dual.	71
Quadro 8 – Classificação dos temas estudados nesta pesquisa nas dimensões Trabalho, Família e a relação entre as duas.	73
Quadro 9 - Grupos da amostra e número de entrevistados por grupo.	80
Quadro 10 - Caracterização dos entrevistados quanto ao grupo afetivo, idade, tempo de união, quantidade de filhos, cargo e renda do casal.	90
Quadro 11 - Seção 1 do Roteiro de Entrevista	93
Quadro 12 - Seção 2 do Roteiro de Entrevista – Parte A: Trabalho e Carreira e Parte B: Carreira e Família.	94
Quadro 13 - Esquema do processo de construção da pesquisa.	98
Quadro 14 - Categorias definidas a partir dos dados das entrevistas e seu embasamento teórico para cada uma.	103
Quadro 15 - Dimensões, categorias e temas sugeridos a partir dos relatos dos entrevistados desta pesquisa.	105
Quadro 16 - Quantidade de registro de cada tema da categoria “Planejamento das atividades de trabalho”.	107
Quadro 17 - Unidades de registro da categoria “Planejamento das Atividades de Trabalho”.	108
Quadro 18 - Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Planejamento das atividades de trabalho”.	115
Quadro 19 - Quantidade de registro de cada tema da categoria “Carreira”.	116
Quadro 20 - Unidades de registro da categoria “Carreira”.	117
Quadro 21 - Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Carreira”.	129
Quadro 22 - Quantidade de registro de cada tema da categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho”.	131
Quadro 23 - Unidades de registro da categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho”.	132
Quadro 24 - Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho”.	142
Quadro 25 - Fatores de influência na carreira dual, subdivididos nas categorias da Dimensão Trabalho.	143
Quadro 26 - Similaridades e diferenças entre os grupos elencados nesta pesquisa.	144
Quadro 27 - Quantidade de registro de cada tema da categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas”.	146
Quadro 28 - Unidades de registro da categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas”.	147

Quadro 29 - Descrição das atividades referente ao auxílio de terceiros para as demandas familiares e domésticas.	158
Quadro 30 - Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas”.	160
Quadro 31 - Quantidade de registro de cada tema da categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.	162
Quadro 32 - Unidades de registro da categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.	163
Quadro 33 - Idade e quantidade de filhos dos entrevistados.	170
Quadro 34 - Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.	172
Quadro 35 - Fatores de influência na carreira dual, subdivididos nas categorias da Dimensão Família.	173
Quadro 36 - Similaridades e diferenças entre os grupos elencados nesta pesquisa na dimensão “Família”.	174
Quadro 37 - Quantidade de registro de cada tema da categoria “Equilíbrio entre vida e trabalho”.	176
Quadro 38 - Unidades de registro da categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.	177
Quadro 39 - Descrição das horas de dedicação semanal dos entrevistados e seus cônjuges destinados ao trabalho e à família.	182
Quadro 40 - Médias das horas de dedicação semanal dos entrevistados e seus cônjuges destinados ao trabalho e à família.	183
Quadro 41 - Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Equilíbrio entre vida e trabalho”.	187
Quadro 42 - Fatores de influência na carreira dual, subdivididos nas categorias da Dimensão Família.	188
Quadro 43 - Similaridades e diferenças entre os grupos elencados nesta pesquisa na dimensão “Trabalho e Família”.	189
Quadro 44 - Síntese dos fatores elencados na pesquisa, apresentando as similaridades e as diferenças entre os casais heteroafetivos, os casais de <i>gays</i> e os casais de lésbicas.	191
Quadro 45 - Fatores que influenciam a carreira dual no trabalho, na família e na associação das duas dimensões.	199
Quadro 46 - Características da Carreira Dual Heteroafetiva no Brasil.	203
Quadro 47 - Características da Carreira Dual para Casais de <i>Gays</i> no Brasil.	207
Quadro 48 - Características da Carreira Dual para Casais de Lésbicas no Brasil.	210

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Representação esquemática dos aspectos que fundamentam este estudo.	14
Figura 2 – Representação esquemática da integração dos constructos de gênero e sexo associados ao modelo teórico do Interacionismo Simbólico.	43
Figura 3 – Representação esquemática apresentando as diferenças entre a carreira dual heteroafetiva, de lésbicas e de <i>gays</i> .	197

1. INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização e problema de investigação

Nas últimas décadas, foi possível observar mudanças na forma como as pessoas estão lidando com as decisões sobre trabalho nas organizações. Além da dimensão profissional, aspectos de âmbito pessoal e familiar estão sendo considerados em tais decisões de carreira, evidenciando a importância da integração entre vida e trabalho no contexto contemporâneo.

Ao se refletir sobre as dimensões pessoal, familiar e profissional, muitos fenômenos sociais, culturais e políticos têm proporcionado debates relevantes sobre carreira e trabalho no cenário mundial e brasileiro. Destacam-se temas como o crescente aumento da participação feminina no processo produtivo (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010), a ressignificação do papel masculino no casamento (MAUME, 2008), o modelo familiar homoafetivo se fundamentando enquanto instituição legal, social e política (MELLO, 2005), e os novos desenhos de carreira profissional buscando suprir necessidades pessoais e organizacionais (HALL, 2002).

Considerando tais temas, estudos sobre *dual career family*¹ têm sido retomados de forma mais intensa pela academia, buscando investigar como os casais estão gerenciando os domínios do trabalho e da vida familiar, concomitantemente às suas aspirações de carreira.

O termo *dual career family* foi inicialmente cunhado por Rapoport e Rapoport (1969), os quais apresentaram a *dual career family* como o tipo de família em que ambos os parceiros prosseguem em suas carreiras e, simultaneamente, mantêm uma vida familiar conjunta, com ou sem filhos. Esses pesquisadores concebem que as famílias se estruturam dessa forma em decorrência da mudança de papel da mulher na sociedade contemporânea (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

O aumento da participação da mulher no mercado de trabalho acarretou mudanças nas relações profissional, familiar e afetiva com seu parceiro, contribuindo para a partilha mais

¹ Embora a tradução em português para o termo *dual career* seja carreira dupla, este estudo considera o termo carreira dual como a denominação mais adequada.

equitativa das atividades familiares entre o casal (MAUME, 2008) e para a colaboração da mulher na composição da renda da casa (BOND *et al.*, 2003). Tal aumento é um fenômeno econômico e social, que possibilitou configurações familiares diferentes da família tradicional e clássica, na qual o homem assume o papel de provedor e a mulher de responsável pelas prendas domésticas e cuidado com os filhos (MEULDERS *et al.*, 2008).

Embora as pesquisas sobre *dual career* tenham se originado em 1969, os estudos sobre o tema ainda possibilitam investigação em virtude da transformação social, econômica, cultural e política que a sociedade vivencia e que influencia a dinâmica da vida familiar e do trabalho recentemente. Há estudos sobre carreira dual em muitos países, como Estados Unidos (CAMPOS, 2013), Índia (SAXENA; BHATNAGAR, 2009), China (HO *et al.*, 2013), Brasil (SANTOS, 2011), Alemanha (HOSER, 2012), Inglaterra (VAN HOOFF, 2011), Noruega (KITTEROD; LAPPEGARD, 2012) e Malásia (LIAN, 2008). Tais estudos visam compreender como os cônjuges desenvolvem as suas carreiras no domínio público, ao mesmo tempo que lidam com todas as demandas advindas do domínio privado de suas vidas.

A investigação sobre a perspectiva de realização e inovação da carreira dual se manifesta nas discussões de papéis sexuais, do avanço ocupacional, da conjugalidade² e da família, não só na literatura de cunho sociológico e psicológico, como também nos meios populares de comunicação. Esse modelo se configura em um padrão cultural aceito entre os casais de todas as posições sociais em busca de ajustes entre vida familiar e profissional adequados ao estilo de vida contemporâneo (BENENSON, 1984). A carreira dual possibilita ascensão social mais rápida em função dos ganhos financeiros advindos de dois trabalhadores, além de emergir outra norma de igualdade de gênero, onde ambos estão envolvidos em suas próprias aspirações de carreira e nas atividades de manutenção da casa. Benenson (1984) coloca que a motivação subjacente à busca de aspirações de carreira é resultado da difusão de novos valores culturais.

As pesquisas sobre a carreira dual heteroafetiva no cenário mundial abordam o relacionamento do casal, os conflitos e suas influências na carreira e na família (DUXBURY, HIGGINS, 2003). Por outro lado, esse fenômeno também passou a ser observado em modelos familiares homoafetivos, investigando-se a carreira, a remuneração, as oportunidades de

² Este estudo compreende a conjugalidade como a união de duas pessoas que convivem em uma relação afetivo-amorosa e que possuem projetos comuns (FÉRES-CARNEIRO, 1998).

ascensão profissional, o apoio das organizações, e as práticas, políticas e programas que garantam a manutenção da diversidade no ambiente de trabalho.

No casamento heteroafetivo, a carreira dual possui determinantes relacionados à negociação de tempo e alocação de energia dos cônjuges para a carreira e para a família, bem como ao conflito de papéis e de gênero no relacionamento e na distribuição das demandas familiares, domésticas, pessoais e profissionais.

Em contrapartida, a carreira dual homoafetiva é influenciada por outros fatores. O casamento homoafetivo tem sido bastante explorado em estudos que consideram questões adicionais, tais como a dimensão jurídica, religiosa e afetiva. Mais intensamente nas últimas três décadas, as transformações no processo de construção da conjugalidade homoafetiva vêm atingindo as representações e práticas sociais relativas à família (MELLO, 2005). O desafio gerado pelas reivindicações do movimento homossexual no Brasil busca refletir sobre as consequências de uma reprodução acrítica do modelo familiar moderno no âmbito das relações entre pessoas do mesmo sexo.

Mello (2005) aponta a existência de diferenças entre as experiências de conjugalidade homo e heteroafetiva, decorrentes das especificidades de gênero que atribuem singularidade a cada um dos três tipos de casal: o casal heteroafetivo composto por um homem e uma mulher e os casais homoafetivos, podendo ser integrados por dois homens ou duas mulheres. A conjugalidade é expressa a partir de projetos identitários plurais e de uma concepção flexível dos sistemas de sexo e de gênero³, onde o casal pode “partilhar investimentos afetivos e materiais e construir conjuntamente estratégias e hábitos de vida destinados a lhes proporcionar gratificação afetivo-sexual, segurança existencial e material e realização de projetos individuais e coletivos”. (MELLO, 2005, p.222-223).

Do ponto de vista sociológico, pode-se considerar que as relações amorosas estáveis entre homoafetivos começam a ser vistas como uma das modalidades de família, ganhando visibilidade social no final do século XX. O conceito de casal está associado à relação que permite um espaço de exercício de amor e de cooperação mútua, consagrado à reprodução

³ A partir dessas colocações, mostra-se importante esclarecer a diferença entre os conceitos de sexo e gênero. Este estudo considera que sexo refere-se à fisiologia e anatomia humana, por meio das quais homens e mulheres se distinguem em machos e fêmeas (STOLLER, 1968). Para gênero, a definição que se adota é a de Scott (1986) em que gênero é uma categoria de análise histórica, cultural e política, e que expressa relações de poder.

social, e não somente ao par organizado e determinado pelos papéis sociais do masculino e do feminino, destinado à reprodução biológica.

Muitos países, inclusive o Brasil, legalizaram os casamentos homoafetivos (OLIVEIRA, 2013). As representações sociais relacionadas à família tendem a se alterar significativamente no Brasil e no mundo, a partir da legitimidade social das relações amorosas estáveis de lésbicas e *gays*, conduzindo-nos para questionamentos sobre os fundamentos estruturadores do ideário de família conjugal (MELLO, 2005).

No ambiente organizacional, algumas companhias⁴ têm investido em programas que visam prevenir atos homofóbicos, verificando-se uma tendência em manter uma posição igualitária entre o hetero e o homoafetivo. No Brasil, uma instituição financeira admitiu o período de licença de maternidade de sete meses para ambos os cônjuges de um casal de lésbicas (MARQUES, 2014) depois que seus gêmeos, concebidos por inseminação artificial, nasceram. A organização inovou ao aplicar a lei do trabalho e abriu um novo caminho para a estabilização do modelo de família homoafetivo.

Estudos recentes têm demonstrado que os *gays*, assim como outras minorias sexuais, comumente experienciam angústias relacionadas à carreira, muitas vezes sob a forma de discriminação e opressão no local de trabalho. Além disso, constatou-se um número restrito de pesquisas que estudam a integração do trabalho e da vida pessoal de *gays* e seus relacionamentos significativos (MANLEY, 2006).

Poucos estudos têm explorado as preocupações de carreira de homoafetivos masculinos no contexto de suas relações pessoais e com outras pessoas significativas, ou seja, da carreira dual de homoafetivos. No Brasil, são poucas as pesquisas desenvolvidas na área, cujos enfoques abordam os efeitos do *coming out*⁵, da homofobia, do impacto na carreira do indivíduo assumidamente homoafetivo, entre outros temas (SIQUEIRA, FERREIRA E ZAULI-FELLOWS, 2006).

⁴ Procter & Gamble, United Airlines, American Express e Kodak (SIQUEIRA, FERREIRA E ZAULI-FELLOWS, 2006).

⁵ O termo “*coming out*” corresponde ao processo de revelação da orientação sexual pelo homoafetivo para as pessoas que fazem parte de suas redes de relacionamento, tais como a família, os amigos, os colegas de trabalho e a sociedade como um todo. (SIQUEIRA, FERREIRA E ZAULI-FELLOWS, 2006). O termo “*coming out*” será mantido em toda a redação deste estudo, pois se considera que ainda não exista, na Língua Portuguesa, uma expressão mais clara, sem preconceitos e politicamente correta que defina esse processo.

Sperry (1993) aponta que o número de casais de *gays* e de lésbicas em carreira dual tende a aumentar. Lonborg e Phillips (1996) e Pope (1995) recomendam que os pesquisadores examinem as questões de carreira dual para as pessoas lésbicas, *gays* e bissexuais. Santos (2011) sugere que o enfoque dos estudos da carreira dual para casais homoafetivos possui características diferentes dos da carreira dual heteroafetiva.

Os estudos sobre carreira dual na atualidade apresentam relevância a partir de um cenário empresarial diferente do discutido por Rapoport e Rapoport (1969) em meados do século passado. Alguns fatos, a seguir, indicam tal transformação e apontam a necessidade de revisitar o conceito de *dual career* sob tal prisma:

- A intensificação da participação feminina no mercado produtivo;
- O desejo do profissional por sucesso na carreira;
- O surgimento de modelos familiares com arranjos de papéis e atividades com o propósito de integração entre trabalho e qualidade de vida;
- A consolidação sociocultural e política de famílias homoafetivas, almejando a homoparentalidade;
- O desenvolvimento de políticas e práticas que visam à gestão da carreira e da diversidade nas organizações.

Tais fatores apresentam inúmeras oportunidades de pesquisa com o tema *dual career*. Ao mesmo tempo, mostra-se relevante a compreensão desse fenômeno no Brasil, considerando a conjugalidade hetero e homoafetiva.

A partir do universo de tipos de relacionamento entre as pessoas, de casamento e de modelo familiar (FÉRES-CARNEIRO; ZIVIANI, 2009), e delineando um recorte para fins de estudo, esta pesquisa propõe-se identificar e analisar os fatores que influenciam a carreira dual para heteroafetivos, e homoafetivos *gays* e lésbicas⁶ no Brasil.

A questão que se pretende investigar empiricamente é: “Quais as diferenças entre os fatores que determinam a carreira dual para casais heteroafetivos, casais de lésbicas e casais de *gays*?”

⁶ O grupo homoafetivo abrange subconjuntos representados pelas lésbicas, *gays*, bissexuais, transexuais, transgêneros e intersexs, designadas pela sigla atual de LGBTTI. Dessa forma, é imprescindível realizar um recorte deste estudo, o qual irá abrange casais de *gays* e de lésbicas que desejam a conjugalidade.

1.2. Objetivos

Este estudo, de natureza exploratória, tem como principal objetivo **apresentar os fatores que influenciam a carreira dual para casais heteroafetivos, casais de lésbicas e casais de gays**.

A fim de trilhar uma trajetória que permita estruturar a coleta de dados e análise desses fatores, os objetivos específicos desta pesquisa consistem em:

- 1) Compreender o conceito de carreira dual para heteroafetivos, lésbicas e gays;
- 2) Verificar se eventuais aspectos diferem na carreira dual hetero e homoafetiva;
- 3) Identificar e analisar os fatores que determinam a constituição da carreira dual para casais heteroafetivos;
- 4) Identificar e analisar os fatores que determinam a constituição da carreira dual para casais de lésbicas;
- 5) Identificar e analisar os fatores que determinam a constituição da carreira dual para casais de gays.

1.3. Justificativas

O tema *dual career family* tem sido bastante enfatizado no contexto mundial, devido às complexas transformações nas relações familiares e no ambiente organizacional. A busca dos profissionais por melhor qualidade de vida e pelo equilíbrio entre as demandas de família e de trabalho tem sido foco de estudos na área de gestão de pessoas sobre as melhores práticas e políticas organizacionais para atrair e reter talentos, os quais estão reconfigurando seu sentido e propósito de vida pelos seus valores humanos e não somente pelos organizacionais (HALL, HALL, 1980; FISCHER, ALBUQUERQUE, 2011).

Embora a carreira dual tenha sido tema de estudos no âmbito internacional, no Brasil, há poucos estudos que evidenciam o fenômeno, o que torna amplo o campo de investigação frente à revitalização do conceito de Rapoport e Rapoport (1969) à luz das questões atuais.

Esta pesquisa possibilitará a compreensão de como pessoas casadas priorizam os aspectos relacionados às dimensões família e trabalho na construção de suas carreiras profissionais. Além disso, este estudo transcende o conceito tradicional de família, buscando a compreensão da carreira dual em modelos familiares homoafetivos, fundamentando-se na legalização de casamentos homoafetivos em quinze países até o momento e nos movimentos sociais e políticos brasileiros que postulam a igualdade e a diversidade (OLIVEIRA, 2013; HURLEY, 2013).

Os resultados deste estudo poderão conduzir à reconstrução do conceito de *dual career*, considerando as novas possibilidades de conceber a estrutura familiar e os diferentes tipos de carreira atuais que diferem do desenho tradicional (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996).

Este estudo poderá fornecer um mapeamento sobre as necessidades pessoais do profissional, permitindo a readequação de políticas e práticas geradas para a gestão de pessoas nas organizações.

Para os casais heteroafetivos, a investigação permitirá a adequação de tais práticas às necessidades dos casais, tais como a flexibilidade de horários, os planos de benefícios adequados à realidade das mulheres e dos homens casados e a atenção às diversas formas de gerenciar carreira nas organizações.

Para os casais homoafetivos, tal readequação deve se estender para além dos benefícios sociais, como os planos de assistência médica e odontológica aos parceiros (MARQUES, 2014). Torna-se importante privilegiar as necessidades individuais na pluralidade, pois o gênero masculino e o feminino estão sendo construídos e reconstruídos constantemente por meio dos diferentes tipos de relacionamentos sociais e afetivos na atualidade.

1.4. Estrutura dos capítulos desta tese

Este **primeiro capítulo** foi iniciado com os elementos gerais da pesquisa, relatando acontecimentos e fatos nacionais e internacionais que permitiram introduzir o tema de investigação: a carreira dual. Também foi exposto o problema de investigação que delimitou

os esforços deste estudo. O objetivo geral e os específicos possibilitam compreender as questões que guiaram a construção deste estudo. Além desses aspectos, foram apresentadas as contribuições do estudo sobre carreira dual para hetero e homoafetivos e a originalidade da pesquisa, devido aos poucos estudos registrados no Brasil.

A revisão bibliográfica teve como propósito apresentar o levantamento da literatura sobre carreira dual, evidenciando os aspectos envolvidos na construção do conceito e nos conflitos da carreira dual para heteroafetivos, *gays* e lésbicas. Ele foi estruturado a partir da associação dos aspectos apresentados na Figura 1, contemplando os elementos de trabalho e carreira no domínio profissional e de família e casamento (hetero e homoafetivo) no domínio pessoal e familiar.

O trabalho e a carreira são componentes que interferem na constituição da carreira dual, assim como a família e o casamento. Os aspectos teóricos do Interacionismo Simbólico e da discussão sobre gênero e sexo fornecem elementos que circundam a carreira dual e seus domínios, elucidando questões que possibilitam o debate do fenômeno. Outro conjunto de aspectos que influenciam a carreira dual são as demandas externas relacionadas ao trabalho e à família.

A Figura 1 a seguir mostra a representação esquemática referente à associação de tais aspectos, com a finalidade de esclarecer como o escopo desta pesquisa foi fundamentado.

Figura 1 – Representação esquemática dos aspectos que fundamentam este estudo.

A partir desta representação, buscou-se uma descrição mais didática dos elementos de reflexão da carreira dual, subdividindo a revisão de literatura sobre o tema em três partes:

- A Carreira Dual e a influência de seus elementos formadores;
- A construção social do gênero e Interacionismo Simbólico na carreira dual;
- Demandas profissionais e familiares na carreira dual.

O **segundo capítulo** denominado “A Carreira Dual e a influência de seus elementos formadores” foi subdividido em três seções, as quais apresentam o conceito de carreira dual e sua importância para a busca de oportunidades da carreira feminina e da masculina no mundo do trabalho; os aspectos do domínio profissional relacionados ao trabalho e à carreira; e os elementos do domínio pessoal e familiar associados ao casamento e à família hetero e homoafetiva.

O **terceiro capítulo** intitulado “A construção social do gênero e Interacionismo Simbólico na carreira dual” apresentou a associação entre a carreira dual e os estudos de gênero, debatendo as questões referentes à igualdade e às diferenças do gênero feminino e do masculino, e aprofundando alguns modelos teóricos desse constructo. Também se explanou sobre o modelo teórico do Interacionismo Simbólico e sua relação entre os papéis desempenhados pela pessoa na carreira dual e as demandas profissionais e familiares.

O **quarto capítulo** “Demandas profissionais e familiares na carreira dual” contemplou os fatores de conciliação entre as demandas profissionais e familiares para a carreira dual heteroafetiva e homoafetiva. Sob a perspectiva homoafetiva, pontuou-se o contexto da homoafetividade segundo a “teoria *queer*”, bem como se elencou o apoio das organizações e dos gestores para a construção de um ambiente favorável ao trabalho do homoafetivo nas organizações. Foram apresentados estudos sobre o tema e artigos atuais de âmbito nacional e internacional.

O Quadro 1 apresenta os principais conceitos e temas explorados na revisão bibliográfica que embasou este estudo.

Quadro 1 - Conceitos e temas explorados neste estudo e suas subseções.

Capítulos	Temas
Capítulo 2 - A Carreira Dual e a influência de seus elementos formadores	Carreira Dual Trabalho e Carreira Família e Conjugalidade
Capítulo 3 - A construção social do gênero e Interacionismo Simbólico na carreira dual	Constructo social de gênero Conceito de sexo
Capítulo 4 - Demandas profissionais e familiares na carreira dual	Carreira dual heteroafetiva: conflitos e benefícios Homoafetividade

Fonte: A autora.

A metodologia foi apresentada no **quinto capítulo**, no qual foram descritos os pressupostos ontológicos e epistemológicos adotados nesta pesquisa. Foram detalhados a natureza exploratória deste estudo, a abordagem qualitativa, as hipóteses e os limites metodológicos. Além do exposto, foram apresentados e justificados: a definição da população e da amostra, a técnica de coleta, o instrumento de pesquisa, o pré-teste, as entrevistas semiestruturadas, o desenho da pesquisa e os procedimentos de análise dos resultados obtidos.

Os resultados da pesquisa foram descritos no **sexto capítulo**, composto por seis seções, com a finalidade de detalhar a análise dos dados dos respondentes e apresentar a frequência e as unidades de registro das entrevistas das dimensões Trabalho, Família e da associação entre elas. Por meio das unidades de registro vinculadas a cada tema e sua respectiva categoria, foi possível elencar os fatores que influenciam a carreira dual para os casais heteroafetivos, casais de *gays* e casais de lésbicas, identificando semelhanças e diferenças entre os modelos e dinâmicas que os ajustes entre as demandas do trabalho e da família configuram. A última seção deste capítulo sintetizou todos os aspectos relacionados às dimensões.

As considerações finais e a conclusão da pesquisa foram explanadas no **sétimo capítulo** deste estudo, discutindo os elementos explanados nesta pesquisa e analisando-os conforme os objetivos propostos. Também foram expostos os limites teóricos e metodológicos desta pesquisa, bem como sugestões de pesquisas futuras.

2. A CARREIRA DUAL E A INFLUÊNCIA DE SEUS ELEMENTOS FORMADORES

Este capítulo tem como propósito apresentar o conceito de carreira dual e os elementos que influenciam sua formação e características: o trabalho, a carreira, o casamento e a família. Para isso, ele foi estruturado em três subseções, conforme abaixo:

2.1. Conceituando a carreira dual

2.2. Trabalho e Carreira

2.3. Família e Casamento

2.1. Conceituando a carreira dual

Desde 1990, tem sido observado um crescimento no número de estudos sobre as transformações na interface entre trabalho e família, decorrentes do aumento das demandas de trabalho para os profissionais. Tais mudanças vêm interferindo nas relações familiares (HALL, 1989). Além disso, a divisão sexual do trabalho está configurando novas estruturas de papéis, tanto do homem como da mulher, nas esferas profissional e familiar.

Após a Segunda Guerra Mundial, as mulheres passaram a assumir responsabilidades com o trabalho remunerado, além dos cuidados com os filhos e com a família (EDWARDS, 2001). Esse cenário levou a uma reestruturação do núcleo familiar tradicional, no qual a mulher assumia as funções de dona de casa e o homem, as de provedor e chefe de família. Na maior parte das famílias da sociedade contemporânea ocidental, ambos contraem, conjuntamente, os papéis de protagonistas na manutenção financeira e afetiva do lar (POLK, 2008).

Com o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, a conciliação entre trabalho e vida familiar tornou-se fundamental. A participação de mulheres em responsabilidades de trabalho na sociedade contemporânea requer uma organização de esforços e compromissos de trabalho, uma vez que uma vasta gama de mulheres altamente

qualificadas busca integrar as aspirações profissionais e as exigências familiares (FOGARTHY; RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

Tanto os homens como as mulheres em carreira dual pretendem alcançar altos níveis de compromisso e ascensão no mundo profissional, procurando exercer as suas competências em ocupações e trabalhos altamente produtivos e responsáveis. Tais aspirações conduzem à necessidade de ajustes entre as obrigações familiares e profissionais, redesenhando os papéis nesse contexto.

Para denominar tal estrutura, Fogarthy, Rapoport e Rapoport (1971) utilizaram o termo *dual-career family*⁷, caracterizando as famílias que exercem suas competências totais e possíveis em suas ocupações e são altamente produtivas em suas responsabilidades de trabalho. A família de carreira dual é definida como “[...] o tipo de família em que ambos os chefes da família prosseguem na carreira ao mesmo tempo e mantêm uma vida familiar (incluindo crianças) conjuntamente.” (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976, p.18)⁸. Neste estudo, o termo *dual-career family* foi traduzido como família de carreira dual. Outros estudos apontam a tradução: família de dupla carreira.

O conceito de *dual-career family* não requer que ambos os membros trabalhem em tempo integral. Dependendo da situação e natureza de suas ocupações, a quantidade de trabalho remunerado em um determinado momento pode variar. O elemento crucial que distingue a *dual-career family* de outras formas de estrutura familiar é o alto comprometimento de ambos os parceiros sobre a base igualitária e um plano de vida que envolva uma participação na família e avanço no trabalho (FOGARTHY; RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

Benenson (1984) aponta a necessidade de ampliação do conceito de *dual-career family* concebido por Rapoport e Rapoport (1969). A princípio, o conceito delimitou um novo padrão de aspirações de carreira de jovens casais da elite inglesa, cujos cônjuges buscavam um igualitarismo doméstico. As afirmações de Benenson (1984) são baseadas em uma perspectiva sociológica e indicam o estabelecimento de normas de aspirações sociais das famílias, contemplando a noção feminista de igualdade e um reordenamento do relacionamento entre trabalho e vida familiar.

⁷ “both seek to exercise their competences as fully as possible in their occupations and to perform highly productive or responsible jobs” (RAPOPORT E RAPOPORT, 1971, p. 334)

⁸ “[...] the type of family in which both heads of household pursue careers and at the same time maintain a family life (including children) together.”

Nesse sentido, mostra-se fundamental apontar as diferenças existentes entre os casais de carreira dual (*dual-career couples*) e os casais de renda dual (*dual-earner couples*). A compreensão dessas diferenças relacionadas às concepções do casal sobre carreira, trabalho e família permite contextualizar o termo *dual career family* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

Além da família de carreira dual, Gilbert e Rachlin (1987) apresentam duas variações da estrutura familiar nuclear fundamentada nas relações conjugais e na progressão de carreira. A primeira consiste na família tradicional (*tradicional family*), em que o marido é o único provedor, e a mulher dedica-se em tempo integral às atividades domésticas. A segunda variação diz respeito à família de duplo salário (*dual-earner family*), na qual ambos os cônjuges trabalham em atividades remuneradas, mas não necessariamente construindo uma carreira profissional. Nesse tipo de estrutura familiar, é comum um dos cônjuges focar-se exclusivamente no ganho financeiro de seu trabalho.

Os casais em carreira dual possuem uma carreira profissional ou buscam posições no mercado de trabalho de elevados padrões e *status* profissional, além de apresentarem alto grau de comprometimento com o desenvolvimento de suas carreiras. Já os casais de renda dual se caracterizam pela obtenção e manutenção do emprego sem perspectivas ou aspirações de carreira. Outros autores utilizam outras expressões análogas, tais como *dual-income families* (famílias de dupla renda), *dual-workers families* (famílias de dois trabalhadores) e *two-job families* (famílias de dois trabalhos) (SEKARAN, 1986).

O Quadro 2 permite esclarecer a diferença entre os tipos de família e delimitar a extensão deste estudo, o qual pretende evidenciar a carreira dual, na qual ambos os cônjuges dispõem de tempo para o trabalho produtivo e buscam equilibrar as atividades das esferas profissional, pessoal e familiar.

Quadro 2 – Diferença entre os conceitos de Família tradicional, Família de dupla renda e Família em carreira dual.

Expressão	Explicação	Fundamentação Teórica
<i>Tradicional family</i> (<i>Família tradicional</i>)	O marido é o único provedor e a mulher dedica-se em tempo integral às prendas domésticas.	Gilbert e Rachlin (1987)
<i>Dual-earner family</i> (<i>Família de dupla renda</i>)	Ambos os cônjuges trabalham em atividades remuneradas, mas não necessariamente construindo uma carreira profissional.	Gilbert e Rachlin (1987)
<i>Dual career family</i> (<i>Família em carreira dual</i>)	Ambos os cônjuges estão inseridos no trabalho produtivo e aspiram ascensão na carreira.	Rapoport e Rapoport (1976)

Fonte: A autora.

Sekaran (1985; 1986) explicita o conceito de saliência no trabalho como distintivo da família de carreira dual. A saliência no trabalho está relacionada ao quanto a carreira é vital para uma pessoa. Os cônjuges em carreira dual têm o compromisso de manter-se em desenvolvimento no campo de trabalho, com expectativa contínua de mobilidade ascendente. Aqueles que consideram suas carreiras ou empregos como altamente salientes ou importantes para suas vidas, obtêm maior satisfação no trabalho.

Pogrebin (1975) define a carreira dual como aquela em que o comprometimento, a motivação e a importância da carreira são atribuídos de forma igualitária para ambos os parceiros. O autor difere a carreira dual de outras terminologias como a carreira de duas pessoas (*two-person career*) e a família de dois postos de trabalho (*two-job family*). Na carreira de duas pessoas, ambos os cônjuges são devotados à manutenção e crescimento da carreira do marido. No segundo caso, ambos os parceiros atuam no mercado, mas o trabalho da esposa é visto como dispensável e secundário à carreira do marido, a qual se deve manter.

Aldous (1982) privilegia o uso do termo *dual-earner family* (família de renda dual) em detrimento do termo *dual career* (carreira dual). Segundo a autora, o termo *dual-career family* é utilizado de forma restritiva, designado apenas para profissionais liberais, administrativos e ocupações técnicas. É relevante ressaltar que alguns autores definem casais em carreira dual como casais de renda dual, independentemente do tipo de ocupação (HALL; HALL, 1980).

A família de carreira dual para Duxbury *et al.* (2007) está formatada a partir da busca de satisfação mútua dos interesses dos parceiros frente ao bem-estar da família e às aspirações de carreira. Esse casal possui elevado nível de educação e status socioeconômico. O conflito entre as necessidades da carreira e da família é muito intenso, sugerindo constantes negociações e renegociações entre os parceiros. Geralmente, a maternidade pode ser adiada, caso se privilegie a carreira. Diferentemente da família de carreira dual, a família de renda dual (*dual-earner family*) está alicerçada sobre a necessidade do trabalho. A renda familiar é de baixa a moderada, sendo o marido o principal provedor. Os conflitos são gerados sobre a divisão de tarefas no âmbito familiar, em virtude do tempo que os parceiros dedicam ao trabalho. Nesse tipo de família, é quase inexistente a busca por ascensão na carreira (DUXBURY *et al.*, 2007).

Stoltz-Loike (1992) afirma que os achados relacionados à carreira dual heteroafetiva não podem ser generalizados para os casais homoafetivos, uma vez que os estudos abordam outras questões de gênero. Um dos objetivos desta pesquisa é verificar se tais fatores diferem e em que aspectos.

Para a construção do entendimento da carreira dual, é preciso entender os domínios do trabalho e do não trabalho. Os domínios do trabalho serão discutidos na seção seguinte, que elucida as dimensões de trabalho e de carreira.

2.2. Trabalho e carreira

A fim de fundamentar o tema carreira dual, esta subseção apresenta a associação entre os conceitos de trabalho e carreira em função das atividades que as pessoas destinam à profissão em contraponto com as dedicadas à família.

Particularmente, nas últimas décadas, a sociedade contemporânea vem presenciando transformações nas esferas da subjetividade e da materialidade do trabalho. O sistema de metabolismo social do capital emerge como resultado da dimensão social que subordinou o trabalho ao capital, ou seja, o trabalho é o resultado de um processo social historicamente construído, cuja relação produtiva está associada ao capital (ANTUNES, 1999).

Além da divisão social, a divisão sexual do trabalho permite elucidar as transversalidades entre as dimensões de classe e gênero, como o aumento do contingente feminino no mercado de trabalho frente à desigualdade de salário, direitos e condições de trabalho ao compará-lo com o universo masculino (ANTUNES, 1999). Segundo Hirata (2008), as formas de utilização da força feminina no trabalho produtivo, considerando estado civil, idade e qualificação, variam consideravelmente em cada país. Tais diferenças estão relacionadas à evolução das relações sociais dos sexos no conjunto da sociedade contemporânea.

Em virtude da necessidade de manter a reprodução social e familiar culturalmente definida, o universo da vida privada feminina consome horas decisivas no trabalho doméstico e nas demandas familiares, constituindo a esfera do trabalho não mercantil, ao mesmo tempo que suporta a reprodução do sistema de metabolismo social do capital, priorizando marido e filhos (ANTUNES, 1999).

Outra dimensão associada ao trabalho produtivo e reprodutivo é a apropriação do tempo disponível das pessoas. As pessoas realizam atividades nos âmbitos mercantil (produção social) e não mercantil (reprodução social), buscando otimizar seu tempo e energia (DEDECCA, 2008).

O uso do tempo relaciona-se à gestão de diversos processos sociais e econômicos que configuram a vida e o trabalho da família em carreira dual. Dedecca (2008) aponta três fatores que permitem a organização desses processos em função do uso do tempo: a valorização, a subordinação e a superposição. No contexto familiar, o grau de valorização de cada processo, seja ele social ou econômico, difere em função da subordinação entre eles. Reduzir o tempo de cuidado com os filhos ou aumentar o tempo destinado ao trabalho mercantil depende do que se decide priorizar. Além disso, ao mesmo tempo em que se realiza uma atividade do âmbito produtivo, pode-se resolver questões do âmbito familiar ou pessoal, evidenciando a superposição de atividades.

A noção de tempo como organizador social e econômico proporciona a articulação entre o passado e o presente, em direção à trajetória do indivíduo para o futuro, a partir de suas decisões pessoais e profissionais. Dessa forma, é possível associar a noção de tempo à

carreira. Arthur *et al.* (1989, p.8) definem carreira como a “sequência evolutiva de experiências de trabalho de uma pessoa ao longo do tempo.”⁹

Hall (2002) apresenta quatro perspectivas do conceito de carreira: a carreira vista como avanço, como profissão, como resultado de trabalhos e como sequência de experiências relacionadas com as funções ao longo da vida. Como avanço, as carreiras representam uma sequência de promoções e movimentos, visando à mobilidade vertical na hierarquia organizacional. Na carreira vista como profissão, elege-se somente os trabalhos, cujas ocupações possibilitam ascensão regular e progressiva como relevante. Considerando a carreira como resultado de trabalhos ao longo da vida, o ponto de reflexão refere-se à história profissional da pessoa ou à série de posições ocupadas nas organizações durante sua vida. Do ponto de vista da sequência de experiências relacionadas às funções ao longo da vida, a carreira diz respeito à forma como a pessoa experiencia seus trabalhos e constrói sua história de trabalho.

Essas quatro perspectivas possibilitam conceber carreira como “a sequência individualmente percebida de atitudes e comportamentos associados com experiências e atividades relacionadas com o trabalho durante o período de vida da pessoa” (HALL, 2002, p.9).¹⁰

London e Stumpf (1982, p.4) concebem a carreira como

uma sequência de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade.

Essa definição abrange todas as atividades realizadas pelo indivíduo além do mundo do trabalho, inclusive trabalhos informais ou voluntários.

Com as transformações no cenário empresarial global, a forma de evoluir na carreira profissional tomou trajetórias diferentes, realçando novas representações de sucesso profissional e englobando os valores pessoais e familiares, bem como a qualidade de vida fora do trabalho. A carreira tradicional envolvendo intenso comprometimento do trabalhador e vínculo trabalhista contínuo com as organizações está compartilhando espaço com novas escolhas profissionais de sustentação do sucesso profissional.

⁹ “the evolving sequence of a person’s work experiences over time.”

¹⁰ “the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person’s life.”

Um desses modelos é a carreira sem fronteiras em que as oportunidades de trabalho não se limitam apenas a um único cenário. As metas, expectativas e caminhos são organizados pela pessoa em função de suas perspectivas de desenvolvimento e contatos e, estão além das fronteiras organizacionais. Na ausência de uma estabilidade de posições hierárquicas, o crescimento na carreira está focado nos processos de desenvolvimento de competências e na realização pessoal (ARTHUR *et al.*, 2005). A carreira sem fronteiras está relacionada à motivação na execução de um trabalho (*know why*), às informações para sua realização (*know how*) e à rede de relacionamentos que o mantêm (*know whom*).

Hall (2002) expõe outro modelo conhecido como carreira proteana, baseado na direção do indivíduo em busca do seu sucesso psicológico, no qual as escolhas de carreira e a autorrealização são elementos primordiais. A pessoa que escolhe a carreira proteana deve desenvolver um alto senso de identidade e adaptabilidade pessoal para gerenciar e valorizar experiências, habilidades, aprendizagens e transições de realidades e cenários de trabalho. Na carreira proteana, a pessoa é movida pela realização pessoal; já na carreira sem fronteiras, o foco está na rede de contatos e nas oportunidades externas.

A carreira caleidoscópio, caracterizada por Mainiero e Sullivan (2006), revela outra forma de configuração de trajetória profissional baseada na decisão de priorizar os desafios, no equilíbrio entre trabalho e família, e no valor da autenticidade na realização de suas atividades. Analogicamente a um caleidoscópio, o qual produz mudanças nos padrões quando o tubo é girado e seus *chips* de vidro caem em novos arranjos, as pessoas estão propensas a mudar o padrão de suas carreiras, girando aspectos diferentes em suas vidas para organizar papéis e relacionamentos de novas maneiras. A metáfora do caleidoscópio constitui uma forma de pensar as carreiras a partir da valorização das questões de gênero e contexto.

No modelo caleidoscópio, "família" e "contexto" são mais amplamente definidos como o conjunto de ligações das pessoas que representam um peso na decisão, cada qual com suas próprias necessidades, vontades e desejos que devem ser avaliados como parte de um todo. As pessoas tendem a avaliar as escolhas e opções disponíveis através da lente do caleidoscópio para determinar o melhor ajuste entre os seus relacionamentos, trabalhar restrições e oportunidades. Quando uma decisão é tomada, o resultado do padrão do caleidoscópio é afetado.

Esses modelos de carreira configuram alternativas para lidar com as demandas pessoais e de trabalho, frente às transformações do cenário empresarial na sociedade atual, buscando equalizar o trabalho produtivo e o reprodutivo no contexto da família.

Exemplificando esse fato, na carreira sem fronteiras, a flexibilidade para a atuação e realização profissional não condicionada a um único cenário organizacional pode proporcionar organizações de agenda e de tarefas que permitem conciliar demandas pessoais e familiares. Na carreira proteana, o foco no sucesso psicológico pode influenciar escolhas de carreira que priorizem a realização profissional da pessoa, bem como de seu parceiro. Na carreira caleidoscópico, o equilíbrio entre vida e trabalho apresenta-se como um dos elementos que propicia diversos arranjos entre relacionamento, afazeres domésticos e escolhas profissionais do casal. Além da carreira tradicional, esses modelos podem constituir-se como alternativas que o casal em carreira dual pode adotar para decidir o ajuste entre suas demandas.

Para que se possa compreender a carreira dual de forma mais profunda, além da esfera profissional, mostra-se relevante a apresentação dos elementos da esfera familiar relacionados ao casamento e à família. A próxima seção enfatiza a definição de casal e os elementos que caracterizam o casal hetero e homoafetivo na formação do núcleo familiar.

2.3. Família e casamento

Além do trabalho e da carreira, o entendimento das particularidades relacionadas ao casamento e à família mostram-se fundamentais para compor os eixos conceituais da carreira dual. O termo “dual” direciona os olhares para a conjugalidade, na qual interesses da vida pessoal, familiar e profissional são expostos e discutidos pelo casal. A dualidade se expande por meio das decisões da família, a qual inclui novos membros, tais como pais e filhos do casal.

A pesquisa empírica define a conjugalidade de duas pessoas como “ser um, sendo dois, e ser dois, sendo um, pois o casal encerra, na sua dinâmica, duas identidades individuais que, na relação amorosa” (FÉRES-CARNEIRO, 1998, p. 380) convivem e possuem projetos de vida

congruentes. Idealiza-se o casal como duas pessoas que se transformam em nós, na díade que produz e mantém sua identidade em um determinado tempo e espaço. A conjugalidade é uma dimensão referida à vivência compartilhada e ao vínculo dos parceiros. (ZIVIANI, 2005).

Hall e Hall (1980) consideram que o casal se caracteriza a partir do tempo que ambos os parceiros investem em seus próprios papéis de trabalho e de quantos compromissos e renda eles geram. Um casal em carreira dual compõe-se por duas pessoas que compartilham um estilo de vida que inclui coabitação, distribuição de papéis entre os parceiros e relacionamento amoroso que os sustenta e facilita suas escolhas.

Segundo Giddens (2000), a incorporação de valores e princípios democráticos no seio social interfere na forma como as pessoas estabelecem laços e ligações com os outros e, conseqüentemente nos papéis de gênero, na sexualidade, no casamento e na família. O autor enfatiza a ideia de “relacionamento puro”, o qual se tornou sinônimo da boa relação entre o par, assinalado pelo respeito à individualidade, às diferenças, à igualdade de direitos e deveres, à valorização do diálogo e à extinção do poder arbitrário nas relações. O “relacionamento puro” redefine a noção de conjugalidade, a partir da relação afetivo-sexual baseada na igualdade, na confiança, na intimidade e na comunicação emocional entre o casal, destituindo relações de dominação de um sobre o outro. O casamento não é considerado condição natural, sendo uma relação durável enquanto houver satisfação, podendo ser rompido por qualquer um dos parceiros.

Se, por um lado, os ideais contemporâneos ressaltam a autonomia e a satisfação de cada parceiro na relação conjugal, por outro, um casal tende a construir uma identidade conjugal a partir de uma realidade comum, de desejos e de projetos (FÉRES-CARNEIRO; ZIVIANI, 2009). O modelo de conjugalidade da sociedade ocidental é definido como um processo de reformulação de realidades composto por três etapas. Na primeira, ocorre a desconstrução de hábitos, opiniões e sentimentos sobre o outro, motivando os parceiros ao conhecimento mútuo. A segunda etapa é marcada pela convivência compartilhada, na qual os sentimentos de segurança e conforto pessoal conformam a identidade do casal. Entretanto, na terceira fase, há a retomada dos projetos individuais, levando os parceiros a delimitar os espaços comuns e os pessoais. O universo comum construído pelo casal e as demandas profissionais e domésticas passam a interferir de forma mais intensa na relação conjugal (KAUFMANN, 1995).

Sob tal perspectiva, é possível pensar a formação de famílias a partir da conjugalidade hetero e homoafetiva. FÉRES-CARNEIRO (1997) aponta que há diferenças no processo de escolha amorosa de homens e mulheres hetero e homoafetivos, influenciando na conjugalidade. Seu estudo com casais homoafetivos do Rio de Janeiro indica que as características físicas que expressam atração e dimensão erótica na relação são importantes para os *gays*, enquanto as relações de amor e amizade são relevantes para as lésbicas. Os respondentes evidenciaram a expectativa de que seus cônjuges possuam atributos que a sociedade classifica como pertencentes ao gênero de seus parceiros potenciais.

[...] assim, “competência profissional” e “capacidade econômica”, culturalmente identificadas como atributos masculinos, foram valorizadas pelas mulheres heterossexuais e pelos homens homossexuais, na escolha dos parceiros, não tendo sido consideradas importantes para os homens heterossexuais nem para as mulheres homossexuais. (FÉRES-CARNEIRO; ZIVIANI, 2009, p.86).

Os estudos de Féres-Carneiro (1999) também encontram diferenças nas dinâmicas conjugais homo e heteroafetivas para o relacionamento sexual e a fidelidade na relação amorosa. Embora considerado relevante para homens e mulheres, apenas os *gays* manifestam uma frequência desejável para relações sexuais, enquanto que os outros respondentes da pesquisa colocam que a frequência depende do casal. A fidelidade é considerada por homens e mulheres de ambos os grupos como fundamental. Em contrapartida, o grupo homoafetivo aponta o sexo fora do casamento como estímulo para a relação e como possibilidade na própria definição do relacionamento. No discurso dos *gays*, pode-se perceber a diferenciação entre a infidelidade sexual e a amorosa, visto que a primeira não é considerada traição como a segunda. Todavia, segundo Giddens (1993), grande parte de homoafetivos encontram-se constantemente em uma relação de coabitação apenas com um parceiro.

Féres-Carneiro (1999) ressalta ainda que há diferenças entre *gays* e lésbicas no grupo homoafetivo quanto à receptividade da família com relação às escolhas amorosas e com o desejo de ter filhos. A maioria dos *gays* considera que sua preferência sexual é bem aceita pela família, enquanto que a maior parte das lésbicas alega desconhecimento dos familiares quanto à sua homossexualidade. Com relação à questão de ter filhos, as lésbicas manifestam tal desejo, enquanto que a maior parte dos respondentes *gays* não pretende ter filhos.

O processo de construção social da conjugalidade homossexual no Brasil associa-se à compreensão das relações afetivo-sexuais entre *gays* e entre lésbicas por meio de vínculos familiares, tendo em vista

a crescente legitimidade da autonomização da sexualidade em relação à reprodução e à conjugalidade, o questionamento da dimensão supostamente natural da família e do sistema de sexo e gênero e a ampliação do campo semântico das noções de direitos humanos e de cidadania, de forma a englobar os direitos sexuais e reprodutivos. (MELLO, 2005, p.220-221)

Na perspectiva sociológica, as relações amorosas estáveis entre homoafetivos começam a ser vistas como uma das modalidades de família. A caracterização da família tradicional composta por um homem, uma mulher e os filhos que descendem do casal passa a ser outro modelo familiar vigente na sociedade contemporânea, o que possibilita a extensão desta pesquisa para a carreira dual homoafetiva. Tal configuração permite a redefinição de padrões de conjugalidade e parentalidade, rompendo limites convencionais definidores da instituição familiar.

Nesse contexto, observa-se que as transformações na família nuclear tradicional (caracterizada pela monogamia e heterossexualidade), a entrada da mulher no mercado de trabalho, a separação entre sexualidade e reprodução, e uma política de visibilidade da homoafetividade apontam para mudanças nas representações, práticas e identidades sexuais contemporâneas. Esses fatores evidenciam a necessidade de uma redefinição de papéis de homens e mulheres em função da reorganização de poder e da igualdade de direitos e deveres nas esferas da família e do trabalho.

Desta forma, pretende-se evoluir nesta conversa sobre a carreira dual com a inserção de outros elementos importantes que podem permitir a melhor compreensão sobre os fatores que influenciam as decisões do casal no âmbito profissional e familiar: a construção social do gênero masculino e feminino e sua resignificação por meio dos papéis nas decisões do casal. Esse é assunto do próximo capítulo.

3. A CONSTRUÇÃO SOCIAL DO GÊNERO E INTERACIONISMO SIMBÓLICO NA CARREIRA DUAL

A análise do conceito de carreira dual de Rapoport e Rapoport (1969) na perspectiva contemporânea apresenta questões importantes relacionados ao gênero, às exigências profissionais atuais, aos ajustes dos papéis femininos e masculinos às demandas pessoais e profissionais, aos modelos organizacionais e de gestão de pessoas, dentre outros pontos. Além disso, o contexto social, político e cultural da elite britânica, palco onde as pesquisas que possibilitaram a origem do conceito de carreira dual, difere do cenário brasileiro, onde este estudo é realizado.

Sob tal perspectiva, este capítulo elucida elementos do constructo social de gênero contrapondo-o com a ideia de sexo exposta na primeira subseção. Na segunda, apresentam-se os conceitos do Interacionismo Simbólico, modelo teórico que mostra a importância do papel de cada um nas relações e interações com as pessoas.

3.1. Carreira dual: uma questão de gênero

Os estudos de gênero estão associados às fases do feminismo e se encontram delimitados por suas etapas históricas. A primeira é a fase universalista, humanista ou das lutas igualitárias pela aquisição de direitos civis, políticos e sociais das mulheres. A segunda é a etapa diferencialista e/ou essencialista, caracterizada pelas lutas de afirmação das diferenças e da identidade da mulher. A terceira, denominada pós-moderna, aponta para o desconstrucionismo do conceito de gênero, repensando-o a partir das transformações sociais. Um desdobramento dessa fase é a “teoria *queer*”, que ultrapassa os gêneros, ao questionar a normatividade heterossexual e ressaltar o aspecto socialmente transformável dos corpos e da sexualidade (*gays*, *lésbicas*, *transexuais*, *travestis*, *bissexuais*) (BUTLER, 2003).

Os estudos sobre gênero elucidam a dificuldade de se debaterem questões sobre a igualdade e diferença dos direitos individuais e das identidades de grupo (SCOTT, 2005). As

transformações contemporâneas das relações de gênero têm sido objeto de estudos e reflexões considerando diversos ângulos e perspectivas das ciências humanas.

No Brasil, o papel do feminismo na luta da igualdade de gênero e a expansão da democracia política influenciou a mudança da família hierárquica, fundamentada sob o poder patriarcal (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2009). Na família, as relações mais igualitárias são evidenciadas pela reorganização nas relações de poder, pelo questionamento da dominação masculina, pelo declínio do poder paterno e pela reordenação dos papéis tradicionalmente atribuídos ao masculino e ao feminino.

Com a inserção da mulher no mundo profissional e do trabalho, e sua subsequente conquista de posições sociais e econômicas na sociedade, as mulheres se apropriaram de novas posições de poder de negociação e decisão na família, na medida em que passaram de co-provedoras para compartilhar despesas financeiras e exigir outra divisão das atividades domésticas e do cuidado com os filhos. A mulher assume responsabilidades compartilhadas com o homem na composição da renda familiar.

A partir de 1970, a discussão feminista no Brasil influenciou significativamente a transformação de valores, crenças, costumes, relações sociais e familiares, bem como a democratização do país em termos de igualdade de gênero e da luta pela diversidade de classe, raça, sexualidade, dentre outras (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2002).

Os constructos de gênero discutidos atualmente foram formatados pelos estudos em ciências humanas (NOGUEIRA, 2001). O gênero provê um caminho para decodificar significados e compreender a complexa conexão entre as várias formas de interação humana.

Scott (1986) busca esclarecer e especificar os efeitos de gênero no relacionamento social e institucional de forma sistemática. A autora define gênero a partir da conexão entre duas proposições. A primeira enfoca o gênero como um elemento constitutivo de relações sociais baseadas em diferenças percebidas entre os sexos e a segunda aponta o gênero como a principal forma de significar relações de poder. As mudanças nas relações sociais correspondem às transformações nas representações de poder.

Como elemento constitutivo de relações sociais baseadas em diferenças percebidas entre os sexos, o gênero envolve três elementos inter-relacionados: a cultura, as posições normativas

do que é masculino e feminino e a identidade do sujeito enquanto pertencente ao grupo feminino ou masculino.

O primeiro elemento considera a associação do conceito de gênero com a cultura, na medida em que há símbolos culturais que evocam múltiplas e contraditórias representações sobre o que é feminino e masculino, associando-os a crenças e valores. Scott (1986) apresenta o exemplo de Eva e Maria como símbolos de mulheres que representam os mitos de luz e escuridão, purificação e profanação, inocência e corrupção.

O segundo ponto contempla as posições e normas sociais expressas na religião, na educação, na ciência legal e na doutrina política que, tipicamente, ocupam a forma de oposição binária fixa, categorizando as pessoas em fêmea e macho, homem e mulher, masculino e feminino. Entretanto, a posição que emerge como dominante é especificada como a única possível. Subsequentemente, a história é escrita como se essas posições normativas fossem mais produtos do consenso social do que de conflitos. As possibilidades de ruptura dessa noção carregam um caráter político.

O terceiro aspecto que influencia o gênero é a identidade do indivíduo. Há homens e mulheres que não cumprem literalmente os termos de suas prescrições sociais ou das categorias analíticas nas quais foram encaixados. A homoafetividade é um reflexo dessa discussão. O homoafetivo não se identifica com a categoria de gênero e sexo imposta pela sociedade, construindo outras possibilidades de constructos sexuais e de gênero.

As afirmações de Scott (1986) consideram que as relações de poder podem ser articuladas por meio do gênero. Na distribuição de poder (o controle diferencial sobre algo ou o acesso aos recursos materiais e simbólicos), o gênero implica concepção e construção do poder por si mesmo. As diferenças de sexo relatadas pelas pessoas são, continuamente, convocadas como testemunhos para as relações e fenômenos sociais que discutem outros rumos para a sexualidade na sociedade contemporânea.

Siqueira (2002) considera o gênero como categoria descritiva e analítica que se refere à construção social da diferença entre os sexos. Como categoria descritiva, os estudos sobre gênero permitem descrever as relações sociais em suas estruturações e funcionamentos. Do ponto de vista analítico, é possível verificar de que forma essas relações são contextualizadas.

A vertente filosófica de Harding (1986) propõe a reflexão sobre o gênero por meio de duas perspectivas: a empiricista e a pós-moderna.

3.1.1. Perspectiva empiricista

Na perspectiva empiricista, inserem-se duas vertentes de análise apresentadas por Howard e Hollander (1997), relativas ao desenvolvimento histórico da teorização científica social acerca do gênero: a abordagem essencialista e a da socialização.

A abordagem essencialista, que prevaleceu nos estudos psicológicos na primeira metade do século XX, concebe o gênero em termos de atributos inatos e separados das experiências de interação cotidiana com os contextos sociopolíticos. Essa abordagem assume o posicionamento de que a natureza biológica feminina e masculina definem o homem como macho e a mulher como fêmea. Nessa abordagem, não há mutabilidade do gênero. O essencialismo sugere

[...] a existência de diferenças inatas e estáveis entre os sexos, conceituando o gênero (ou sexo, que, nessa perspectiva, são praticamente equivalentes) como uma propriedade estável, inata e bipolar de diferenciação sexual, tendo um caráter eminentemente determinista. As visões essencialistas além de entenderem o gênero como uma propriedade estável, consideram-no como um traço que descreve as personalidades, os processos cognitivos, o julgamento moral etc. [...] (NOGUEIRA, 2001, p. 140).

A segunda abordagem é a de socialização e dominou a psicologia social durante as décadas de 60 e 70. A concepção de gênero é construída a partir da aprendizagem por meio de processos de modelagem e de imitação (BANDURA, 1977).

As crianças, ao aprenderem a internalizar prescrições apropriadas para o ser masculino ou feminino de acordo com as normas da sociedade, formam personalidades e padrões de comportamento enquadrados no gênero. Depois de formada, a personalidade é concebida como característica individual estável e inerente aos indivíduos. Assim, a masculinidade e a feminilidade passam a ser características socialmente aprendidas pelo desenvolvimento cognitivo e emocional [...] (NOGUEIRA, 2001, p. 140).

Segundo a abordagem da androginia (BEM, 1974), as pessoas podem possuir, por meio da aprendizagem, características consideradas femininas ou masculinas, e podem utilizá-las em diferentes contextos e circunstâncias. Nogueira (2001) apresenta a ideia de que as diferenças

sexuais são resultado da socialização dos papéis. Se homens e mulheres não representam os papéis sociais específicos referentes às expectativas sociais, adquirem diferentes competências, que acabam por afetar seu comportamento social.

Apesar de permitir diferenças sociais fundamentadas na socialização e na possibilidade de mudança, essa abordagem foi criticada pela manutenção e controle da ordem social estabelecida, uma vez que a perpetuação desse modelo reconhece a convenção da feminilidade e masculinidade, reafirmando o dualismo clássico e as diferenças de gênero, semelhante às abordagens essencialistas. Outra crítica indica seu caráter prescritivo, uma vez que os estereótipos de gênero configuram dois conjuntos de comportamentos e características, mais adequados ou para mulheres ou para homens (NOGUEIRA, 2001).

Scott (2005) aponta que as identidades de grupo são fatos da existência social e as possibilidades de identidades individuais repousam sobre elas tanto em sentido positivo quanto negativo. Os processos de diferenciação social devem operar e desenvolver análises de igualdade e discriminação que tratem as identidades não como entidades eternas, mas como efeitos de processos políticos e sociais que ocorrem nos grupos em determinados períodos da existência da sociedade.

3.1.2. Perspectiva pós-moderna

As teorias feministas buscaram trabalhar a distinção entre os termos sexo e gênero como uma tentativa de separar o sexo biológico do social, ou seja, do gênero. No entanto, a força cultural do essencialismo mantém a dicotomia, além de fundamentar as novas diferenças sexuais como diferenças de gênero. Essas se manifestam igualmente às antigas, situando a pessoa a partir do ponto de vista biológico e descontextualizadas socialmente. A ciência feminista empiricista continuou a visualizar o homem como perspectiva e a mulher como o outro problematizado (NOGUEIRA, 2001).

Tais críticas evidenciam outro posicionamento baseado no pensamento pós-moderno de Harding (1986), cujo foco está na discussão de identidades essenciais e na construção de

categorias de análise e compreensão do mundo social, evitando os dualismos e direcionando para a desconstrução e reconstrução dos códigos de gênero.

Reconhecendo que o significado é apenas aquilo com o que concordamos, os pós-modernistas descrevem um sistema mais amplo de possibilidades, contexto em que o gênero é encarado como passível de versões parciais e paradoxais. O gênero é assim construído como um processo, não como uma resposta fixa, podendo ser teorizado de várias maneiras (...) Mesmo como observadores, somos também construtores do gênero (NOGUEIRA, 2001, p. 145).

O gênero não é apenas algo que a sociedade impõe ao ser humano, mas este é agente ativo na construção do mesmo, à medida que escolhe comportar-se de uma forma e não de outra. O gênero é relativo à *performance*, ou seja, o comportamento da pessoa é visto no contexto como apropriado ao gênero, uma vez que “todas as características sociais significativas são ativamente criadas, e não biologicamente inerentes, permanentemente socializadas ou estruturalmente predeterminadas” (NOGUEIRA, 2001, p. 147-148).

A perspectiva pós-moderna, fundamentada no construcionismo social, permite elaborar novas questões relacionadas à formatação do gênero na interação dos agentes e à identificação de estruturas institucionais, práticas sociais e representações culturais, códigos linguísticos e padrões de inter-relação social.

Atribuir gênero como categoria possibilita a ruptura do olhar essencialista que polariza a condição de masculinidade e feminilidade, além de problematizar o ordenamento dicotômico instituído pela sociedade. Historicamente, a categoria gênero substitui o conceito de papel sexual e opera simbolicamente, constituindo sujeitos e subjetividades, além de organizar suas práticas.

3.2. Os constructos sobre gênero e sobre sexo na homoafetividade

O estudo sobre as categorias ou identidades sociosexuais vem sendo tematizado desde o final da década de 70 no Brasil. Fry (1982), estudioso da sexualidade masculina brasileira, considera a limitação do constructo sexualidade, concebida por meio de conceitos e categorias construídas historicamente.

Para sistematizar esse constructo, Fry (1982) considera quatro componentes básicos que possibilitam a construção das identidades sexuais-afetivas: o sexo fisiológico, o papel de gênero, o comportamento sexual e a orientação sexual.

O primeiro componente refere-se ao sexo fisiológico, por meio do qual, homens e mulheres se distinguem em machos e fêmeas. Tais atributos não variam de um sistema cultural para outro. O segundo elemento diz respeito ao papel de gênero. O comportamento, os traços de personalidade e as expectativas sociais são associados ao papel masculino ou feminino. A natureza de tais papéis é definida culturalmente sem referência ao sexo biológico, de tal modo que é possível que um macho adote um papel feminino e vice-versa. O terceiro componente refere-se ao comportamento sexual esperado de uma pessoa de determinado sexo fisiológico associado à expectativa de papel ativo ou passivo na relação com o parceiro. O quarto item considera a orientação sexual do indivíduo ao objeto de desejo, podendo orientar-se homo, hetero ou bissexualmente.

Analisando as associações entre os quatro componentes, é possível considerar alguns sistemas taxonômicos para a compreensão desse fenômeno.

Um desses modelos descreve a hierarquia de gênero, fundamentada na oposição dos papéis de masculinidade e feminilidade e dos comportamentos sexuais de atividade e passividade. O homem pertence ao grupo dos indivíduos do sexo masculino com suposto comportamento sexual ativo, assim como a mulher compõe o grupo feminino com comportamento passivo. A troca desses papéis de gênero e comportamentos sexuais possibilita visualizar uma categoria homoafetiva (CARRARA; SIMÕES, 2007).

Outro modelo aborda a associação entre outros dois componentes: o papel de gênero (masculino e feminino) e a orientação sexual (homo, hetero e bissexual). Essa associação possibilita a configuração de outras categorias homoafetivas, como por exemplo, o homossexual com papel masculino ou feminino (CARRARA; SIMÕES, 2007). Contudo, esse modelo considera aspectos estigmatizantes e patológicos na relação homoafetiva.

A terceira configuração mantém a oposição entre orientação sexual e gênero, apoiada no dualismo hetero e homossexual, mas contesta o estigma de anormalidade, constituindo-se em um modelo mais igualitário. Segundo Fry (1982), esse modelo não só está disseminado na

sociedade brasileira, como também é um elemento importante na própria construção cultural da identidade de classes.

3.2.1. Homoafetividade, Teoria “Queer” e gênero

O grupo homoafetivo abrange subconjuntos representados pelas lésbicas, *gays*, bissexuais, transexuais, transgêneros e *intersexs*, designados pela sigla atual de LGBTTI.

A comunidade LGBTTI tem adotado a palavra *queer* com o intuito de ser ressignificada enquanto grupo. Segundo Miskolci e Simões (2007), os estudos apontam diversas definições sobre a teoria *queer* e sugerem que a melhor nomenclatura é política *queer*. O termo *queer* não apresenta um único significado na tradução inglesa, podendo ser traduzido como esquisito, excêntrico ou anormal, como também por uma série de expressões conotando desonra, perversão, degeneração e pecado. O termo também designa alguém ou algo desestabilizador, num sentido mais amplo. *Queer* representa a diferença que não quer ser assimilada ou tolerada.

Os estudos *queer* buscam modificar a linha do debate da homossexualidade para questões relacionadas à operação do binarismo hetero/homossexual, sublinhando sua centralidade como princípio organizacional da vida social contemporânea e enfocando uma política do conhecimento e da diferença. É um estudo “daqueles conhecimentos e daquelas práticas sociais que organizam a ‘sociedade’ como um todo, sexualizando – heterossexualizando ou homossexualizando – corpos, desejos atos, identidades, relações sociais, conhecimentos, cultura e instituições sociais” (SEIDMAN, 1996, p.13).

Esses estudos se diferenciam dos estudos de gênero, pois são marcados pelo pressuposto heterossexista da aproximação entre sexo, gênero, desejo e práticas, comprometidos com o foco nas minorias sexuais e nos interesses políticos a elas associados. Cada linha de estudo considera que os binarismos (masculino/feminino, heterossexual/homossexual) devem ser desconstruídos criticamente.

Queer desafiaria, assim, o próprio regime da sexualidade, ou seja, os conhecimentos que constroem os sujeitos como sexuados e marcados pelo gênero, e que assumem a heterossexualidade ou a homossexualidade como categorias que definiriam a verdade sobre eles. De modo geral, o sistema moderno da sexualidade é encarado, da perspectiva *queer*, como um conjunto de saberes e práticas que estrutura a vida institucional e cultural de nosso tempo. Daí a ênfase dessa teoria na análise dos discursos produtores de saberes sexuais que organizam a vida social suprimindo diferenças (MISKOLCI; SIMÕES, 2007, p.11).

Segundo Miskolci e Simões (2007), até o momento no Brasil, não se institucionalizou uma área de estudos *gays* e *lésbicos*, nem uma linha de teoria e pesquisa que poderia ser denominada de *queer*, como nos EUA e em outros países. Os estudos *queer* norte-americanos enfatizam o discurso e a desconstrução, visando aproximar-se mais de uma sociologia capaz de analisar a dinâmica da transformação social sob uma nova perspectiva (SEIDMAN, 1993; GAMSON, 2006).

Os estudos sobre gênero e sobre sexo identificam diferentes formas de conceber a homoafetividade, considerando alguns critérios:

- os papéis masculino e feminino;
- os comportamentos sexuais: atividade e passividade;
- a orientação sexual: homo, hetero e bissexual.

Segundo Miskolci e Simões (2007), mostra-se importante suprimir diferenças e evitar o binomismo entre masculino e feminino, bem como entre hetero e homossexual. Com a finalidade de enriquecer esse diálogo sobre gênero, o modelo teórico intitulado Interacionismo Simbólico aborda os aspectos relacionados aos papéis que cada um assume na interação em um encontro social. Partindo da premissa de que o casamento constitui-se em um encontro social em que cada qual pode apresentar papéis de gênero concebidos socialmente como masculino e como feminino, a perspectiva da interação simbólica descreve elementos que podem auxiliar na construção do significado do papel de cada um dos cônjuges na carreira dual. A subseção a seguir abrange tais elementos.

3.3. A Carreira Dual à luz do Interacionismo Simbólico

A concepção da carreira dual sob a ótica contemporânea, compreendida como um projeto de vida profissional e conjugal conjunto e co-influente, a partir das escolhas de cada cônjuge e do equilíbrio entre vida e trabalho estabelecido por meio de tais decisões, permite indicar uma teoria para análise desse fenômeno que elucida elementos contextuais e interacionais para ampliar a discussão teórica sobre o tema: o Interacionismo Simbólico.

Essa perspectiva teórico-metodológica tem sido utilizada para pesquisas nos campos de estudo das ciências sociais e humanas. Embora tenha sido empregado com maior frequência na sociologia e na psicologia social, Mendonça (2002) situa o aumento da aplicação do Interacionismo Simbólico nas pesquisas em administração, nos temas de comunicação nas organizações, mudança e cultura organizacional, gerenciamento das impressões, poder e teoria institucional. Schlenker (1980) descreve essa perspectiva como uma escola de microsociologia fundamentada no pragmatismo, cuja premissa considera indivíduo e sociedade como unidades inseparáveis e interdependentes.

Embora no campo das ciências sociais predomine uma abordagem subjetiva, para a teoria das organizações, o Interacionismo Simbólico possibilita a análise simbólico-interpretativa com foco na compreensão da organização por meio da percepção subjetiva.

Essa perspectiva teórica está baseada nos significados simbólicos e em como tais símbolos estão relacionados à interação social. Precisamente, sob o campo do gerenciamento das impressões, a perspectiva interacionista simbólica sugere que as pessoas assumem papéis formatados com base na interação que possui com seu grupo e nas interpretações atribuídas a diferentes aspectos de seus encontros sociais (GROVE; FISK, 1989). Segundo Goffman (1983), as pessoas são atores sociais, assumindo papéis e orientando suas ações de forma que configurem significados para tais a partir de suas percepções da realidade. Todas as pessoas contribuem para a interpretação da realidade, significando-a e ressignificando-a simbolicamente em um processo contínuo.

A maneira como os cônjuges discutem as alternativas para conciliar as demandas profissionais e familiares, redefinindo ações e ressignificando papéis anteriormente estabelecidos social ou culturalmente, possibilita que a análise da carreira dual seja vista pela perspectiva interacionista simbólica.

As premissas e os principais conceitos do Interacionismo Simbólico foram referenciados a seguir, buscando a associação com a carreira dual no contexto contemporâneo com os significados simbólicos construídos por meio da interação social entre as pessoas.

3.3.1. Pressupostos básicos do Interacionismo Simbólico e sua interface com a carreira dual

O modelo interacionista simbólico se constitui em uma abordagem alicerçada no significado e na interação social, onde as ações individuais e coletivas são construídas no relacionamento entre as pessoas. O significado que uma pessoa atribui à vivência de uma situação surge da interação e da interpretação que se faz da mesma por meio da negociação e da percepção da reação das outras pessoas.

Para a carreira dual heteroafetiva, a crescente participação da mulher no mercado de trabalho e consequente estruturação e progressão da carreira no cenário organizacional possibilitaram expectativas de papéis diferentes na relação conjugal e familiar, com demandas externas à casa e à família que redefinem símbolos e significados de família e conjugalidade na realidade. Por outro lado, a carreira dual homoafetiva teve influência da reafirmação da identidade do *gay* e da *lésbica* no contexto social e político, com vistas à aceitação da orientação sexual que permite configurações familiares diversas, e com isso, a desconstrução e ressignificação do conceito de gênero no meio social e no mundo do trabalho.

Com ideias discutidas a partir do fim do século XIX, o cientista mais influente do Interacionismo Simbólico foi George Herbert Mead. Sua abordagem teórica foi influenciada pelo pragmatismo filosófico e pelo behaviorismo, entendendo a descrição do comportamento humano, a partir do ato social, concebido como comportamento observável (externo) e como atividade não observável (encoberta). (HAGUETTE, 1992). *Mind, Self and Society*, editada em 1934, trata-se de sua obra mais conhecida (MEAD, 1972). Outros estudiosos do modelo e que são pensadores dessa escola estão John Dewey, W. I. Thomas, William James, Robert E.

Park, Florian Znaniecki, James Mark Baldwin, Charles Horton Cooley, Robert Redfield e Louis Wirth (BLUMER, 1969).

No entanto, foi Herbert Blumer, seguidor de Mead, que cunhou à sua abordagem teórico-metodológica a expressão “Interacionismo Simbólico” (MEAD, 1972), explorando o campo da relação entre sociedade e indivíduo, da gênese do *self*, do desenvolvimento de símbolos significantes e processo de comportamento da mente (HAGUETTE, 1992). Blumer (1986) refere-se à interação simbólica como peculiar e distintiva do ser humano, pois ela é fruto da interpretação das ações uns dos outros e da redefinição de tais ações. A resposta de uma pessoa à ação de outra está fundamentada no significado que a primeira atribuiu a tal ação. Ela interpreta o ambiente e atua amparada nessa concepção, permitindo planejar e dirigir suas ações em relação aos outros, ao mesmo tempo que confere significado de objetos que se utiliza para realizar seus planos.

Blumer (1986) apresenta três premissas para o Interacionismo Simbólico. A primeira considera que os seres humanos agem com relação às coisas e às pessoas, amparados nos significados que possuem para eles. A segunda postula que o significado dessas coisas deriva da interação social das pessoas com seu grupo. A terceira diz respeito a tais significados, que são estabelecidos e alterados por meio do processo interpretativo utilizado pelas pessoas para lidar com as situações cotidianas.

Wexler (1983) concebe que o interacionismo é um processo correlacional entre a experiência consciente dos indivíduos e as condições sob as quais tais experiências são originadas. A visão ontológica da interacionismo considera que o mundo é idealizado segundo um modelo de relações simbólicas e de significados apoiado pelo processo de ação e interação humana. Essa rede de significados subjetivos sustenta as ações norteadoras de uma pessoa. A realidade empírica não repousa em regras, mas em um sistema de ações significantes apresentadas às pessoas como norteadoras, constituindo-se na experiência humana, na qual as pessoas constroem suas linhas de ação, enquanto vivenciam as demandas de um mundo em transformação.

Bryman (1995) destaca dois conceitos centrais do interacionismo: a definição da situação e o *self* social. A primeira refere-se às condições para o comportamento humano, sob as quais a pessoa examina e delibera antes de agir.

As situações de interação humana são construções fenomenológicas. Elas existem apenas enquanto as pessoas agem em relação a elas e as fazem reais; ainda mais, todas as experiências são situadas, em um *continuum* espaço-temporal, para a experiência ocorrer no aqui e agora. As situações envolvem, encerram e capturam seus participantes; ainda, todas as situações têm propriedades e dimensões emergentes e inesperadas. Todas as situações contêm halos históricos, tendo algo em comum com outras situações que ocorreram no passado (DENZIN, 1983, p.134).

O *self* social está associado à concepção de ser humano advindo dos instintos biológicos e da internalização das obrigações sociais. A natureza do ser humano concebe o *self* sendo social, por meio da interação com os outros e da relação com o mundo.

Os interacionistas concebem o *self* social pela dialética entre o individual e o coletivo, entre o caráter privado e público do símbolo. É um processo formado pelo Eu e Mim. O Eu relaciona-se à resposta para as atitudes do outro e que não age porque interage simbolicamente com si próprio; é o lado impulsivo e espontâneo do *self*. O Mim é o outro generalizado baseado na organização e em padrões sociais definidos; é a sociedade refletida na capacidade das pessoas em julgar e interpretar símbolos sociais.

Todo ato começa na forma de um 'Eu' e usualmente termina na forma do 'Mim'. O 'Eu' representa a iniciação do ato antes dele cair sob o controle das definições ou expectativas de outros (O 'Mim'). O 'Eu', pois, dá propulsão, enquanto o 'Mim' dá direção ao ato. O comportamento humano, então, pode ser visto como uma série perpétua de iniciações de atos pelo 'Eu' e de ações retroativas sobre o ato (ou seja, orientação do ato) pelo 'Mim'. O ato é um resultado desta relação. O 'Eu' começa espontâneo e propulsivo, oferece potencial para atividades novas e criativas. O 'Mim', sendo regulativo, dirige o indivíduo tanto para atividades voltadas para objetivos, quanto para a conformidade (MELTZER, 1972, p.10).

O *self* social detém um caráter dinâmico, evoluindo e se transformando conforme as modificações dos padrões e dos conteúdos das interações (HAGUETTE, 1992).

Outro conceito relevante para a compreensão do modelo interacionista é o de sociedade. Esta deriva de um processo dinâmico de atividades originadas de diversas interações interpessoais. O foco recai sobre as interações no grupo. O indivíduo e a sociedade mantêm constante e estreita inter-relação.

Mead (1972) postula que a sociedade baseia-se no comportamento cooperativo. A construção do significado e da interação ocorre quando cada ator percebe a intenção dos atos dos outros e constrói sua resposta com base nessa intenção. A interpretação decorre do processo de escolha, avaliação, reordenamento e transformação do significado à luz da situação vivenciada, por meio da qual os significados são utilizados e revisitados para padronizar as

diretrizes para a ação. A interação simbólica objetiva compreender o significado da ação do outro. (BLUMER, 1969).

Segundo Blumer (1969), a autointeração é fundamental no processo interpretativo, uma vez que emerge da interação social, na qual outras pessoas definem uma pessoa para si. É a transcendência da pessoa para fora de si, assumindo a posição do outro, ao mesmo tempo que se vê, em relação a si nessa posição. Pela autointeração, pode-se ressignificar o vivido e a realidade simbólica do indivíduo.

Mead (1972) apresenta a ação humana como um resultado da autointeração. Ela é construída pela percepção de si e dos caminhos que pode seguir, delineando planos para sua ação. O autor subdividiu a ação humana, que permeia quatro estágios: o impulso, a percepção, a manipulação e a consumação. A pessoa precisa decidir-se, perceber e avaliar as alternativas, regras e caminhos, negociar significados, sanções, hierarquias e normas sociais frente ao contexto, e agir.

Outro constructo que merece relevância é a visão que Mead (1972) apresenta da mente. Esta reflete um processo mental ou atividade decorrente da interação do indivíduo consigo, utilizando símbolos significantes socialmente. Os processos capacitam os indivíduos a construir suas atuações e formar objetos sociais constituintes de seu ambiente. Segundo Haguette (1992), a significância ou sentido atribuído ao objeto construído é de origem e função social.

3.4. Síntese do capítulo

Considerando o exposto, observou-se que o papel social que cada cônjuge assume na interação influencia as decisões profissionais e familiares, configurando os ajustes que suportam as demandas advindas das instâncias Família e Trabalho na carreira dual.

A construção do gênero na carreira dual depende de como cada um configura seu papel de participação e compromisso na interação. Dessa forma, o rompimento do dualismo masculino

e feminino para o gênero, e homem e mulher para o sexo ocorre tanto para a carreira dual heteroafetiva como para a homoafetiva em função do papel social de cada um.

A Figura 2 busca apresentar a inter-relação entre o constructo de gênero, de sexo e da perspectiva da interação simbólica por meio de uma representação esquemática que associa os aspectos apresentados neste capítulo e as dimensões de Trabalho e Família que caracterizam a carreira dual.

Figura 2 – Representação esquemática da integração dos constructos de gênero e sexo associados ao modelo teórico do Interacionismo Simbólico.

A figura acima explicita o rompimento do dualismo entre os gêneros (feminino e masculino) e o sexo (homem e mulher) para a compreensão dos papéis sociais configurados a partir das interações que a pessoa desenvolve com o seu grupo, construindo significados simbólicos e transformando os modelos sociais vigentes. Como a pessoa constrói seu papel social pela

desconstrução e reconstrução do gênero é fundamental para entender a carreira dual, sob o âmbito da família e do trabalho.

Tomando tais aspectos, esta pesquisa procura despir-se de toda visão que considera o gênero vinculado ao papel sexual e apoiou-se na concepção de que ele é construído pelo papel social que atribui significado simbólico às relações. Considerou-se que sexo refere-se à fisiologia e anatomia humana, por meio das quais homens e mulheres se distinguem em machos e fêmeas (STOLLER, 1968), e que gênero é uma categoria de análise histórica, cultural e política, e que expressa relações de poder (SCOTT, 1986).

A partir dessa premissa, o próximo capítulo buscou evidenciar estudos relacionados à carreira dual heteroafetiva e homoafetiva que apresentassem a evidência das demandas profissionais e familiares e das decisões dos casais para supri-las em função de seus papéis na interação.

4. DEMANDAS PROFISSIONAIS E FAMILIARES NA CARREIRA DUAL

Este capítulo reúne estudos sobre carreira dual heteroafetiva, apresentando fatores que podem influenciar as decisões profissionais do casal. Observa-se que muitas pesquisas foram realizadas nas décadas posteriores à origem do conceito. No século atual, em vários países, houve a retomada dos estudos do tema, relacionado às características da sociedade contemporânea.

Também se contemplam estudos relacionados à homoafetividade; contudo, diferentemente da carreira dual heteroafetiva, há poucas pesquisas sobre o tema quando se refere à homoafetividade. Dessa forma, buscou-se elencar elementos contemplados na investigação sobre o trabalho, a família e a relação homoafetiva.

Este capítulo é finalizado com a síntese dos temas estudados, classificando-os nas dimensões Família, Trabalho e na relação entre as duas. Tais temas foram fundamentais para a elaboração do instrumento de pesquisa, bem como das categorias de análise deste estudo.

4.1. Conflitos e modos de lidar na carreira dual heteroafetiva

Na carreira dual heteroafetiva, a perspectiva estrutural sobre a família, fundamentada na divisão sexual de tarefas entre trabalho e família, e os papéis tradicionais de gênero nem sempre abordam diretamente a questão de como os casais em carreira dual dividem o trabalho e a forma de realizá-lo (HOSER, 2012). Outra questão relevante baseia-se em como os cônjuges definem o trabalho e a família, e como cada qual é afetado pela necessidade de coordenar ambas as áreas.

Fogarthy, Rapoport e Rapoport (1971) estudaram treze *dual career families* nas mais variadas ocupações. Os autores compararam o equilíbrio entre vida e trabalho com outras três famílias, cujas mulheres, embora altamente qualificadas e engajadas no sucesso de suas profissões, decidiram parar de trabalhar por tempo indefinido. O método usado para coletar dados incluiu entrevistas com os casais, com pessoas que os conheciam e com aqueles que desenvolveram

uma relação de colaboração com eles. A amostra consistiu de casais, cujas mulheres ocupavam as seguintes posições: cinco arquitetas; duas empresárias; três gerentes industriais; quatro funcionárias públicas e duas profissionais de televisão (FOGARTHY; RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

Os pesquisadores delinearão três dimensões para análise dos dados a partir de como os casais gerenciavam o que chamaram de padrão de vida consistente com seus ideais igualitários: os dilemas enfrentados pelo casal em carreira dual, os motivos da mulher em optar por trabalhar fora de casa ou não, e os fatores que possibilitam a mulher equilibrar seus desejos de ascensão em carreira e vida familiar.

A primeira dimensão refere-se aos dilemas enfrentados pelos casais em carreira dual e como os mesmos gerenciam tais tensões. Rapoport e Rapoport, (1976) e Sekaran (1986) expressaram cinco dilemas dos casais em carreira dual: dilemas de sobrecarga de papéis, de identidade, de ciclo de papéis, de redes sociais e de normas¹¹.

1. **Dilema de sobrecarga de papel.** Os pais em carreira dual compartilham suas responsabilidades em casa, as quais coexistem com os objetivos e as aspirações de carreira de cada um. Mesmo que tenham contratado auxílio externo em casa, uma variedade de planos, organização, coordenação de compromissos e obrigações devem ser estabelecidos. Além disso, tanto os cônjuges requerem suporte emocional, bem como as crianças necessitam de cuidados físicos, afetivos e emocionais. Tais demandas são geradoras de sobrecarga de papel e estresse.

2. **Dilemas de identidade.** A socialização de cada cônjuge pode conduzir a conflitos particulares sobre suas identidades adultas, especialmente se eles compartilham responsabilidades domésticas igualmente. O significado de ser uma boa mãe ou esposa, bem como um bom marido ou pai auxilia na discussão sobre as preocupações dos papéis assumidos no relacionamento familiar.

3. **Dilemas de ciclo de papéis.** Os estágios do ciclo de vida familiar ocorrem conforme o contexto da vida do casal e seu desenvolvimento de carreira. A maternidade tem sido um fator de decisão para o investimento de tempo e energia na carreira. Ter filhos muito cedo

¹¹ *Role overload dilemmas, identity dilemmas, role-cycling dilemmas, social networking dilemmas, normative dilemmas.*

pode introduzir dificuldades para ambos os parceiros perseguirem seus objetivos de carreira, uma vez que requer que discutam as prioridades de família e carreira e concordem sobre quando um dos papéis será prioritário em relação ao outro.

4. **Dilemas de redes sociais.** Esse fator diz respeito ao tempo dedicado a atividades sociais da rede de relacionamento do casal fora do trabalho ou da família.

5. **Dilemas normativos.** As expectativas de normas sociais estão associadas aos comportamentos de cada pessoa em seu grupo social. Os cônjuges em carreira dual são frequentemente sujeitos a aprovações sociais com relação aos padrões sobre os papéis da mulher enquanto dona de casa e do homem como provedor de renda. Tais normas indicam como é considerado apropriado comportar-se mediante um papel.

Embora apresentados como dilemas, os fatores descritos por Rapoport e Rapoport (1976) constituem situações de decisão em termos de priorização de atividades que consideram as expectativas sociais, as decisões familiares e profissionais e a identidade de cada parceiro do casal em carreira dual.

A segunda dimensão apresentada por Fogarthy, Rapoport e Rapoport (1971) refere-se aos motivos relacionados ao desejo da mulher de trabalhar no cenário profissional e a probabilidade de seu marido tornar isso possível no contexto da relação marital contínua.

A terceira diz respeito aos fatores que possibilitam uma mulher progredir em sua carreira e, ao mesmo tempo, conciliar esse aspecto com a vida familiar. Tais fatores estão relacionados à organização de sua agenda, às demandas de trabalho com jornadas flexíveis e à busca de facilitadores que permitam à mulher envolver-se em sua carreira frente às suas responsabilidades familiares (FOGARTHY; RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

O estudo de Higgins, Duxbury e Lyons (2010) compara casais em *dual-earner* analisando os mecanismos de enfrentamento empregados para lidar com a sobrecarga de múltiplos papéis exigidos no ambiente familiar e de trabalho. Os pesquisadores definem a sobrecarga de papel como um conflito de papel em que se percebe que as demandas coletivas dos múltiplos papéis excedem os recursos disponíveis de tempo e energia, tornando o indivíduo incapaz de cumprir

de forma adequada as exigências dos vários papéis assumidos em sua vida¹². Em síntese, a sobrecarga de papel refere-se ao culminar em mais de uma demanda em meio a um conjunto total de papéis.

O modelo teórico de sobrecarga de papéis apresentado por Higgins, Duxbury e Lyons (2010) postula que a percepção da sobrecarga de papel é proporcional ao crescimento das exigências familiares e profissionais, ou seja, o aumento de responsabilidades em um ou ambos os papéis torna mais difícil a gestão das demandas totais no conjunto de papéis. As pesquisadoras afirmam que o gênero afeta a relação entre as demandas de sobrecarga percebidas de trabalho e família, podendo levar os homens a se importarem mais com o trabalho e as mulheres com os papéis familiares.

O quadro abaixo apresenta os fatores analisados por Higgins, Duxbury e Lyons (2010).

¹² We define role overload as a time-based form of role conflict in which one perceives that the collective demands of multiple roles exceed available time and energy resources, thereby making an individual unable to fulfill adequately the requirements of various roles (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010, p.847).

Quadro 3 - Fatores determinantes de sobrecarga de papéis.

Fatores analisados	
1. Demandas de trabalho (em termos de horas por semana)	<ul style="list-style-type: none"> • Deslocamento ao trabalho • Emprego remunerado • Trabalho em casa fora do horário normal
2. Demandas familiares (em termos de horas por semana)	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidado com a criança • Cuidados com os idosos • Tarefas domésticas
3. Busca de apoio	<ul style="list-style-type: none"> • Contratação de recursos humanos para cuidar de crianças e/ou parentes idosos • Auxílio de outros membros da família e/ou de amigos • Compra de mais bens e serviços
4. Reestruturação do papel da família	<ul style="list-style-type: none"> • Auxílio das crianças com as tarefas domésticas • Especificação de tempo para planejamento das atividades em conjunto • Compartilhamento das responsabilidades familiares • Identificação de um parceiro como o principal responsável para tarefas domésticas
5. <i>Scaling back</i> ¹³	<ul style="list-style-type: none"> • Redução de horas de sono • Priorização de atividades em casa e no trabalho • Redução de atividades externas • Flexibilidade
6. Reestruturação do papel do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Modificação do horário de trabalho • Planejamento das mudanças de trabalho • Limite de envolvimento com o trabalho

Fonte: HIGGINS; DUXBURY; LYONS (2010)

Os resultados dos estudos de Higgins, Duxbury e Lyons (2010) ressaltam que as mulheres em *dual-earner family* relataram níveis mais elevados de sobrecarga de papéis e estresse que os homens, apesar de suas demandas objetivas de trabalho serem menores e suas demandas familiares equivalentes às dos homens. Segundo as pesquisadoras, é possível que os homens utilizem estratégias mais eficazes para lidar com a sobrecarga do que as mulheres. É possível que a natureza das exigências do homem e da mulher seja diferente qualitativa e estruturalmente.

¹³ Reduzir o tamanho ou quantidade de algo.

A análise entre as exigências do trabalho e da sobrecarga de papéis profissionais e familiares indicou que o trabalho é a principal fonte de sobrecarga total de papéis tanto para os homens como para as mulheres em *dual-earner*, ao contrário das demandas familiares. A utilização de estratégias para lidar com a sobrecarga de papel varia de acordo com o gênero e com o papel exercido no contexto familiar. As mulheres tendem a reestruturar seus papéis na família em função da sobrecarga, enquanto os homens não acionaram o uso dessa estratégia (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010).

Esses resultados sugerem que a influência do gênero na socialização tradicional ainda é poderosa sobre os trabalhadores da *dual-earner family*, uma vez que, historicamente, as mulheres foram socializadas para julgar o seu valor voltado ao desempenho de seu papel familiar. Em contraste, os homens foram socializados para avaliar sua autoestima através do seu desempenho no papel de chefe de família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971, 1976; SEKARAN, 1985; MEULDERS *et al.*, 2008).

Essa socialização é consistente com o fato de que as mulheres são menos propensas do que os homens a lidar com a sobrecarga de terceirização de atividades familiares para os outros (ou seja, a reestruturação de papéis familiares com o auxílio externo, quer seja por meio de outros parentes ou serviços pagos). Ambos os parceiros temem as consequências negativas derivadas da reestruturação de suas decisões profissionais. No entanto, as mulheres estão mais preocupadas com as consequências de estar menos tempo em casa, bem como realizar um número menor de atividades nesse ambiente (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010).

Hoser (2012) observou quatro aspectos relevantes na investigação sobre o conflito trabalho/família de casais alemães em carreira dual: a persistência de papéis tradicionais de gênero; o papel indispensável de terceiros e/ou membros da família (no caso, avós) no cuidado com a casa e com os filhos, possibilitando às mães perseguirem seus objetivos de carreira; a prevalência do tempo parcial de trabalho para mães e; a tese do *spillover*, indicando que é predominantemente o trabalho que extravasa sobre a família, e não o inverso.

Os termos *spillover process* (processo de transbordamento) e *work-family spillover* (transbordamento trabalho-família) referem-se aos assuntos privados que desempenham um papel importante na vida profissional atual. A vida do trabalho cada vez mais penetra a vida em casa. Da perspectiva do colaborador, este contágio resulta em conflitos de tempo. O transbordamento de vida organizacional na vida familiar está ligado ao aumento das famílias

em carreira dual e ao aumento da entrada de mulheres profissionais no mercado de trabalho (HOSER, 2012).

O sistema social alemão foi destacado como explicativo de tais fatores (HOSER, 2012). Com amplos programas sociais para auxiliar financeiramente as famílias, é responsabilidade do Estado proteger trabalhadores e empregados, bem como a vida familiar. Seguro de saúde pública, licença-maternidade, benefícios de criação dos filhos para os pais e licença médica são direitos sociais na Alemanha. A legislação possibilita subsídios financeiros e empregos em tempo parcial durante dois anos para o casal, cuja mulher está em período de licença-gestante. O sistema tributário considera o homem como provedor da família nesse período e pune os casais que trabalham em tempo integral. Como os homens ainda tendem a ganhar mais do que as mulheres, estas acabam ficando em casa. O estudo de Hoser (2012) sugere que aspectos sociais, legais e culturais de cada país podem facilitar ou dificultar as decisões do casal, quanto ao equilíbrio das demandas familiares e de carreira.

Ho *et al.* (2013) examinaram os papéis familiares e a percepção social como antecedentes da interface trabalho-família entre casais *dual earner* na China. Trezentos e seis casais provenientes de Xangai e Jinan responderam aos questionários para medição de três dimensões: relacionamento e suporte orientado à família, trabalho percebido e conflito/ganhos relacionados ao trabalho-família. Os resultados mostraram que a orientação e o suporte familiar percebidos foram positivamente associados com os ganhos percebidos da família com relação ao trabalho e negativamente associados com conflitos familiares decorrentes do trabalho, para ambos os cônjuges. O suporte percebido no trabalho foi positivamente associado com os ganhos da família com relação ao trabalho para as esposas e negativamente associado com o conflito trabalho-família para os maridos.

Shafer (2011) examinou uma amostra de 2254 mulheres casadas, as quais mantinham seus trabalhos desde o casamento. Os dados foram baseados em uma pesquisa longitudinal realizada em todo o território americano, a *National Longitudinal Survey of Youth*. A pesquisadora aponta que as carreiras dos maridos afetavam as decisões de trabalho das esposas. Ao tomar uma decisão de permanecer ou deixar seu trabalho, mulheres casadas geralmente se concentram no valor da sua contribuição financeira para a renda familiar e em quantas horas seus maridos trabalham.

Nas investigações de Shafer (2011), a renda familiar era composta em maior proporção pela remuneração do marido. As mulheres consideram que a porcentagem do total da renda familiar seria perdida, se eles deixassem seus trabalhos. Independentemente dos ganhos reais do marido, a probabilidade de uma mulher deixar seu trabalho é maior se seu rendimento for menor que 50% do total da renda familiar total.

Além desse fator, as mulheres cujos maridos trabalhavam mais de 45 horas por semana tinham maior probabilidade de deixar seu trabalho do que as mulheres cujos maridos trabalhavam de 35 a 45 horas. Shafer (2011) acredita que a disparidade no tempo gasto pela esposa nos afazeres domésticos e nos cuidados com os filhos tende a aumentar quando o marido trabalha mais horas. O papel do homem na relação conjugal e nas possibilidades de definição da carreira da mulher é fundamental para que haja equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Sekaran (1985) analisou quinze fatores que influenciam na saúde mental e no bem-estar das famílias em carreira dual: cinco fatores demográficos, cinco de trabalho e cinco variáveis não relacionadas ao trabalho. Dos fatores investigados, os apresentados abaixo foram significativos para a construção de um modelo de investigação de variáveis endógenas sobre a saúde mental da família de carreira dual:

1. Fatores demográficos: a idade dos cônjuges e o número de filhos na família;
2. Fatores de trabalho: a saliência na carreira (nível de comprometimento da pessoa com sua carreira), a renda e o tempo discricionário gasto em atividades de trabalho;
3. Fatores não relacionados ao trabalho: os processos de habilitação, os múltiplos papéis, o estresse e a autoestima.

A idade dos cônjuges foi um fator que influenciou negativamente na satisfação no trabalho. Conforme as pessoas envelhecem e obtêm considerável experiência de trabalho, sentem-se menos satisfeitas com o desafio oferecido por seus empregos, sua remuneração e as oportunidades de promoção (SEKARAN, 1985). Quando se observou apoio e auxílio compartilhados entre os cônjuges, verificou-se o aumento da satisfação percebida no trabalho.

A idade dos cônjuges, a saliência da carreira e as múltiplas tensões de papel foram fatores que influenciaram significativamente a satisfação dos cônjuges, enquanto a renda foi uma variável complementar importante para a satisfação no trabalho das esposas. A satisfação tanto no

ambiente de trabalho como no de não trabalho está associada à boa saúde mental para os homens, enquanto que para as esposas é a satisfação com a vida que se associa à saúde mental e não a satisfação no trabalho (SEKARAN, 1985).

Os resultados de Sekaran (1985) sugerem que, apesar das tentativas realizadas pelos cônjuges para equalizar os encargos de funcionamento da família, as esposas são mais sobrecarregadas com as responsabilidades e demandas familiares, tais como sustentar a família, cuidar das necessidades das crianças e afins.

Hall e Hall (1978) apontam que as tarefas, os conflitos e as decisões levantados pelos cônjuges de carreira dual diferem a partir da fase do ciclo de vida do casal: os adultos jovens, o casamento, a família com filhos pequenos, a família com filhos adolescentes, o casal com os filhos adultos e formando novas famílias, e a família no estágio tardio da vida, com a aposentadoria e o envelhecimento.

O casal deve apresentar maturidade para atender e lidar com as divergências de cada etapa. Essa maturidade varia de acordo com a vida e o estágio de carreira de cada parceiro (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). Hall e Hall (1978) apontam seis perfis de casais de carreira dual, classificados segundo o estágio do ciclo de vida e dilemas que cada perfil apresenta. São eles: o jovem casal praticante da carreira dual; o casal avançando em suas carreiras; o que foi estabelecido pelo casal versus necessidades atrasadas de carreira da esposa; casais com duas carreiras estabelecidas e uma família; família com múltiplas carreiras (considerando a carreira dos pais e dos filhos); e o casal cujo marido apresenta crises de transição de carreira versus necessidades de carreira da esposa.

Hall e Hall (1978) apontam quatro fatores críticos nas relações de carreira dual de sucesso e identificados por Rhona e Robert Rapoport (1971) em seu estudo de casais britânicos: compromisso mútuo com ambas as carreiras, flexibilidade de lidar com os conflitos, mecanismos de enfrentamento de conflitos, e energia e gestão do tempo para equilibrar as atividades diárias.

O primeiro fator é o compromisso mútuo com as aspirações de carreira de cada parceiro. Os casais que são capazes de sustentar suas relações e carreiras são pessoas que compartilham um compromisso mútuo para o trabalho e para com a necessidade e direito do outro de seguir uma carreira. No âmbito corporativo, o comprometimento com a carreira de um dos cônjuges

é um fenômeno que vem alcançando relevância no mundo do trabalho, visto que as empresas se comprometem a auxiliar casais na solução de seus conflitos de carreira, reforçando uma atitude positiva desses colaboradores para com a organização (HALL; HALL, 1978).

Quanto ao segundo fator relacionado à flexibilidade, dois tipos associam-se ao sucesso da carreira dos casais: a flexibilidade pessoal e a flexibilidade no trabalho (HALL; HALL, 1978). A flexibilidade pessoal aborda a vontade e a capacidade de mudar, revendo planos e considerando alternativas, possibilita maior capacidade de adaptação para lidar com problemas conjugais. A autonomia que o trabalho proporciona ao casal é tão importante quanto a flexibilidade pessoal, uma vez que minimiza potenciais conflitos entre as escolhas de carreira, além de ser um elemento que contribui para lidar com os conflitos da casa e do trabalho.

As ações para enfrentar conflitos constituem o terceiro fator apresentado por Hall e Hall (1978). O casal deve elencar um repertório de formas de lidar com diversas demandas conflitantes. Os autores sugerem que o processo de trabalhar juntos para resolver conflitos é importante. Para a maioria dos casais de carreira dual, um relacionamento que gira em torno de cooperação e colaboração permite produzir os mecanismos de enfrentamento e satisfação com o arranjo das atividades.

O quarto fator relacionado ao enfrentamento eficaz dos conflitos é a quantidade de energia que o par está disposto a investir para realizar as atividades escolhidas e como planeja seu tempo. Nos casos estudados por Hall e Hall (1978), a maioria dos casais trabalhou a escolha de algumas atividades familiares em função de outras, como por exemplo, assistir televisão pode ser renunciado em favor do tempo que se passa junto conversando sobre como será a próxima semana.

Hall e Hall (1978) indicam que as pessoas tendem a usar três estilos distintos para lidar com conflitos entre os diferentes papéis que exercem. O primeiro estilo diz respeito à definição de papéis, envolvendo a negociação para mudar seu papel e torná-lo mais compatível com outras responsabilidades e interesses. Algumas maneiras de reestruturar seus papéis incluem: concordar com o papel atribuído, contar com a assistência de outros membros da família ou empregados (por exemplo, auxiliares de limpeza ou babá) nas atividades de seu papel, aceitar a colaboração dos outros (chefe, cônjuge, crianças) para solucionar os problemas, e integrar carreiras trabalhando com o cônjuge em áreas afins (HALL; HALL, 1978).

O segundo estilo de enfrentamento é a reorientação pessoal, na qual o casal pode estabelecer prioridades para as atividades familiares e cuidados com os filhos, separar papéis e atividades da casa e do trabalho, ignorar ou negligenciar expectativas de papel menos importante, atentar mais a um papel que a outro, conforme surgem as demandas, e buscar a autorrealização e interesses pessoais como uma fonte válida de demandas de papel.

Um terceiro estilo de resposta às demandas do papel é o comportamento de papel reativo¹⁴. Essa abordagem considera que todo papel está implicitamente definido. Se a pessoa não o incorporou, deve encontrar maneiras para atingi-lo, por meio de planejamento, programação e melhor organização. O comportamento reativo, em contraste com a redefinição de papel, é uma resposta passiva aos conflitos de papéis. As pessoas que usaram esse estilo relataram níveis muito baixos de satisfação e felicidade (HALL; HALL, 1978).

Para mulheres em cargo de gestão e em carreira dual, o equilíbrio entre os papéis relacionados à família (compreendendo casa e cuidado com as crianças) e ao trabalho é uma questão importante para o sucesso de suas carreiras. Naidoo e Jano (2002) realizaram um estudo em uma grande corporação financeira, com aproximadamente 5000 colaboradores, onde se pôde comparar o papel da participação, compromisso e expectativa de valor que mulheres em carreira dual investem para o equilíbrio dos papéis relacionados à família e ao trabalho.

Apesar de seus cônjuges apoiarem suas carreiras, apenas 27% indicaram ter um acordo formal sobre ajuda nas tarefas domésticas e no cuidado com as crianças. Para lidar com os papéis duplos, a maioria das mulheres conta com assistência doméstica de algum tipo. Significativamente, embora 93% das entrevistadas indicarem que seu trabalho atual satisfaz suas aspirações de carreira, 72% estavam experimentando tensão e conflito entre os seus papéis duplos (NAIDOO; JANO, 2002). Esse perfil evidencia a representação da mulher como "supermulheres", as quais buscam realizar-se no trabalho e na carreira, enquanto continuam com a responsabilidade relativa ao papel em casa e na família com apoio mínimo de seus parceiros.

As profissionais apresentam um nível mais elevado de participação no trabalho do que na família em termos de tempo e energia. A dedicação é compartilhada com a assistência doméstica em 74% dos casos, enquanto há uma partilha de responsabilidades com os cônjuges nas outras situações. O apoio do parceiro está relacionado com a satisfação conjugal, e é

¹⁴ *Reactive role behavior.*

considerado um elemento importante para o sucesso das famílias em carreira dual (NAIDOO; JANO, 2002). Esses dados possibilitam a reflexão sobre o papel do homem na relação conjugal e na divisão sexual das atividades. Na divisão das demandas domésticas, a mulher assume o compromisso e a responsabilidade do desempenho ou da coordenação, enquanto o homem atua como participante e membro da família.

O compromisso e a expectativa de valor com o papel desempenhado em casa e com a família foi maior, evidenciando a propensão de visualizar casa e família com um valor saliente. A correlação positiva entre o compromisso com o trabalho e o compromisso com a casa e a família sugere que as mulheres em carreira dual podem experimentar papéis complementares para equilibrar carreira e vida pessoal, em vez de interpretá-los de maneira inversamente proporcional ou em conflito. Dependendo da situação e necessidade, as mulheres em carreira dual podem decidir quanto tempo e compromisso precisam dedicar a um papel, ajustando ou equilibrando esses papéis. As expectativas de valor das mulheres podem ser influenciadas por fatores pessoais, tais como as fases da carreira, desenvolvimento ou idade, importância e satisfação no trabalho (NAIDOO; JANO, 2002).

Outros aspectos estão relacionados ao contexto na organização e no mundo do trabalho, como a frustração de um teto de vidro. Essa expressão aponta para a comparação entre o trabalho produtivo masculino e feminino, evidenciando a discriminação da capacidade da mulher por meio de salários menores e oportunidades reduzidas de trabalhos no meio executivo. As mulheres são subestimadas no cenário organizacional, travando uma batalha para a sua inclusão e permanência no mercado de trabalho. Percebe-se que essas barreiras invisíveis enfrentadas pelas mulheres no mundo dos negócios apresentam cunho social e cultural. Isso impede o desenvolvimento de carreira e promoção de mulheres.

Naidoo e Jano (2002) associaram a importância do trabalho e relevância na carreira. Um aumento na saliência do papel de trabalho (expresso, por exemplo, através da maior participação, compromisso ou expectativas de valores mais fortes em função do trabalho) é suscetível de conduzir a um aumento na relevância de carreira. Mulheres em carreira dual não apenas consideram o papel do trabalho como altamente saliente, como também promovem seu desenvolvimento de carreira. Programas de desenvolvimento de carreiras precisam levar em conta as diferentes esferas da vida de uma mulher e do conflito de papel implícito nos malabarismos dos múltiplos papéis.

A insatisfação conjugal é outro fator resultante do conflito trabalho-família, uma vez que este se configura em fonte de estresse para indivíduos e organizações. Além disso, tem sido associado a consequências negativas, tais como aumento dos riscos de saúde para os cônjuges trabalhadores, pior desempenho em ambos os papéis (no trabalho e em casa), absenteísmo, rotatividade, falta de moral e satisfação com a vida reduzida (DUXBURY; HIGGINS, 1991).

A relação entre a comunicação de informações relacionadas ao trabalho e o conflito trabalho-família na carreira dual é complexa. Nessa relação, os homens experimentaram maior conflito que as mulheres quando não possuem informação adequada sobre postos de trabalho das mesmas. O inverso não é verdadeiro, uma vez que as mulheres não experimentam mais conflito se seus parceiros não divulgam informações relativas aos seus trabalhos. Isso sugere que há uma necessidade de controle das mulheres por seus parceiros (THEUNISSEN; VAN VUUREN; VISSER, 2003). Além disso, as mulheres demonstram maior propensão para se envolver com sensibilidade emocional e manter o caminho aberto para a comunicação de qualidade, visto que percebem o conflito vivenciado pelos seus cônjuges com mais precisão do que eles conseguem perceber os conflitos experimentados por elas. A comunicação adequada pode aumentar o conhecimento sobre os trabalhos uns dos outros e elevar a satisfação conjugal em seus casamentos.

Outro aspecto relacionado aos conflitos e dilemas do casal é o tom e a expressividade emocional com a família. Apesar de a literatura apontar que a maioria das pessoas apresenta-se levemente feliz, os anos dedicados à educação dos filhos são associados à diminuição da felicidade e bem-estar, especialmente para as mães. Campos *et al.* (2013) abordaram o exame de valência emocional na vida familiar de casais com dois salários, analisando o tom e a expressividade emocional positiva e negativa, ao longo de duas semanas, durante a tarde e início da noite no momento do jantar, explorando as diferenças de gênero nos padrões de valência.

A associação da valência emocional da vida familiar é importante para compreender se os compromissos do casal na *dual earner family* comprometem a felicidade amena, examinar a variação de gênero nos padrões de valência emocional e identificar os fatores que podem elucidar por que as horas da noite, quando as famílias têm maior probabilidade de estarem juntas, são particularmente mais difíceis para as mães (CAMPOS *et al.*, 2013). As análises revelaram que a emoção positiva leve não difere entre mães e pais, sendo as primeiras mais emocionalmente expressivas que os segundos. Contudo, o tom e a expressividade das mães

decrecem durante o período da noite (entre cinco e oito horas), onde a característica marcante no jantar estava associada a expressões vocais infantis de desgosto para com a refeição.

No cenário brasileiro, Carvalho Neto, Tanure e Andrade (2010) revelam que o ambiente das grandes empresas, extremamente competitivo e mutante, exige maior dedicação à carreira, além de mobilidade geográfica e flexibilidade de horários. Tais demandas desfavorecem mulheres casadas, especialmente com filhos pequenos. Alguns determinantes procuram explicar o menor sucesso na carreira tradicional e linear feminina, quando comparada à masculina. São eles: as atribuições dos papéis familiares (domésticos e de cuidado com os filhos) da mulher, os altos investimentos no trabalho e em aprimoramento profissional versus a posição hierárquica alcançada nas organizações, e as expectativas de recompensa, visto que as remunerações em cargos de executivos não equivalem às mesmas quando essas posições são assumidas por homens.

Tanto a jornada de trabalho estendida para realizar tarefas domésticas que poderiam ser compartilhadas com o marido, quanto o sentimento de culpa com relação à falta de tempo e contato com os filhos são resquícios de machismo social evidenciado no comportamento e ainda aceito pela maioria das executivas brasileiras (CARVALHO NETO, TANURE; ANDRADE, 2010).

Segundo o Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas (2010), é grande a desigualdade de oportunidades nas organizações entre homens e mulheres nas maiores organizações brasileiras. A presença feminina representa uma parcela de 33,1% dos postos de trabalho. Contudo, apresenta um declínio da participação das mulheres nos níveis hierárquicos mais elevados: 26,8% na supervisão, 22,1% na gerência e 13,7% no executivo. Apesar disso, as mulheres têm um número médio de anos de estudo (7,4) superior ao dos homens (7) e são maioria (54,8%) entre os brasileiros que atingiram, pelo menos, 11 anos de estudo.

O relatório aponta que 63% das empresas brasileiras visam adotar políticas de igualdade para incentivar a participação de mulheres em seus quadros. Contudo, a maior parte se restringe a ações pontuais ou específicas. Entre as práticas estão:

- Medidas de conciliação entre trabalho, família e vida pessoal;

- Estabelecimento de programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de mulheres;
- Estabelecimento de metas para a redução das desigualdades salariais na empresa (entre homens e mulheres, por exemplo);
- Estabelecimento de programas especiais para contratação de pessoas usualmente discriminadas no mercado de trabalho, como mulheres, negros e indivíduos com mais de 45 anos de idade;
- Estabelecimento de metas para ampliar a participação de mulheres em cargos de direção.

O Quadro 4 abaixo apresenta uma breve síntese dos fatores apresentados pelos autores estudados até o momento, permitindo a visualização de fatores que influenciam as decisões de carreira para as famílias em carreira dual.

Quadro 4 - Síntese dos fatores que influenciam as decisões de carreira para as famílias em carreira dual.

Abordagem Teórica	Fatores de análise
Rapoport e Rapoport (1971)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromisso mútuo com as carreiras do casal. 2. Flexibilidade do casal ao lidar com os conflitos. 3. Mecanismos de enfrentamento de sobrecarga. 4. Energia e gestão do tempo para equilibrar as atividades diárias.
Hall e Hall (1978)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definição de papéis. 2. Reorientação pessoal. 3. Comportamento de papel reativo.
Sekaran (1985)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Idade dos cônjuges. 2. Número de filhos na família. 3. Saliência na carreira. 4. Renda familiar. 5. Tempo gasto em atividades de trabalho. 6. Processos de habilitação de papéis. 7. Múltiplos papéis. 8. Estresse. 9. Autoestima.
Duxbury e Higgins (1991)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfação X Insatisfação conjugal.
Naidoo e Jano (2002)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participação no trabalho x Participação na casa/família. 2. Compromisso com o trabalho x Compromisso com a casa/família. 3. Valores salientes no trabalho x Valores salientes na família.
Higgins, Duxbury e Lyons (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandas de horas de trabalho (deslocamento ao trabalho; emprego remunerado; trabalhar em casa fora do horário normal). 2. Demandas familiares (cuidado da criança; Elder Care; tarefas domésticas e recados). 3. Busca de apoio (contratar recursos humanos para cuidar de parentes idosos e/ou crianças; contar com outros membros da família ou amigos para ajudar; comprar mais bens e serviços). 4. Reestruturação do papel da família (solicitar às crianças ajuda com as tarefas domésticas; especificar tempo de planejamento familiar em conjunto; cobrir responsabilidades familiares para o outro; identificar um parceiro como o principal responsável para tarefas domésticas). 5. <i>Scaling back</i> (ter menos horas de sono; deixar algumas coisas por fazer em casa; deixar os problemas relacionados ao trabalho no trabalho; reduzir atividades externas; flexibilidade). 6. Reestruturação do papel do trabalho (modificar o horário de trabalho; planejar as mudanças de trabalho; limitar o envolvimento com o trabalho).
Shafer (2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Horas de trabalho. 2. Renda familiar. 3. Papel do homem no equilíbrio entre casa e trabalho.

Fonte: A autora.

Os aspectos associados à homoafetividade no cenário de trabalho e à carreira dual homoafetiva foram discutidos a seguir.

4.2. A homoafetividade e o cenário de trabalho

No comportamento organizacional e na literatura de psicologia aplicada, as teorias relacionadas com a orientação sexual envolvem demografia relacional, estereótipos e estigma (RAGINS; WIETHOFF, 2005).

Com o objetivo de analisar as atitudes e os comportamentos de trabalho da pessoa no ambiente de trabalho, a demografia relacional pode ser compreendida como o estudo das características demográficas dos grupos para determinar semelhanças e diferenças entre seus membros. A demografia relacional sugere que o grupo de trabalho e o relacionamento entre o gestor e o subordinado impactam sobre as atitudes e comportamentos dos trabalhadores no ambiente de trabalho (RIORDAN, 2000). Ragins e Wiethoff (2005) observaram que os *gays* não se identificam com os atributos do sexo masculino, do mesmo modo que as mulheres lésbicas não sentem que possuem características semelhantes às do sexo feminino. Ragins, Cornwell e Miller (2003) também utilizaram a perspectiva da demografia relacional para examinar a influência da orientação sexual e sua divulgação no ambiente de trabalho sobre os vários membros do grupo.

A noção de estereótipo tem sido utilizada para explicar como os homens e mulheres homoafetivos são percebidos no ambiente de trabalho. Os indivíduos homoafetivos não estão em conformidade com os papéis tradicionais de gênero; especificamente os homens *gays* são vistos como mais femininos que os homens heteroafetivos, ao passo que as mulheres lésbicas são percebidas como mais masculinas do que as mulheres heteroafetivas (KITE; DEAUX, 1987).

As razões que levam o homoafetivo a decidir revelar sua orientação sexual estão ligadas aos benefícios de construir relacionamentos abertos, à necessidade de ensinar aos colegas o que são as minorias sexuais e aos valores como honestidade e integridade pessoal (HUMPHREY, 1999). Entretanto, a revelação da orientação sexual pode conduzir a perdas de conexões e interações humanas, inclusive de amigos íntimos e familiares.

Nas organizações, o *coming out* é um dos principais desafios vivenciado pelos *gays*, especialmente no que se refere à sua carreira e permanência no emprego. Em contrapartida, ao revelar sua orientação sexual, o *gay* sente-se mais livre para pleitear cargos, sem receio sobre sua identidade sexual (WARD; WINSTANLEY, 2005). Entre os diversos fatores para que se mantenha oculta a identidade sexual, estão: o medo do isolamento, a perda de chances de promoção, a exclusão de redes de trabalho profissionais, a intimidação e a violência (SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Shore *et al.* (2009) sugerem que, em comparação com as mulheres heteroafetivas, as lésbicas podem ser mais focadas no trabalho e acumular capital humano enquanto são jovens, pois não tendem a se casar com homens de famílias tradicionais, os quais são provedores. Similiarmente, os *gays* são menos propensos a acumular habilidades de mercado e capital humano caso mantenham um relacionamento com um homem que assuma a atribuição do sustento da família.

A classificação ou agrupamento ocupacional apresentada por Blandford (2003) possibilita elucidar alguns fatores sobre as diferenças salariais baseadas na orientação sexual. *Gays* e lésbicas podem considerar a possibilidade de serem transparentes no local de trabalho como uma recompensa não monetária, podendo este fator em sua equação de remuneração total justificar psicologicamente um trabalho em uma ocupação que remunere menos. Ellis e Riggle (1995) ressaltaram que lésbicas e *gays* são mais propensos a trabalhar em uma ocupação em que possam ser claros sobre a sua orientação sexual no local de trabalho e que eles renunciam a ocupações em que se exige o mascaramento dessa orientação. Da mesma forma, homens *gays* são mais propensos a escolher ocupações que os identifiquem como mulheres, mesmo ganhando um salário mais baixo devido à diferença salarial de gênero.

Ng, Schweitzer e Lyons (2012) buscaram identificar se os indivíduos homoafetivos possuem expectativas iniciais de carreira com salários menores que os heteroafetivos. Também se procurou associar os valores altruístas de trabalho e como apresentam escolhas de carreira com base nesses valores, quando comparados a indivíduos heteroafetivos. Utilizando um grande estudo americano com dados de estudantes de nível superior, verificou-se que os indivíduos homoafetivos reportam expectativas salariais mais baixas do que os indivíduos heteroafetivos. Além disso, os indivíduos do primeiro grupo também se mostraram mais propensos para defender valores altruístas de trabalho e escolherem carreiras em setores sem fins lucrativos que seus colegas heteroafetivos. Os autores sugerem que o altruísmo pode ser

um valor importante de trabalho, o qual está relacionado a uma escolha de carreira no setor público e sem fins lucrativos.

Algumas empresas têm incorporado práticas organizacionais que facilitem a cultura *gay-friendly* (ambiente desfavorável à discriminação homoafetiva), oferecendo benefícios para parceiros do mesmo sexo, convidando-os para eventos sociais, visitas ao ambiente de trabalho e dinâmicas de grupo (RAGINS *et al.*, 2003). Essas políticas foram intensificadas nos Estados Unidos em função da legalização dos benefícios sociais aos parceiros homoafetivos (HURLEY, 2013). Outros estudos apontam as influências no desenvolvimento de carreira dos *gays*, bem como a importância dada aos aspectos pessoais (valores e interesses) e ambientais (atribuições e condições de trabalho, *status*, relacionamento interpessoal, segurança, remuneração, oportunidades de crescimento, promoções, satisfação no trabalho e carreira). (SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006).

Hewlett e Sumberg (2011) apontam que as empresas têm alcançado grandes progressos na última década, criando ambientes mais acolhedores para colaboradores homoafetivos. Atualmente, 85% das empresas pesquisadas pela *Revista Fortune* revelam políticas de proteção que abordam a orientação sexual. A mesma pesquisa realizada em 2000 revelou uma porcentagem em torno de 51%, apontando para a preocupação das organizações em possibilitar ambientes favoráveis à aceitação da diversidade sexual no ambiente de trabalho.

Johnson (2012) apresenta a diferença entre as políticas de diversidade para homoafetivos e sua implementação em nível corporativo, afirmando que 52% dos entrevistados já manifestam sua orientação sexual no ambiente de trabalho. As constatações desse autor evidenciam que o papel das organizações é fundamental para a criação de práticas de inclusão do homoafetivo no ambiente de trabalho, possibilitando aos colaboradores a reflexão para atitudes menos preconceituosas nas relações humanas no ambiente de trabalho.

Entretanto, Hewlett e Sumberg (2011) sugerem que muitos homoafetivos ainda veem a sua orientação sexual como um obstáculo no trabalho: 48% dos entrevistados não declaram sua orientação sexual no ambiente de trabalho. Esses trabalhadores sofrem de ansiedade temendo o julgamento de colegas e gestores, e direcionando menos energia ao trabalho. Além disso, sentem-se forçados a mentir sobre a sua identidade, relacionamento e atividades tipicamente comuns fora do horário de trabalho.

Cerca de 42% dos colaboradores que não explicitam sua orientação sexual sentem-se isolados no trabalho, contra apenas 24% dos declarados. Apenas 36% dos empregados declarados acreditam que suas carreiras estejam paralisadas. A disparidade é maior entre os colaboradores de nível médio, com 70% dos gerentes de nível médio não declarantes da orientação sexual, relatando que eles sentem suas carreiras paralisadas, contra 51% dos gerentes de nível médio declarados (HEWLETT; SUMBERG, 2011). Esses dados sugerem que declarar sua orientação sexual no ambiente de trabalho pode ser um indicativo de avaliação de carreira segundo a percepção do homoafetivo. Em contrapartida, é necessário observar como a cultura organizacional voltada à diversidade ou não pode influenciar na declaração da orientação sexual do homoafetivo.

4.2.1. O papel do gestor no ambiente de trabalho para homoafetivos

Huffman, Watrous-Rodriguez e King (2008) examinaram as diferenças do tipo de suporte ou apoio social (do gestor, dos colegas de trabalho e da organização) que é recebido pelos colaboradores de um grupo de lésbicas, gays e bissexuais. Além disso, observaram a relação entre o tipo de apoio e os resultados relevantes (satisfação com a vida e com o trabalho, exterioridade e orientação sexual).

O apoio social pode ser entendido como uma meta-construção enraizada nas interações interpessoais no trabalho, as quais incluem assistência emocional (ouvir trabalhadores angustiados), instrumentais (proporcionar possibilidade de promoção para os colaboradores) e estruturais (prover flexibilidade de horários de trabalho), prestados por pessoas físicas (por exemplo, o apoio do gestor) e pelas organizações (políticas e ferramentas que viabilizem o apoio social) (HUFFMAN; WATROUS-RODRIGUEZ; KING, 2008).

O apoio social pode aliviar os resultados negativos de estresse relacionado ao trabalho, principalmente entre os heteroafetivos (WITT; CARLSON, 2006). O apoio social no trabalho pode diminuir resultados organizacionais negativos, tais como o absenteísmo e as intenções de mudança, e conduzir a resultados positivos, como o aumento do desempenho no trabalho, o comprometimento organizacional e a satisfação no trabalho.

Os autores hipotetizaram que o apoio do gestor seria mais fortemente relacionado com a satisfação no trabalho do que o suporte do colega de trabalho ou da organização para empregados do grupo em questão. Contudo, os resultados foram significativos apenas para o apoio do gestor, evidenciando que a satisfação do trabalho para o grupo é impactada pela forma como o gestor apoia as ações dos trabalhadores desse grupo (HUFFMAN; WATROUS-RODRIGUEZ; KING, 2008).

Com relação à satisfação com a vida pessoal, os resultados foram significativos apenas para o apoio do colega de trabalho. Com relação à exterioridade da orientação sexual, os resultados apontaram significância para o apoio da organização. O apoio do supervisor, do colega de trabalho e da organização explicaram 26% da variabilidade na satisfação de trabalho, 15% na satisfação com a vida, e 38% na exterioridade.

Os três tipos de apoio estão fundamentados em ações gerenciais e organizacionais, conforme apresentados no Quadro 5.

Quadro 5 - Ações gerenciais para promover o suporte comportamental

Ação do supervisor	Apoio do gestor	Apoio do colega de trabalho	Apoio organizacional
Proporcionar oportunidades de mentoria	X		X
Planejar eventos de redes sociais	X	X	X
Realizar ações de autoavaliação dos funcionários	X	X	X
Interagir com os colaboradores de diversos grupos			X
Iniciar formação intercultural e <i>workshops</i> para os funcionários e gerentes			X
Divulgar no processo de entrevista que a organização é inclusiva			X
Solicitar que os colaboradores dos grupos minoritários apontem as práticas atuais a que não são favoráveis			X
Convidar parceiros do mesmo sexo para eventos sociais			X
Não assumir o status "maioria / minoria" de nenhum empregado	X	X	X
Avaliar o clima para os funcionários das minorias			X
Solicitar ao RH incluir minorias específicas			X
Agendar reuniões com lideranças / membros do atual grupo de apoio homoafetivo.			X
Familiarizar-se com as organizações LGBTTI que monitoram a discriminação no trabalho e assédio			X
Permitir aos colaboradores folga para quem o empregado considera ser "família"	X		X
Utilizar toda a linguagem inclusiva e responder negativamente às declarações homofóbicas			X

Fonte: Huffman; Watrous-Rodriguez e King (2008).

O Quadro 5 permite visualizar que a ação organizacional para o apoio dos grupos homoafetivos deve ser mais intensa, estimulando um ambiente que possibilite a diversidade sexual. No entanto, o apoio do gestor está associado a ações vinculadas à equipe, ao crescimento profissional e ascensão na carreira.

4.2.3. Casais homoafetivos em carreira dual

Poucos estudos têm sido projetados com o propósito de identificar os custos e benefícios da carreira dual para homoafetivos (O'RYAN; MCFARLAND, 2010). A tendência atual em carreira salienta a importância de compreender as necessidades dos clientes minoritários. Esse ponto de vista foi estendido para incluir a função de orientação sexual (HERR, CRAMER; NILES, 2004; SHARF, 2006; ZUNKER, 2006).

Patterson (1995) indicou que os dados dos inquéritos nacionais americanos sugerem que 7 a 15 milhões de americanos têm exclusiva atração por pessoas do mesmo sexo. Dessa forma, os estudos sobre aconselhamento de carreira cresceram em número buscando melhorar a qualidade de vida de homoafetivos no ambiente de trabalho (HETHERINGTON; HILLERBRAND; ETRINGER, 1989). Além disso, muitos homoafetivos reconhecem a interdependência de relacionamento e de carreira no desenvolvimento de identidade (BROWNING; REYNOLDS; DWORKIN, 1991).

A importância de entender as realidades homofóbicas no ambiente de trabalho possibilita identificar como ocorrem as discriminações no trabalho (CROTEAU; THIEL, 1993; CROTEAU, 1996). A discriminação tem implicações significativas para a carreira dual de lésbicas e *gays*, uma vez que influencia consideravelmente no desenvolvimento e tomada de decisão de suas carreiras profissionais (O'RYAN; MCFARLAND, 2010).

Mock e Cornelius (2003) ressaltam que o estudo de casais do mesmo sexo é importante para entender a diversidade entre casais e famílias que enfrentam os desafios da casa e do trabalho na vida moderna. Casais de lésbicas e *gays* em carreira dual partilham aspectos comuns de experiências de carreira com casais heteroafetivos em carreira dual, tais como gestão do tempo, múltiplos papéis e divisão de trabalho (MOCK; CORNELIUS, 2003; ZIMMERMAN *et al.*, 2003). No entanto, os casais homoafetivos deparam-se com outras questões adicionais, tais como a homofobia no local de trabalho, caracterizada pela dificuldade em reconhecerem abertamente o relacionamento, apresentarem o parceiro aos colegas e lidarem com eventos sociais (HETHERINGTON; ORZEK, 1989).

A carreira dual para homoafetivos tem considerado as variáveis de carreira que influenciam fatores decorrentes do trabalho e do relacionamento entre os parceiros para a população

LGBTTI. Variáveis como as estratégias de gerenciamento de identidade, a autoafirmação da orientação sexual no ambiente de trabalho e o equilíbrio das questões da casa e do trabalho têm impactado a carreira dual dos homoafetivos (MANLEY, 2006).

A discriminação tem sido considerada como um fator preditivo de satisfação no trabalho, com a experiência de discriminação impactando negativamente sobre a satisfação com o trabalho para homens *gays* e bissexuais. Em termos de satisfação com o relacionamento, o estudo constatou que a renda e o apego foram os preditores mais significativos da relação de satisfação. Entretanto, não foi encontrada relação entre a satisfação no trabalho e a satisfação com o relacionamento para homens *gays* e bissexuais nos relacionamentos de carreira dual. A experiência de discriminação prejudica, potencialmente, o processo de desenvolvimento de carreira de homens *gays* e bissexuais (MANLEY, 2006). Isso sugere que os empregadores necessitam de educação extensiva sobre as formas evidentes e sutis de discriminação relacionadas com a orientação sexual, bem como uma maior compreensão de como criar e abrir uma atmosfera de apoio para os seus empregados LGBTTI.

O'Ryan e McFarland (2010) desenvolveram um estudo qualitativo com o objetivo de identificar os fatores que determinam a interseção entre relacionamento e carreira para casais homoafetivos em carreira dual. O estudo envolveu cinco casais de lésbicas e quatro casais de *gays*. Os casais estavam vivendo juntos de um a dezoito anos, sendo que a maioria há mais de dez anos. Os pesquisadores analisaram os dados a partir de três temas principais apresentados nas entrevistas dos casais: plano de plenitude¹⁵, criação de redes sociais positivas¹⁶ e mudança de marginalização para consolidação e integração¹⁷. O Quadro 6 abaixo apresenta os temas e subtemas abordados no estudo.

¹⁵ *Planfulness.*

¹⁶ *Creating Positive Social Networks.*

¹⁷ *Shifting From Marginalization to Consolidation and Integration.*

Quadro 6 - Temas e subtemas sobre como casais homoafetivos em carreira dual harmonizam relacionamento e carreira

Tema	Subtema
1. Plano de plenitude	1. Estratégias 2. Tomada de decisão 3. Introdução do parceiro no meio social
2. Criação de redes sociais positivas	1. Barreiras no local de trabalho 2. As pessoas dentro do círculo do casal 3. Afirmções de impacto sobre normalidade 4. Dualidade entre o mundo pessoal e o do trabalho
3. Da marginalização à consolidação e integração	1 Marginalização 2 União 3 Consolidação e integração

Fonte: O'Ryan e McFarland (2010).

O plano de plenitude está associado a um esquema mental utilizado por casais homoafetivos em carreira dual para gerir os aspectos relacionais e profissionais de suas vidas (O'RYAN; MCFARLAND, 2010). É um método primário para lidar com situações cotidianas de carreira dual que consomem tempo e energia. A maioria dos casais descreveu a complexidade e importância desse processo de planejamento. O plano de plenitude abordou três fatores: a elaboração de estratégias, a tomada de decisão e a introdução do parceiro no meio social.

A elaboração de estratégias e o processo de tomada de decisão permitem aos casais homoafetivos em carreira dual manobrar as condições adversas do seu meio social e profissional. Os casais descreveram a complexidade do processo de desenvolver estratégias para responder a estigmatização, a intolerância e a falta de reconhecimento no trabalho (O'RYAN; MCFARLAND, 2010). A maioria dos casais considera que o ato de introdução do parceiro, reconhecendo e autenticando a relação, reduz o seu sentimento de alienação e aumenta a sensação de inclusão do casal. As apresentações constituem os passos iniciais para que os casais possam desenvolver uma rede social. Eles são os blocos de construção para a criação de redes sociais positivas.

Os casais reconheceram que o suporte das redes sociais contém fatores centrais de proteção que garantem a sensação de bem-estar (O'RYAN; MCFARLAND, 2010). Quatro subtemas interligados descrevem a importância das redes sociais. As barreiras no local de trabalho, as pessoas dentro do círculo do casal, o impacto das afirmações sobre a normalidade e a

dualidade entre o mundo pessoal e do trabalho descrevem a forma como a natureza recíproca de relacionamento e carreira se configura no meio social do ambiente de trabalho.

O terceiro tema descrito foi o desenvolvimento do relacionamento do casal em resposta aos desafios do local de trabalho. Os casais descrevem uma mudança no relacionamento do casal como uma forma de reorientar a identidade profissional e a identidade do casal. O plano de plenitude e criação de redes sociais positivas permitem a consolidação e a integração dos diferentes aspectos pessoais e de carreira de suas vidas (CHUNG, 2001; CROTEAU; THIEL, 1993; HETHERINGTON; ORZEK, 1989). O processo de consolidação e integração foi visto como fortalecedor, aumentando a resistência, estabilidade e profundidade da relação do casal e superando as barreiras no local de trabalho.

Os casais identificaram o papel que as redes sociais positivas desempenham na criação de uma sensação de poder e de afirmação, contribuindo para a capacidade de autenticidade dos casais. A seleção de pessoas para a inserção nos círculos pessoais dos casais permitiu maior tempo e energia para as necessidades relacionais (O'RYAN; MCFARLAND, 2010).

Os estudos dessa seção mostram os elementos sobre a homoafetividade, fornecendo subsídios para a compreensão da carreira dual homoafetiva. A síntese de tais aspectos é exposta no Quadro 7, a seguir.

Quadro 7 - Síntese dos fatores que influenciam as decisões de carreira para homoafetivos em carreira dual.

Abordagem Teórica	Fatores de análise
Manley (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discriminação. 2. Estratégia de gerenciamento da identidade. 3. Autoafirmação da orientação sexual no ambiente de trabalho. 4. Equilíbrio entre vida e trabalho.
Siqueira, Ferreira e Zauli-Fellows (2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Coming out</i>.
Huffman, Watrous-Rodriguez e King (2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoio do gestor e dos colegas no ambiente de trabalho. 2. Apoio da organização no ambiente de trabalho.
O'Ryan e McFarland (2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estratégias e processo de tomada de decisão para lidar com condições adversas do meio social e profissional. 2. Introdução do parceiro no meio social. 3. Dualidade entre o mundo pessoal e do trabalho. 4. Integração do casal no meio social e profissional.
Ng, Schweitzer e Lyons (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expectativa de remuneração versus expectativa de carreira

Fonte: A autora.

4.3. Síntese dos temas estudados para a carreira dual hetero e homoafetiva

Associando os temas levantados para a carreira dual heteroafetiva, sintetizados no Quadro 4, e para a carreira dual homoafetiva, aglutinados no Quadro 7, foi possível pontuar 34 temas que contribuíram para a confecção do instrumento de pesquisa e construção das categorias de análise deste estudo.

Cada dimensão agrupa premissas propostas por vários autores que estudaram o fenômeno da carreira dual desde o início das pesquisas do tema com Rapoport e Rapoport (1969), permitindo visualizar aspectos de influência no trabalho, na carreira e na família.

Tais dimensões são:

- Trabalho: com 12 temas, associando as demandas de trabalho e carreira;
- Família: com 16 temas, relacionados às demandas familiares e domésticas;
- Trabalho e Família: com 6 temas, compreendendo a relação entre as demandas de trabalho, de carreira e de família.

O Quadro 8 a seguir apresenta a classificação dos temas segundo as dimensões propostas para este estudo.

Quadro 8 – Classificação dos temas estudados nesta pesquisa nas dimensões Trabalho, Família e a relação entre as duas.

Dimensões	Embasamento teórico
Trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempo gasto em atividades de trabalho (SEKARAN, 1985; SHAFER, 2011). 2. Demandas de horas de trabalho (deslocamento; emprego remunerado; trabalhar em casa fora do horário de trabalho (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010). 3. Planejamento das atividades de trabalho (modificação do horário de trabalho; planejamento das mudanças no trabalho; limitação do envolvimento com o trabalho (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010). 4. Compromisso mútuo com as carreiras do casal (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). 5. Saliência na carreira (SEKARAN, 1985). 6. Expectativa de remuneração X Expectativa de carreira (NG; SCHWEITZER; LYONS, 2012). 7. Autoafirmação da orientação sexual/gênero no ambiente de trabalho (MANLEY, 2006; SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006). 8. Apoio do gestor e dos colegas no ambiente de trabalho (HUFFMAN; WATROUS-RODRIGUEZ; KING, 2008). 9. Apoio da organização no ambiente de trabalho (HUFFMAN; WATROUS-RODRIGUEZ; KING, 2008). 10. Estratégias e processo de tomada de decisão para lidar com condições adversas do meio social e profissional (O'RYAN; MCFARLAND, 2010). 11. Introdução do parceiro no meio social (O'RYAN; MCFARLAND, 2010). 12. Integração do casal no meio social e profissional (O'RYAN; MCFARLAND, 2010).

Fonte: A autora

Quadro 8 – Classificação dos temas estudados nesta pesquisa nas dimensões Trabalho, Família e a relação entre as duas. (continuação)

Dimensões	Embasamento teórico
Família	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibilidade do casal ao lidar com os conflitos (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). 2. Satisfação X Insatisfação conjugal (DUXBURY; HIGGINS, 1991) 3. Mecanismos de enfrentamento de sobrecarga (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). 4. Estresse (SEKARAN, 1985). 5. Energia e gestão do tempo para equilibrar as atividades diárias (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). 6. Demandas familiares - cuidado com as crianças; tarefas domésticas e recados (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010). 7. <i>Scaling back</i> - ter menos horas de sono; deixar algumas coisas por fazer em casa; deixar os problemas relacionados ao trabalho no trabalho; reduzir atividades externas; flexibilidade (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010). 8. Definição de papéis, reorientação pessoal e comportamento de papel reativo (HALL; HALL, 1978). 9. Processos de habilitação de papéis (SEKARAN, 1985). 10. Múltiplos papéis (SEKARAN, 1985). 11. Autoestima (SEKARAN, 1985). 12. Busca de apoio para o cuidado de crianças e idosos (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010). 13. Planejamento das atividades na família - solicitar às crianças ajuda com as tarefas domésticas; especificar tempo de planejamento familiar em conjunto; cobrir responsabilidades familiares para o outro; identificar um parceiro como o principal responsável para tarefas domésticas (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010). 14. Idade dos cônjuges (SEKARAN, 1985). 15. Número de filhos na família (SEKARAN, 1985). 16. Renda familiar (SEKARAN, 1985; SHAFER, 2011).
Trabalho e Família	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equilíbrio entre vida e trabalho (MANLEY, 2006). 2. Dualidade entre o mundo pessoal e do trabalho (O'RYAN; MCFARLAND, 2010). 3. Papel do homem no equilíbrio entre casa e trabalho (SHAFER, 2011). 4. Participação no trabalho x Participação na casa/família (NAIDOO; JANO, 2002). 5. Compromisso com o trabalho x Compromisso com a casa/família (NAIDOO; JANO, 2002). 6. Valores salientes no trabalho x Valores salientes na família (NAIDOO; JANO, 2002).

Fonte: A autora.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo, detalhando a estratégia de pesquisa, os métodos e as técnicas adequados à investigação. São descritas as hipóteses e categorias *a priori*, o tipo e a abordagem de pesquisa, a população e a amostra, bem como o instrumento para a coleta e as técnicas para análise dos dados.

5.1. Hipóteses do estudo

Com o propósito de orientar o desenvolvimento da pesquisa, foram elaboradas hipóteses de estudo que auxiliaram na investigação dos objetivos específicos propostos. Segundo Selltiz *et al.* (1975), as hipóteses são compreendidas como sínteses do arcabouço teórico, aglutinando um conjunto de pressupostos, a partir dos quais é possível direcionar os caminhos para responder ao problema de investigação.

A partir do referencial teórico exposto anteriormente, observou-se que há diversos fatores que influenciam as decisões de carreira dos casais hetero e homoafetivos, dentre os quais se destacam a estrutura e dinâmica familiar, as aspirações profissionais, a configuração dos papéis de cada cônjuge na realização das atividades domésticas e, o equilíbrio entre vida e trabalho.

Tais fatores possibilitaram elaborar a primeira hipótese deste estudo, baseada na suposição de que os arranjos familiares para casais heteroafetivos, casais de lésbicas e casais de *gays* são diferentes. A primeira hipótese desta pesquisa é:

H1: Há diferenças entre os fatores que determinam a carreira dual para casais heteroafetivos e homoafetivos.

Como observado na literatura, os fatores que influenciam a constituição da carreira dual podem ser diferentes para casais hetero e homoafetivos. Se para os primeiros, o foco situa-se sob os arranjos entre os cônjuges que podem equilibrar os anseios da vida pessoal e conjunta, e das oportunidades profissionais, para os segundos, tais decisões de carreira também podem ser afetadas pela discriminação e preconceito no trabalho.

Além disso, a construção social do gênero masculino e feminino no casamento homoafetivo permite refletir que tanto as demandas familiares quanto as aspirações de carreira podem se diferenciar. Outros aspectos que também elucidam a carreira dual estão relacionados aos fatores históricos, sociais e culturais.

A partir dessa perspectiva, é possível apresentar o segundo grupo de hipóteses associado às demandas familiares e profissionais, bem como ao tipo de conjugalidade homo e heteroafetiva:

H_{2a}: O equilíbrio entre as demandas familiares e profissionais diferem entre lésbicas e gays em carreira dual.

H_{2b}: O equilíbrio entre as demandas familiares e profissionais diferem entre lésbicas e heteroafetivos em carreira dual.

H_{2c}: O equilíbrio entre as demandas familiares e profissionais diferem entre gays e heteroafetivos em carreira dual.

5.2. Natureza do estudo

À luz dos objetivos propostos para esta tese, entende-se que o tipo de pesquisa mais pertinente e adequado é o de caráter exploratório.

O estudo exploratório justifica-se por se tratar de um levantamento que fornece maior conhecimento sobre uma área de conhecimento. É possível obter maior familiaridade e compreensão de aspectos de um mesmo fenômeno, bem como formular e criar novas

hipóteses, aprimorar ideias e suscitar intuições (SELLTIZ *et al.*, 1975). Os autores consideram que as pesquisas exploratórias permitem ampliar o conhecimento sobre um fenômeno, esclarecer conceitos e priorizar pesquisas e problemas em um determinado campo de estudo.

Apesar de ser amplamente estudado nas décadas de 60 e 70, o fenômeno da *dual career* demanda pesquisas em virtude do cenário mundial contemporâneo (o casal investindo na carreira, ao mesmo tempo que compõe uma família) e do contexto das uniões e casamentos homoafetivos que, no ano de 2013, apresentou legalização em vários países (HURLEY, 2013).

Há uma vasta literatura sobre a carreira dual heterorafetiva apresentando fatores que influenciam as decisões do casal no âmbito profissional e familiar. Contudo, a carreira dual para homoafetivos constitui-se um campo de estudo a ser explorado.

Outro aspecto que este estudo considera são os modelos de carreira atuais que constituem arranjos que diferem do modelo tradicional de carreira. Tais modelos como a carreira proteana, a carreira sem fronteiras e a carreira caleidoscópio tendem a influenciar as decisões de equilíbrio entre vida e trabalho do casal no mundo contemporâneo do trabalho.

Este estudo foi estruturado sob a abordagem qualitativa. A pesquisa qualitativa se fundamenta na análise dos dados, a partir dos significados que sujeitos e/ou pesquisador atribuem ao fato. A análise segundo a abordagem qualitativa permite a organização dos dados, a interpretação e avaliação de padrões, categorias, temas ou unidades, a explicação de contextos e fenômenos, a elaboração de hipóteses e a relação dos dados com uma teoria (CAMPOS, 2004).

5.3. População e amostra

A população deste estudo compreende pessoas casadas formal ou informalmente, com orientação sexual hetero e homoafetiva em carreira dual, com nível superior completo e com mais de dois anos de união, residentes na região da Grande São Paulo.

Os dados preliminares do Censo Demográfico de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), apontam que há 37.547.117 casais nos domicílios brasileiros, dos quais 37.487.115 são formados por pessoas de sexo diferente e 60.002 casais são homoafetivos. A região Sudeste abriga 32.202 casais homoafetivos, dos quais 16.872 estão no estado de São Paulo¹⁸. Segundo a Pesquisa Mosaico Brasil¹⁹, a cidade de São Paulo apresenta 10,4% da população masculina e 6,3% da feminina de homossexuais e bissexuais.

Nesta tese, buscou-se selecionar uma amostra não probabilística, por conveniência ou acessibilidade (COOPER; SCHINDLER, 2003). Nas amostras não probabilísticas, a escolha dos elementos é realizada de forma deliberada, visando selecionar determinados indivíduos da população representativos da mesma.

A escolha dos entrevistados seguiu critérios pré-estabelecidos a partir de algumas características que focalizassem a carreira dual heteroafetiva e homoafetiva. Logo, os critérios utilizados para a escolha dos entrevistados foram:

- estar casado em união formal ou informal;
- partilhar a carreira dual com seu cônjuge;
- possuir formação escolar de nível superior completo;
- possuir mais de dois anos de união com seu cônjuge;
- residir na cidade de São Paulo.

Considerou-se para este estudo a pessoa casada como universo de estudo e não o casal, visto que outras variáveis dependentes estão presentes na entrevista com duas pessoas. Neste estudo, considera-se pessoa casada aquela que convive com seu cônjuge, compartilhando amor, relacionamento e afetividade, decidindo sobre projetos de vida pessoal e profissional, conjuntamente.

O critério de formação educacional de nível superior completo foi fundamentado nos estudos de Rapoport e Rapoport (1969), os quais investigaram a carreira dual de profissionais de nível

¹⁸ Essa foi a primeira edição do recenseamento do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a contabilizar a população residente com cônjuges do mesmo sexo. A coleta do Censo 2010 foi realizada entre 1 de agosto e 30 de outubro de 2010.

¹⁹ A pesquisa Mosaico Brasil foi realizada pelo Projeto Sexualidade (Prosex), do Instituto de Psiquiatria do Hospital das Clínicas da Universidade de São Paulo. Foram entrevistadas 8.200 pessoas de Belo Horizonte, Brasília, Cuiabá, Curitiba, Fortaleza, Manaus, Porto Alegre, Rio de Janeiro, Salvador e São Paulo (Redação MundoMais, 2009).

superior. Além disso, a delimitação fornece uma variável distintiva entre as famílias em carreira dual e as famílias de duplo salário (*dual-earner family*), na qual ambos os cônjuges trabalham, mas não necessariamente construindo uma carreira profissional, ficando exclusivamente em seus ganhos financeiros (GILBERT; RACHLIN, 1987).

Foi estabelecido o tempo mínimo de dois anos de união do casal como critério de seleção dos respondentes, considerando os resultados do trabalho de O'Ryan e McFarland (2010) que sugerem dificuldade na compreensão das variáveis para casais que assumiram a união recentemente, sendo necessário um tempo maior de convivência entre o casal para que as variáveis desse estudo sejam observadas, bem como as influências da progressão da carreira para cada membro do casal.

A caracterização dos casais homoafetivos, bem como outras pesquisas citadas nesse estudo está delimitada às grandes capitais brasileiras. A localização dos casais na cidade de São Paulo foi um critério que possibilitou caracterizar melhor a progressão da carreira em uma determinada região, em virtude de suas características regionais, econômicas e sociais.

Para a realização desta pesquisa, foram entrevistados doze profissionais casados em carreira dual com seu cônjuge, sendo:

- dois homens e duas mulheres para investigar a carreira dual heteroafetiva;
- quatro homens em união homoafetiva (*gays*);
- quatro mulheres em união homoafetiva (lésbicas).

O número de entrevistados para os três tipos de casais heteroafetivos, *gays* e lésbicas foi de quatro respondentes para cada um. No caso do casal heteroafetivo, houve a preocupação de incluir dois homens e duas mulheres para compor a amostra desse tipo de casal, buscando ampliar a visão da carreira dual para ambos.

Para tanto, a amostra de doze respondentes foi subdividida em quatro grupos para a análise dos dados. O Quadro 9 apresenta os grupos da amostra, o número de entrevistados e seus representantes.

Quadro 9 - Grupos da amostra e número de entrevistados por grupo.

Grupo	Número de Entrevistados	Entrevistados
1. Homens em união heteroafetiva	dois entrevistados	Luis e Alexandre
2. Mulheres em união heteroafetiva	duas entrevistadas	Marta e Deise
3. Homens em união homoafetiva (gays)	quatro entrevistados	Marcos, Eduardo, Rubens e Jorge
4. Mulheres em união homoafetiva (lésbicas)	quatro entrevistadas	Rosana, Regina, Simone e Sara

Fonte: A autora.

Atribuíram-se nomes fictícios para cada entrevistado ao longo do texto, garantindo assim o sigilo das informações obtidas, e ao mesmo tempo, personalizando cada um.

A fim de contextualizar as carreiras profissionais e aspectos da união de cada entrevistado, dissertou-se brevemente sobre a carreira do casal, a partir dos dados das entrevistas. As narrativas incluem os principais eventos de suas carreiras e sua correlação com a carreira de seus cônjuges, permitindo conhecer suas experiências pessoais e familiares.

A. Entrevistada 1 - Marta

Marta é administradora de empresas com pós-graduação em Gestão de Marketing. Construiu sua carreira em função dos planos profissionais e de carreira do marido, uma vez que o trabalho dele exigia muitas viagens, impossibilitando-o de compartilhar responsabilidades e compromissos familiares cotidianos constantemente.

Cursou a graduação na mesma sala do marido e casou-se no último ano. Durante o período de graduação, ela trabalhou no Tribunal de Contas da União e tinha renda maior que a do seu cônjuge. Após a formatura, ele ingressou como auditor de processos em uma empresa do ramo alimentício. No primeiro ano sua atuação foi em âmbito nacional e, posteriormente, internacional. As viagens constantes e por longos períodos aumentaram, e por muitas vezes, ele passava até seis meses fora do país.

Após um ano de união, Marta iniciou suas atividades no setor bancário, onde alcançou rápido crescimento profissional. Lá, exerceu várias atividades como gestora de áreas administrativas e de atendimento.

Posteriormente, trabalhou em duas empresas como Gerente Comercial. Nessa época, sua remuneração triplicou. Há cinco anos, partiu para uma iniciativa empreendedora no ramo de confeitaria, a qual não foi bem sucedida. Terminou recentemente seu mestrado em administração.

O marido trabalha na área de Operações como Diretor da América Latina em uma empresa de medicamentos.

B. Entrevistada 2 – Deise

Deise é engenheira de alimentos formada pela Unicamp. Cursou graduação com seu marido, com o qual se casou logo após a conclusão do curso.

Ela iniciou sua carreira em empresas de embalagens e de temperos, trabalhando por treze anos na área de produção em empresas do ramo alimentício. Posteriormente, passou a unir a atividade de produção com a área administrativa relacionada a marketing, vendas e inteligência de mercado, atuando como gerente de marketing.

Paralelamente ao trabalho, cursou duas especializações *lato sensu* em marketing e em varejo, adquirindo conhecimento para atuar como gerente de marketing. Optou por uma iniciativa empreendedora em confeitaria, deixando a carreira organizacional. Atualmente, é professora universitária em Marketing.

Seu cônjuge também trabalhou em empresas no ramo alimentício como representante comercial em duas empresas do ramo alimentício. Hoje, atua como consultor de projetos, representações e treinamento independente para empresas produtoras de alimentos industrializados, especialmente sucos e laticínios. Como o marido de Marta, também viajou bastante ao longo de sua carreira profissional, para cidades do interior de São Paulo.

C. Entrevistado 3 – Alexandre

Alexandre é agrônomo e iniciou sua carreira atendendo projetos autônomos nesse tema no interior do estado de São Paulo. Após sua pós-graduação em marketing, desenvolveu trabalhos autônomos em marketing agrícola, que culminaram na abertura de sua própria consultoria.

Ampliou seus conhecimentos e campo profissional, após mestrado focado em gestão de pessoas e formação em *coaching*. Ele é consultor, *coach* e facilitador de processos de desenvolvimento de pessoas e organização, há mais de 10 anos.

Sua esposa é advogada trabalhista e desenvolveu suas atividades em dois escritórios de São Paulo por 15 anos. Atualmente, está em licença gestante pelo nascimento do segundo filho do casal. Possui pós-graduação na área.

O casal se conhece desde a infância e possui dois filhos.

D. Entrevistado 4 – Luis

Luis é administrador de empresas e pós-graduado na mesma área. É gerente de operações em uma multinacional na área de Serviços de TV por Satélite. Sempre atuou em empresas na área comercial e de operações: sete anos em vendas e 14 assumindo cargos de gestão em operações.

Sua esposa trabalha como docente de graduação e pós-graduação em duas faculdades de São Paulo, há 12 anos. Possui mestrado na área de administração. Já atuou em empresa na carreira organizacional por oito anos. Optou pela carreira acadêmica e de consultoria pela maior flexibilidade de horário para estar mais tempo com o filho.

O casal se conheceu no período em que Luis cursava sua pós-graduação e estão juntos há 11 anos. O casal tem um filho.

E. Entrevistada 5 – Rosana

Rosana é publicitária e trabalha em uma agência de propaganda e marketing. Ela graduou-se em jornalismo há dezessete anos e se pós-graduou em marketing no ano posterior. Sempre trabalhou em agências de publicidade na elaboração de peças promocionais e campanhas publicitárias para vários clientes corporativos em São Paulo. A empresa atual em que trabalha é a terceira na sua trajetória profissional e foi onde alcançou maior sucesso na carreira, atuando com grandes contas, formando e gerenciando uma equipe com profissionais mais experientes.

Rosana foi casada formalmente e possui uma filha de 16 anos. Contudo, sua relação afetiva heteroafetiva não foi duradoura, permanecendo junto com seu ex-marido por nove anos. Acabou se relacionando com sua atual esposa e amiga, como Rosana menciona, há cinco anos, embora já se conhecessem desde a adolescência. Desde então, elas mantêm um relacionamento homoafetivo, morando juntas com a filha e a mãe de Rosana.

A companheira de Rosana é gerente de Tecnologia da Informação (TI) em uma multinacional que oferece soluções de tecnologia em *cloud* (nuvem) em vendas e em gestão de relacionamento com o cliente (CRM). Ela iniciou na área após sua graduação em administração. No início, investiu bastante em cursos sobre sistemas operacionais e *softwares*, trabalhando como analista, consultora, supervisora e gerente de TI. Atualmente, gerencia vários projetos no Núcleo de Negócios na empresa onde trabalha. Essa atividade tem sido menos técnica e mais associada ao contato com o cliente corporativo, concebendo e gerenciando projetos do núcleo pelo qual é responsável.

Segundo Rosana, sua esposa já teve dois outros relacionamentos homoafetivos e foi responsável por auxiliá-la a enxergar o namoro e o casamento homoafetivo de outra forma, menos preconceituosa e mais natural. Ela já conhecia sua atual esposa desde a adolescência, pois ela frequentava sua casa e era amiga da família.

Rosana relata que se sente realizada com seu cônjuge e pode exercer melhor suas atividades profissionais dentro de seu relacionamento.

F. Entrevistada 6 – Regina

Regina é psicóloga reichiana. Sua trajetória profissional apresenta dois caminhos construídos simultaneamente. O primeiro refere-se à sua carreira no Tribunal de Justiça de São Paulo, onde atuou como auxiliar judiciário, escrevente e oficial de justiça na Vara da Família até sua aposentadoria. O segundo diz respeito à sua trajetória como psicóloga, quando atendia, nas horas vagas, pessoas com deficiência mental e um grupo de mulheres vítimas de violência. Além disso, fornecia auxílio comunitário assistencial e psicológico a crianças e idosos. Trabalhou em clínica psicológica própria por dez anos. Os dois trabalhos eram possíveis, pois as atividades como oficial de justiça demandava apenas meio período do dia.

Regina também se graduou em Educação Física. Ingressou no curso quando tinha 36 anos, mas nunca atuou na área. Para ela, sempre foi um sonho ter a graduação, pois foi atleta na adolescência. Os conhecimentos em Educação Física foram essenciais para melhorar os atendimentos em psicologia reichiana e para a realização de trabalhos sociais, associando as duas áreas. Além da faculdade, Regina também cursou pós-graduação em Terapia Corporal.

Foi durante a pós-graduação que conheceu sua parceira, e passaram a residir juntas após seis meses. O casal convive há 28 anos. Ela também é psicóloga, mas como Regina, só passou a dedicar-se mais efetivamente ao exercício dessa profissão após sua aposentadoria, como consultora técnica na área de Engenharia de Produto de uma organização pública de telecomunicações. Ela trabalhou na empresa por 27 anos, dos 14 aos 41 anos, quando se aposentou. A partir daí, passou a se dedicar à psicologia, quando dividiu os horários da clínica com a companheira.

Nas horas vagas e finais de semana, atuava como psicóloga nas atividades sociais desenvolvidas pelo casal, coordenando grupos com os pais, enquanto Regina conduzia grupos com as crianças.

Atualmente, o casal reside em um sítio em Minas Gerais. Lá, a cônjuge de Regina trabalha como psicóloga às terças, quartas e quintas, das 13 às 17 horas. Regina não trabalha mais, mas auxilia a companheira em trabalhos sociais.

Regina e sua esposa moram sozinhas atualmente. Contudo, o casal criou e manteve o filho da segunda desde pequeno. Hoje, ele tem 28 anos e mora com a namorada no apartamento da família, em São Paulo.

G. Entrevistada 7 – Simone

Simone é médica ginecologista formada pela Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Coursou residência médica no Hospital das Clínicas da mesma faculdade. Atualmente, exerce suas atividades médicas em São Paulo, onde atende em uma clínica particular em parceria com colegas médicos e possui convênio com algumas maternidades e hospitais para partos e cesárias. Sua família mora em São José do Rio Preto e ela morou em Ribeirão Preto, desde que iniciou a faculdade.

Há três anos, reside em São Paulo, com sua companheira, com a qual oficializou sua união estável na mesma época. Elas moram juntas há cinco anos e formalizaram o relacionamento há três. Sua esposa é enfermeira formada pela Escola de Enfermagem de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo. Possui especialização na área e trabalha como enfermeira em um hospital de grande porte, desde que chegou a São Paulo. Sua família reside em Colina, no interior de São Paulo.

Elas se conheceram quando Simone estava na residência e sua esposa na graduação, há seis anos. Logo, o relacionamento homoafetivo teve início e perdura até hoje. Com a vinda para São Paulo, decidiram mobiliar um apartamento conjuntamente e oficializar o relacionamento por meio de união estável. Tal formalização possibilitou a extensão dos benefícios sociais (assistência médica, odontológica e outros) de sua esposa no hospital para o casal.

Simone e sua esposa não possuem filhos e pretendem ter uma criança depois que suas carreiras estiverem mais estabelecidas no mercado. O foco do casal está no trabalho e nos projetos que possam construir conjuntamente, como o pagamento do financiamento do apartamento, que adquiriram recentemente, bem como viagens.

H. Entrevistada 8 – Sara

Sara é gestora de marketing de uma empresa varejista do comércio de vestimenta em São Paulo. É administradora de empresas e cursou pós-graduação em Gestão de Negócios pela Fundação Getúlio Vargas.

Conheceu sua esposa, com a qual mantém um relacionamento afetivo há 10 anos, por intermédio de amigos da faculdade. Ela é advogada tributarista de uma empresa de convênios médicos em meio período e atua como profissional liberal em seu escritório em parceria com outros advogados.

Há quatro anos aproximadamente, iniciaram tentativas de adoção de uma criança sem sucesso. Posteriormente, decidiram pela inseminação artificial para que pudessem realizar o desejo de ter um filho.

Atualmente, elas têm uma menina de um ano e oito meses, filha das duas companheiras. A mãe biológica foi a esposa de Sara.

I. Entrevistado 9 – Marcos

Marcos foi comissário de bordo durante 25 anos em duas empresas do setor aéreo. Seu sonho sempre foi trabalhar em voos internacionais e alcançou tal desejo na segunda empresa, onde trabalhou por 14 anos. Antes disso, cursou faculdade de Letras, mas não atuou na área. Também morou na Inglaterra e cursou preparatórios de inglês para tornar-se fluente no idioma e ingressar como comissário em voos internacionais.

Após 25 anos nessa atividade, iniciou um tratamento médico e psicológico para síndrome de pânico, que o fez repensar sua atuação profissional.

Ele passou a estudar *design* de interiores, fazendo cursos e estágios em galerias de artes e lojas desse setor. Posteriormente, começou a trabalhar como Gerente de Projetos em uma loja de *design* de interiores na Vila Madalena, em São Paulo, na qual desenvolve projetos de arquitetura inserindo obras de arte como diferencial.

Atualmente, pretende inaugurar seu próprio empreendimento, pois já estava vendendo projetos próprios. Marcos pretende criar uma marca própria em seus trabalhos, oferecendo maior valor agregado aos seus clientes.

Convive há 12 anos com seu marido que atua como cabelereiro e maquiador para institutos de alto padrão em São Paulo. Frequentou vários cursos na área, inclusive uma especialização

para cabelo e maquiagem de noivas e madrinhas. Ele se graduou em Educação Física, mas não atua na área.

O casal não possui filhos.

J. Entrevistado 10 - Eduardo

Eduardo é psicólogo clínico, consultor em Recursos Humanos e professor universitário, com mais de 15 anos na área. Iniciou sua carreira na área administrativa passando por *office-boy*, auxiliar e analista de pré-vendas em uma instituição financeira.

Após a conclusão da graduação, trabalhou nos setores de treinamento comportamental, recrutamento e seleção, remuneração e *business partner*, permanecendo na empresa por quatro anos e meio. Trabalhou como consultor por dois anos em uma empresa gráfica. Atualmente, desenvolve trabalhos voltados à gestão de pessoas em várias empresas da cidade de São Paulo. É pós-graduado na área e cursa doutorado em psicologia.

Seu parceiro é formado em artes cênicas e relações públicas, Iniciou sua carreira mais tarde, há seis anos como instrutor de produtos no setor bancário, passando para a trabalhar como instrutor de treinamentos em várias empresas. Atualmente, é coordenador de soluções em treinamento de uma delas. Dedicar-se também a outra atividade, como *hobby*, a gastronomia.

O casal mantém o relacionamento há quatro anos.

K. Entrevistado 11 – Rubens

Rubens é administrador e possui uma empresa de serviços empresariais para a assistência de franqueadores e franqueados de várias empresas. Seu foco principal é mediar as relações comerciais entre franqueador e franqueado para a locação de espaços de loja de rua e de shoppings de São Paulo para o franqueado, na estruturação dos espaços conforme o padrão da franquia. Sua empresa possui cinco anos de existência, mas já trabalhava nesse ramo de atividade, há dez anos.

Desde que se formou em administração pela PUC-SP, começou a trabalhar na área administrativa como assistente financeiro em duas empresas. Seu último trabalho propiciou o conhecimento que utiliza atualmente em seu negócio atual. Trabalhou por cinco anos em uma empresa que prestava serviços terceirizados, intermediando o negócio de franquias para franqueadores e franqueados. Com sua iniciativa empreendedora, conseguiu estruturar seu próprio empreendimento e conta com a colaboração de mais dois funcionários que o auxiliam nas atividades e nos contatos com as empresas.

Na mesma época, casou-se informalmente com seu cônjuge, com quem já namorava há um ano. Ele atua como gerente de projetos em informática em uma multinacional brasileira de grande porte, trabalhando com soluções de *software* de gestão e tecnologia em BPO e *Cloud Computing*, há sete anos. Sua trajetória profissional sempre foi na área de tecnologia, desenvolvendo suas atividades em organizações de menor porte que a atual. Nesta multinacional, iniciou como consultor, passando por vários níveis no cargo (Consultor I, Consultor II e Consultor III), além de líder de projetos e, atualmente, gerente.

Há cinco anos, oficializaram o relacionamento por meio de união estável, a qual foi transformada em casamento formal no ano passado.

O casal não possui filhos da união e não pretende tê-los. No entanto, Rubens é tutor oficial de seu sobrinho de 12 anos, desde que sua irmã faleceu, há três anos. Segundo Rubens, o garoto foi adotado como filho do casal, sendo inserindo totalmente nos planos do mesmo.

L. Entrevistado 12 – Jorge

Jorge é Gerente Regional de Vendas de uma agência de turismo de médio porte com sede em São Paulo e sete filiais na Grande São Paulo e interior. Ele gerencia as equipes de vendas e de administração de lojas de tais filiais.

Jorge é graduado em Letras e pós-graduado em Gestão de Negócios. Já atua na área de turismo e entretenimento há dez anos, trabalhando anteriormente na gestão hoteleira. Há três anos, está na área de vendas na empresa onde trabalha, obtendo reconhecimento pelo seu trabalho por meio de promoções e aumentando sua remuneração.

Ele possui um filho de seis anos, que mora com o casal desde que a mãe faleceu, aproximadamente há seis anos. O filho é fruto de um relacionamento anterior que teve com uma amiga. A mãe de Jorge reside com os três.

Conheceu seu atual marido, há seis anos, pouco antes de seu filho nascer. Ele é arquiteto, com oito anos de formação. Há quatro anos, decidiu dedicar-se ao ramo de decoração de ambientes. Anteriormente, trabalhava na área financeira de uma empresa têxtil. Sua carreira como arquiteto e decorador tem evoluído mais recentemente, com uma parceria estabelecida com uma construtora de apartamentos, por intermédio da qual consegue vender seus projetos de decoração e sua prestação de serviços em arquitetura.

O Quadro 10 a seguir sintetiza os dados relativos à idade, quantidade de filhos, cargo e renda dos entrevistados.

Quadro 10 – Caracterização dos entrevistados quanto ao grupo afetivo, idade, tempo de união, quantidade de filhos, cargo e renda do casal.

Entrevistado	Grupo	Idade	Idade do cônjuge	Tempo de união	Filhos	Cargo	Cargo do cônjuge	Renda do casal
1. Marta	Mulheres em união heteroafetiva	48	48	24	2	Gerente de Vendas Sr	Head Supply Chain Latam	R\$ 60.000,00
2. Deise	Mulheres em união heteroafetiva	59	59	35	2	Gerente de Marketing	Gerente Comercial	R\$ 15.000,00
3. Alexandre	Homens em união heteroafetiva	41	39	8	2	Diretor Administrativo	Advogado	R\$ 10.000,00
4. Luis	Homens em união heteroafetiva	52	41	11	1	Gerente Nacional de Operações	Vice-Diretor Administrativo	R\$25.000,00
5. Rosana	Lésbicas	40	40	5	1	Gerente de Novos Negócios	Gerente de TI	R\$ 20.000,00
6. Regina	Lésbicas	58	58	28	1	Oficial de Justiça/Psicóloga	Consultora técnica/Psicóloga	R\$ 8.000,00
7. Simone	Lésbicas	33	27	5	Sem filhos	Médica Ginecologista	Enfermeira	R\$ 15.000,00
8. Sara	Lésbicas	34	33	10	1	Gerente de Marketing	Advogada	R\$ 18.000,00
9. Marcos	<i>Gays</i>	45	51	12	Sem filhos	Comissário de Bordo/ Design de Interiores em Artes	Cabeleireiro	R\$ 10.000,00
10. Eduardo	<i>Gays</i>	42	39	4	Sem filhos	Psicólogo Clínico/ Professor Universitário	Coordenador Administrativo	R\$12.000,00
11. Rubens	<i>Gays</i>	39	40	10	Sem filhos ²⁰	Administrador/ Empresário	Gerente de Projetos em Tecnologia	R\$30.000,00
12. Jorge	<i>Gays</i>	35	33	5	1	Gerente Regional de Vendas	Arquiteto	R\$ 20.000,00

Fonte: A autora.

²⁰ O sobrinho mora com o Rubens e seu cônjuge, pois ele é seu tutor, após a morte da irmã.

5.4. A coleta de dados

A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de entrevistas semiestruturadas em profundidade, baseada em um roteiro previamente estabelecido. A entrevista, conduzida de forma espontânea, permite ao respondente que expresse opiniões sobre seu trabalho e carreira, e possibilita interpretações profundas sobre o fenômeno da carreira dual.

Na entrevista semiestruturada, o participante está livre para que possa emitir qualquer comentário sobre sua vida pessoal, familiar e profissional. Além disso, ela reduz a probabilidade de que o entrevistado apresente o que o pesquisador deseja ouvir ou mesmo respostas tendenciosas, permitindo maior neutralidade e espontaneidade. (SELLTIZ *et al.*, 1975). A flexibilidade da entrevista assistemática ou parcialmente assistemática possibilita revelar aspectos afetivos e carregados de valor das respostas.

Selltiz *et al.* (1975) indicam que a entrevista semiestruturada ou entrevista focalizada ocorre a partir de um roteiro pré-estabelecido com o objetivo de absorver a experiência particular e seus efeitos de cada entrevistado. Segundo os autores,

[...] o entrevistador sabe, antecipadamente, quais os tópicos ou quais os aspectos de uma questão que deseja abranger. Esta lista de tópicos e aspectos deriva de sua formulação do problema de pesquisa, de sua análise da situação ou da experiência de que participou o entrevistado, bem como de hipóteses baseadas em teoria psicológica ou sociológica. Essa lista constitui uma estrutura de tópicos que devem ser abrangidos, mas a maneira de propor as perguntas e sua ordem dependem, em grande parte, da decisão do entrevistador (SELLTIZ *et al.*, 1975, p.295).

5.4.1. O instrumento de pesquisa

Para a realização das entrevistas, foi proposto um roteiro composto por duas seções.

A primeira seção contemplou a caracterização do entrevistado, com dados sobre sexo, idade, tempo de união, renda do casal, formação educacional e cargo que ocupa na empresa. Essas informações possibilitam a classificação do respondente em carreira dual ou não.

A construção da segunda seção do roteiro de entrevista foi baseada na eleição de três dimensões de estudo sugeridas a partir do referencial teórico sobre carreira dual. Cada dimensão agrupa temas propostos por vários autores que estudaram o fenômeno da carreira dual. Essas dimensões são: Trabalho, Família e a associação entre Trabalho e Família. As dimensões e temas para a elaboração do roteiro de pesquisa foram elencados a partir da síntese teórica apresentada no Quadro 8.

A segunda seção é composta por duas partes. A Parte A investiga os fatores que influenciam o trabalho e a carreira do entrevistado e a Parte B enfoca os aspectos associados ao trabalho e à família. A entrevista foi baseada em duas etapas que introduzem os temas investigados, possibilitando ao entrevistado falar livremente sobre o assunto:

1. Proposição da Parte A: Conte-me sobre seu trabalho e sua carreira.
2. Proposição da Parte B: Conte-me sobre sua carreira e vida familiar.

Ao lançar a questão aberta, a entrevistadora possibilitou que o entrevistado falasse livremente sobre sua carreira e, posteriormente, sobre as questões familiares. Caso o entrevistado não abordasse pontos importantes para a análise da pesquisa, era estimulado a comentar sobre os mesmos pela entrevistadora.

O Quadro 11 apresenta a Seção 1 do Roteiro de Entrevista.

Quadro 11 – Seção 1 do Roteiro de Entrevista

Informações sobre o entrevistado		Informações sobre o parceiro do entrevistado	
Sexo:		Sexo:	
Idade:		Idade:	
Há quanto tempo são casados ou vivem juntos?			
Possuem filhos dessa união? Não () Sim () Quantos? _____			
Qual é o seu maior grau de escolaridade?		Qual é o maior grau de escolaridade do seu parceiro?	
Qual é o nível do cargo que você ocupa na empresa em que trabalha?		Qual é o nível do cargo que seu cônjuge ocupa na empresa em que trabalha?	
Qual é a faixa de renda mensal²¹ bruta proveniente do trabalho do casal?			

Fonte: A Autora.

O Quadro 12 apresenta a Seção 2 do Roteiro de Entrevista, subdividida em duas partes: Parte A: Trabalho e Carreira e Parte B: Carreira e Família.

²¹ Pesquisa Orçamento das Famílias (POF) dados extraídos do Censo Demográfico do IBGE, que considera a seguinte faixa de renda família:

Classe A: Acima de 20 salários mínimos.

Classe B: De 10 a 20 salários mínimos.

Classe C: De 4 a 10 salários mínimos.

Classe D: De 2 a 4 salários mínimos.

Classe E: Até 2 salários mínimos.

Quadro 12 – Seção 2 do Roteiro de Entrevista – Parte A: Trabalho e Carreira e
Parte B: Carreira e Família.

Parte A: Trabalho e Carreira	
1.	Influência da carreira ou trabalho na vida conjugal.
2.	Peso do trabalho/carreira dentro da perspectiva da vida.
3.	Planejamento da carreira do casal. <ul style="list-style-type: none"> • A aspiração de carreira influencia na união conjugal. • A aspiração de carreira de um parceiro prejudica as alternativas de carreira do outro. • Os sentimentos que o entrevistado tem com relação às suas escolhas profissionais. • Como as decisões de carreira influenciam no trabalho/carreira do parceiro.
4.	Influência dos filhos nas decisões de carreira <ul style="list-style-type: none"> • Os filhos limitam as oportunidades de carreira. • A influência da quantidade de filhos na carreira.
5.	Influência do ambiente de trabalho na progressão de carreira (somente para homoafetivos) <ul style="list-style-type: none"> • Influência da orientação sexual nas oportunidades de trabalho. • Apoio do gestor com relação à integração na empresa e no grupo. • Apoio da empresa. • Programas de integração.
6.	Número de horas semanais de dedicação para o trabalho (incluir atividades de trabalho que são realizadas em casa)
7.	Número de horas semanais de dedicação de seu parceiro ao trabalho (incluir atividades de trabalho que são realizadas em casa)
Parte B: Carreira e Família	
1.	Forma como o casal negocia a participação de cada membro nas atividades domésticas e familiares.
2.	Forma como o casal negocia a responsabilidade/compromisso de cada membro nas atividades domésticas e familiares.
3.	Forma como o casal planeja a divisão das atividades domésticas e familiares. <ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidade de empregado doméstico, babá ou membro da família que auxilie nas demandas domésticas e familiares. • Planejamento e divisão de tarefas nos afazeres domésticos de cada membro da família.
4.	Número de horas semanais de dedicação às atividades domésticas (cuidados com filhos, limpeza, mercado, alimentação, entre outros).
5.	Número de horas semanais de dedicação de seu parceiro às atividades domésticas (cuidados com filhos, limpeza, mercado, alimentação, entre outros).
6.	Sobrecarga de papéis e estresse ao lidar com as atividades profissionais e as demandas diárias de sua casa. <ul style="list-style-type: none"> • Fatores e ações para lidar com a sobrecarga. • Papel do seu parceiro para lidar com a sobrecarga.
7.	Ações para equilibrar atividades com o parceiro para o cumprimento das demandas diárias. <ul style="list-style-type: none"> • Influência do acúmulo de atividades familiares em função das decisões de carreira.
8.	Organização das atividades diárias de cada parceiro.
9.	Planejamento das atividades diárias.
10.	Flexibilidade de horário no trabalho para conciliar atividades domésticas/familiares.

Fonte: A autora.

O roteiro foi o resultado da adaptação da entrevista de pré-teste, a qual não considerou, na fase preliminar, a identificação e a caracterização do entrevistado, bem como variáveis específicas exclusivas aos casais homoafetivos, como a orientação sexual conhecida pelo seu grupo de referência e os preconceitos no trabalho que poderiam reduzir as chances de promoção de carreira. O roteiro de entrevista está disponível no Apêndice 1.

No Apêndice 2, encontra-se o modelo do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido assinado pelos entrevistados.

5.4.2. O pré-teste

O pré-teste do roteiro de entrevista visou dirimir possíveis inadequações relacionadas ao instrumento, bem como prever intercorrências que poderão ocorrer durante a fase de coleta de dados (MARCONI; LAKATOS, 1996). No pré-teste, foi realizada uma entrevista com uma pessoa do grupo de mulheres heteroafetivas. Após a realização do pré-teste, foram realizados a verificação e os ajustes dos itens do roteiro e a averiguação das condições de aplicação da entrevista.

A entrevista teve a duração de uma hora aproximadamente. A entrevista foi iniciada pelo entrevistador com a solicitação: Fale sobre seu trabalho e sua carreira.

A entrevistada relatou livremente sua trajetória profissional, sendo indagada pela pesquisadora sobre pontos que não haviam sido totalmente esclarecidos. No segundo momento, a pesquisadora apresentou a segunda solicitação: Conte-me como conciliar sua carreira e a vida familiar.

Nessa entrevista, foram abordados os seguintes aspectos:

- influência da carreira e do trabalho na vida conjugal;
- o planejamento da carreira do casal;
- a progressão da carreira no mundo do trabalho;
- a influência dos filhos nas decisões de carreira;

- a dedicação à carreira e à família;
- o planejamento e a organização nas atividades diárias da casa e da família;
- as atividades da casa atribuídas a cada membro da família;
- o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho.

Por meio do pré-teste, foi possível reorganizar os fatores a serem observados durante a entrevista e rever o roteiro de fatores, estabelecer o procedimento de condução da entrevista, verificar possíveis barreiras relacionadas ao relato de um ou outro aspecto, aplicar o termo de consentimento da entrevista e, analisar as condições e dificuldades para a realização da entrevista.

5.5. Método de análise dos dados

As análises foram realizadas de acordo com a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). A autora descreve a análise de conteúdo como um método composto por um conjunto de técnicas de comunicação, por meio do qual se utilizam procedimentos sistemáticos e objetivos para descrever e analisar o conteúdo das mensagens. O propósito é ultrapassar os significados da simples leitura e obter maior compreensão do que foi dito pelo entrevistado.

As técnicas de análise de conteúdo das comunicações implicam divisão, contagem das unidades de análise e aperfeiçoamento do que foi apresentado para o cumprimento de dois objetivos. O primeiro visa superar a incerteza por meio da leitura válida e generalizável. O segundo diz respeito ao enriquecimento da leitura por meio da descoberta de conteúdos e estruturas que confirmem ou refutem o propósito e o esclarecimento de elementos significantes da mensagem.

Bardin (1977) aponta a descrição analítica do conteúdo e a inferência de conhecimentos referentes às condições de produção da mensagem como elementos importantes para a análise de conteúdo. A primeira refere-se a uma tipologia de comunicação que pode ser analisada pela associação de dois critérios: o número de pessoas existentes na aplicação do teste e a

natureza do código e do suporte da mensagem. A segunda diz respeito à intenção e ao significado da mensagem, elucidando as causas e os efeitos da mesma.

A análise de conteúdo realizada nesta pesquisa contempla três etapas dispostas cronologicamente, de acordo com a estrutura do material: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados; a inferência e a interpretação.

A pré-análise possui três atividades que não obedecem a uma cronologia, mas estão inter-relacionadas: a escolha dos documentos que serão submetidos à análise, a elaboração de hipóteses e objetivos, e a definição de indicadores que permitem a interpretação do conteúdo.

Para a escolha dos documentos de análise, é necessário que se realize a leitura flutuante, pela qual será possível elencar os documentos a serem submetidos aos procedimentos analíticos. A seleção desse material implica em algumas regras:

- Regra de exaustividade: consiste na reunião de todo o corpo de materiais que estão associados aos elementos a serem estudados;
- Regra de representatividade: se a análise for efetuada a partir de uma amostra, esta deve ser representativa do universo inicial;
- Regra da homogeneidade: os documentos escolhidos devem ser homogêneos, obedecendo a critérios precisos de escolha;
- Regra de pertinência: os documentos a serem verificados devem estar adequados enquanto fonte de informação correspondendo aos objetivos de análise.

A formulação das hipóteses e objetivos é relevante para direcionar a análise por meio de um guia preciso e explícito. A partir das hipóteses, podem-se organizar sistematicamente os indicadores que devem ser identificados na mensagem. Tais indicadores podem ser apontados por meio da técnica de codificação dos dados brutos do texto, por meio do recorte (escolha das unidades de análise e de contexto), da enumeração (escolha das regras de contagem dos registros) e da agregação do conteúdo da mensagem (escolha das categorias de análise).

As unidades de registro referem-se aos trechos que se pretende codificar. As mais utilizadas são: a palavra, o tema, o objeto ou referente (tema eixo ao redor do qual o discurso se organiza), a personagem, o acontecimento e o documento. As unidades de contexto possibilitam a análise avaliativa, caracterizando a situação em que o discurso foi emitido.

Após o planejamento da análise, parte-se para a exploração do material, ou seja, é necessário colocar em prática o que foi definido na fase anterior.

O tratamento dos resultados, inferências e interpretações diz respeito à submissão dos dados às provas estatísticas simples (porcentagens) ou complexas (análise fatorial), bem como a testes de validação. A análise ainda permite o uso de inferências e interpretações, a partir dos objetivos propostos e do levantamento da literatura realizado do tema.

O Quadro 13 apresenta uma visão ampliada deste estudo, descrevendo o objetivo, o tipo de pesquisa, as principais referências teóricas, os métodos de coleta e de análise dos resultados.

Quadro 13 – Esquema do processo de construção da pesquisa.

Objetivo	Tipo de pesquisa	Matriz Teórica	Método de coleta	Método de análise dos resultados
Determinar os fatores que influenciam a carreira dual para casais heteroafetivos, casais de lésbicas e casais de <i>gays</i> , em função das aspirações de carreira profissional <i>versus</i> as demandas familiares.	Exploratório, de abordagem qualitativa.	<p>Conceito de Carreira Dual (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969; 1971; 1976)</p> <p>Homoafetividade no Brasil (FRY, 1982)</p> <p>Constructo de gênero (NOGUEIRA, 2001)</p> <p>Interacionismo Simbólico (BLUMER, 1969)</p>	Entrevista semiestruturada	Análise de conteúdo

Fonte: Adaptado de Guedes, 2009, p.61.

6. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo tem o propósito de explicar os dados coletados nas entrevistas, possibilitando a análise dos resultados. Para tanto, optou-se pela exposição em seis subseções.

A primeira subseção apresenta uma breve caracterização dos dados pessoais dos entrevistados de cada grupo da pesquisa, analisando informações sobre a idade, renda, cargo, tempo de união e quantidade de filhos

A segunda subseção mostra todas as etapas da análise dos dados e como elas foram realizadas. Ela expõe as quatro fases da análise, ressaltando a leitura e a releitura flutuante, a eleição das categorias de análise para cada dimensão e dos temas para cada categoria determinada, a frequência e presença das unidades de registro e, finalmente os fatores resultantes de cada dimensão para cada um dos quatro grupos da amostra.

A terceira parte deste capítulo contempla a análise das categorias elencadas na dimensão Trabalho, a partir dos temas e unidades de registro para cada um dos quatro grupos da amostra.

Posteriormente, a quarta subseção aborda a análise das categorias da dimensão Família, associando os temas às unidades de registro e apresentando as diferenças e similaridades na carreira dual para dos diferentes grupos.

A associação das duas dimensões, Trabalho e Família, é apresentada na quinta subseção deste capítulo, utilizando a mesma forma de análise das duas partes anteriores, que contemplaram as dimensões e suas categorias separadamente.

Finalmente, o capítulo reúne todas as informações nessa etapa, buscando identificar e analisar os fatores que determinam a constituição da carreira dual para casais heteroafetivos, para casais de lésbicas e para casais de *gays*.

6.1. Análise dos dados gerais da amostra

Dentre os doze entrevistados, há seis mulheres e seis homens subdivididos nos quatro grupos.

As idades dos entrevistados variam de 41 a 59 anos e as de seus cônjuges de 39 a 59 anos. Com exceção de Luis, cuja diferença de idade entre os cônjuges é de 11 anos, os outros entrevistados apresentam idade aproximadamente entre si.

Os cargos ocupados nas empresas são diversos, mas há predominância de cargos administrativos em número de 17. Simone e seu cônjuge, Eduardo e os cônjuges de Marcos e de Jorge não apresentam carreiras administrativas, atuando na área da saúde, arquitetura e beleza.

O tempo de união varia de 4 a 35 anos, em casamento formal ou união estável. Nenhum casal da amostra convive em união informal com seu cônjuge. Entre os homoafetivos, não há casamentos formais, apenas o registro da união estável.

Os entrevistados Eduardo, Marcos e Simone não possuem experiência no cuidado de filhos ou crianças.

A renda familiar do casal varia de R\$ 8.000,00 a 60.000,00. Observa-se que a média de renda familiar para os casais heteroafetivos de R\$ 27.500,00 é maior do que a dos homoafetivos. A renda mensal do casal de *gays* é de R\$ 18.000,00 e de lésbicas é de R\$ 15.250,00. Diferentemente os dados apontados pelo IBGE (2010) que relatam maior renda mensal entre os homoafetivos, essa pesquisa observa maior renda entre os entrevistados heteroafetivos. Entre os homoafetivos, os entrevistados *gays* possuem renda maior do que as lésbicas.

6.2. Análise do conteúdo das entrevistas

A análise de conteúdo foi iniciada pela leitura flutuante da transcrição de cada entrevista com o objetivo de identificar nas narrativas os elementos preliminares que identificassem a carreira

dual e suas características, bem como a percepção dos entrevistados sobre suas demandas pessoais e profissionais.

Posteriormente, foram realizadas outras leituras das entrevistas, buscando comprovar ou refutar cada item de análise das categorias *a priori*, elencadas para a elaboração dos questionários de pré-teste e do aplicado para esta pesquisa. Tais leituras proporcionaram visualizar de forma mais profunda os aspectos da carreira dual de cada grupo e os fatores de constituição de tal carreira, observando as demandas profissionais, domésticas e familiares.

Com a exploração do material, foi possível identificar as unidades de registro. Neste estudo, tais unidades são os temas, definidos por Bardin (1977), como um item de significação na narrativa, que surge de uma frase simples ou composta. Como os temas já haviam sido previamente categorizados a partir do referencial teórico foi necessário encontrar similaridades entre um tema identificado na teoria e na entrevista.

Nos discursos dos entrevistados, foi possível constatar a existência de alguns temas referenciados na literatura e contemplados no Quadro 8. No entanto, outros temas não foram sugeridos pelos entrevistados.

Foram verificadas a presença e a frequência de cada um dos temas em todas as entrevistas analisadas. Segundo Bardin (1977), para realizar a análise temática de um discurso, a presença e a frequência são importantes, pois indicam a importância do tema para o objetivo do estudo.

Os temas foram reagrupados em categorias, conforme sua presença e sua frequência nas entrevistas. Dessa forma, temas com baixa frequência e presença nas entrevistas, ou que não tinham relação com o objetivo da pesquisa, foram eliminados.

Ao final da análise da oitava entrevista, foi realizada uma revisão das categorias e temas identificados. Isso permitiu ajustar as inconsistências entre os discursos e os itens de análise, bem como verificar a necessidade de aumentar a amostra dos grupos homoafetivos de *gays* e lésbicas para analisar com maior profundidade as similaridades e diferenças entre as demandas de trabalho e de família. Ao longo do processo, notou-se que os dados apresentados nas narrativas de homens e mulheres em carreira dual heteroafetiva apresentam dinâmicas de equilíbrio de vida e trabalho semelhantes, podendo até serem reagrupados em um único grupo.

Foram propostas seis categorias subdivididas nas três dimensões Trabalho, Família, e Trabalho e Família. As dimensões, as categorias propostas e suas referências teóricas foram apresentadas no Quadro 14.

Quadro 14 - Categorias definidas a partir dos dados das entrevistas e seu embasamento teórico para cada uma.

Dimensões	Categorias	Embasamento teórico
Trabalho	Planejamento das atividades de trabalho	1. Tempo gasto em atividades de trabalho (SEKARAN, 1985; SHAFER, 2011). 2. Demandas de horas de trabalho (deslocamento; emprego remunerado; trabalhar em casa fora do horário de trabalho (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010). 3. Planejamento das atividades de trabalho (modificação do horário de trabalho; planejamento das mudanças no trabalho; limitação do envolvimento com o trabalho (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010).
	Carreira	4. Compromisso mútuo com as carreiras do casal (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). 5. Saliência na carreira (SEKARAN, 1985). 6. Expectativa de remuneração X Expectativa de carreira (NG; SCHWEITZER; LYONS, 2012).
	Relacionamento profissional no ambiente de trabalho	7. Autoafirmação da orientação sexual/gênero no ambiente de trabalho (MANLEY, 2006; SIQUEIRA; FERREIRA; ZAULI-FELLOWS, 2006). 8. Estratégias e processo de tomada de decisão para lidar com condições adversas do meio social e profissional (O'RYAN; MCFARLAND, 2010). 9. Apresentação do parceiro no meio social (O'RYAN; MCFARLAND, 2010). 10. Integração do casal no meio social e profissional (O'RYAN; MCFARLAND, 2010). 11. Apoio do gestor e dos colegas no ambiente de trabalho (HUFFMAN; WATROUS-RODRIGUEZ; KING, 2008). 12. Apoio da organização no ambiente de trabalho (HUFFMAN; WATROUS-RODRIGUEZ; KING, 2008).

(Continua).

Quadro 14 - Categorias definidas a partir dos dados das entrevistas e seu embasamento teórico para cada uma. (Continuação)

Dimensões	Categorias	Embasamento Teórico
Família	Planejamento das atividades familiares e domésticas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandas familiares - cuidado da criança; tarefas domésticas e recados (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010). 2. <i>Scaling back</i> - ter menos horas de sono; deixar algumas coisas por fazer em casa; deixar os problemas relacionados ao trabalho no trabalho; reduzir atividades externas; flexibilidade (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010). 3. Busca de apoio para o cuidado de crianças e idosos (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010). 4. Planejamento das atividades na família - solicitar às crianças ajuda com as tarefas domésticas; especificar tempo de planejamento familiar em conjunto; cobrir responsabilidades familiares para o outro; identificar um parceiro como o principal responsável para tarefas domésticas (HIGGINS; DUXBURY; LYONS, 2010). 5. Energia e gestão do tempo para equilibrar as atividades diárias (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). 6. Definição de papéis, reorientação pessoal e comportamento de papel reativo (HALL; HALL, 1978). 7. Processos de habilitação de papéis (SEKARAN, 1985). 8. Múltiplos papéis (SEKARAN, 1985). 9. Renda familiar (SEKARAN, 1985; SHAFER, 2011).
	Fatores que influenciam a conjugalidade	<ol style="list-style-type: none"> 10. Mecanismos de enfrentamento de sobrecarga (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). 11. Estresse (SEKARAN, 1985). 12. Autoestima (SEKARAN, 1985). 13. Idade dos cônjuges (SEKARAN, 1985). 14. Número de filhos na família (SEKARAN, 1985). 15. Flexibilidade do casal ao lidar com os conflitos (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).
Trabalho e Família	Equilíbrio entre vida e trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Equilíbrio entre vida e trabalho (MANLEY, 2006). 2. Dualidade entre o mundo pessoal e do trabalho (O'RYAN; MCFARLAND, 2010). 3. Papel do homem no equilíbrio entre casa e trabalho (SHAFER, 2011). 4. Participação no trabalho x Participação na casa/família (NAIDOO; JANO, 2002). 5. Compromisso com o trabalho x Compromisso com a casa/família (NAIDOO; JANO, 2002). 6. Valores salientes no trabalho x Valores salientes na família (NAIDOO; JANO, 2002).

Fonte: A autora.

A partir do embasamento teórico de cada categoria e respectiva dimensão, foi possível pontuar os temas (unidades de análise), os quais nortearam a análise dos resultados deste estudo.

A releitura das transcrições das entrevistas permitiu selecionar relatos que compreendiam alguns dos temas apresentados na coluna sobre Embasamento Teórico do Quadro 15. Outros, embora contemplados nos estudos referenciados nesta pesquisa, não apresentaram evidências nas narrativas. Tal procedimento possibilitou a eleição dos temas de análise dos relatos das entrevistas, demonstrados no Quadro 15, no qual também se pode visualizar as dimensões e categorias relativas aos mesmos.

Quadro 15 – Dimensões, categorias e temas sugeridos a partir dos relatos dos entrevistados desta pesquisa.

Dimensões	Categorias	Temas
Trabalho	Planejamento das atividades de trabalho	1. Tempo gasto em atividades de trabalho. 2. Trabalho extra realizado em casa. 3. Planejamento das mudanças no trabalho.
	Carreira	1. Compromisso mútuo com a carreira. 2. Importância da carreira. 3. Expectativa e progressão na carreira 4. Expectativa de remuneração.
	Relacionamento profissional no ambiente de trabalho	1. Orientação sexual e de gênero. 2. Integração do casal no meio social e profissional. 3. Estratégias para lidar com conflitos. 4. Apoio do gestor, dos colegas e da organização.
Família	Planejamento das atividades familiares e domésticas	1. Papéis de cada membro da família na realização de tarefas. 2. Organização do tempo para realização de tarefas. 3. Cuidado com as crianças e idosos. 4. Apoio de terceiros nas atividades. 5. Renda familiar.
	Fatores que influenciam a conjugalidade	1. Sobrecarga e estresse. 2. Autoestima. 3. Idade dos cônjuges. 4. Filhos. 5. Flexibilidade do casal ao lidar com assuntos cotidianos.
Trabalho e Família	Equilíbrio entre vida e trabalho	1. Equilíbrio entre vida e trabalho. 2. Participação no trabalho e na família 3. Compromisso com o trabalho e com a família 4. Valores no trabalho e na família.

Fonte: A autora.

Foram indicados 25 itens de análise nesta pesquisa, subdivididos nas três dimensões propostas. A dimensão Trabalho contemplou três categorias e onze temas. A dimensão Família apresentou duas categorias e dez temas, e a dimensão que associou Trabalho e Família configurou apenas uma categoria com quatro temas.

Por meio da releitura das entrevistas, alguns fatores expostos na coluna sobre embasamento teórico do Quadro 14 foram reagrupados em um único tema ou divididos em mais temas. Os temas “Satisfação X Insatisfação conjugal” (DUXBURY; HIGGINS, 1991) e “Apresentação do parceiro no meio social” (O'RYAN; MCFARLAND, 2010) não encontraram relação com os relatos das entrevistas, não sendo contemplados na análise desta pesquisa.

6.3. Dimensão “Trabalho”

Nessa dimensão, foram apontadas três categorias relacionadas às questões profissionais dos entrevistados. São elas:

1. Planejamento das atividades de trabalho
2. Carreira
3. Relacionamento profissional no ambiente de trabalho

Na subseção a seguir, foi apresentada a frequência dos temas de cada categoria da Dimensão Trabalho, bem como sua presença comprovada com trechos dos relatos das entrevistas.

6.3.1. Categoria “Planejamento das atividades de trabalho”

A categoria “Planejamento das atividades de trabalho” contemplou temas relacionados às demandas de horas de trabalho, o tempo gasto em atividades de trabalho, o planejamento diário das atividades de trabalho e as mudanças de horário, tarefas ou base geográfica do trabalho.

Os temas elencados nessa categoria foram:

1. Tempo gasto em atividades de trabalho.
2. Trabalho extra realizado em casa.
3. Planejamento das mudanças no trabalho.

O Quadro 16 mostra a frequência de cada tema de acordo com cada entrevistado na categoria “Planejamento das atividades de trabalho”.

Quadro 16 – Quantidade de registro de cada tema da categoria “Planejamento das atividades de trabalho”.

Quantidade de registro	Planejamento das atividades de trabalho		
	Tempo gasto em atividades de trabalho	Trabalho extra realizado em casa	Planejamento das mudanças no trabalho
Marta	1	3	1
Deise	2	1	2
Alexandre	2	1	1
Luis	3	2	2
Rosana	2	1	2
Regina	1	2	2
Simone	3	1	1
Sara	2	1	2
Marcos	1	1	2
Eduardo	2	1	1
Rubens	3	1	2
Jorge	2	1	2
Frequência	24	16	20

Fonte: A autora.

Foram observados 60 registros para essa categoria: 24 registros com relação ao tempo gasto em atividades de trabalho, correspondendo a 40% do total; 16 registros relativos ao trabalho realizado fora do ambiente de trabalho, correspondendo a 27%; e 20 registros relacionados ao planejamento das mudanças nas atividades e demandas de trabalho, relativos a 33% do total.

Após apresentar as frequências de relatos associados a cada tema encontrados nas entrevistas, o Quadro 17 traz os trechos das entrevistas, onde podem ser verificados os temas de análise dessa categoria.

Quadro 17 - Unidades de registro da categoria “Planejamento das Atividades de Trabalho”.

Planejamento das Atividades de Trabalho		
Tema	Unidade de Registro	Entrevistado
Tempo gasto em atividades de trabalho	“A oportunidade na coordenação da faculdade foi um presente. Mais autonomia, porém diferente do que eu tinha... Hoje, faço muitas coisas durante o dia e à noite estou disposta. Tenho mais tempo para mim e para o meu trabalho. Não sou só trabalho, como eu era nas empresas. Agora, posso trabalhar e dormir tranquila. [...] O M. [cônjuge] trabalha 24 horas. É comum, três ou quatro da manhã ele estar trabalhando [...] em <i>conference call</i> com o exterior. O fuso e os horários são diferentes na Suíça e grande parte do trabalho dele é com o pessoal de lá”.	Marta
	“Todo o meu tempo sempre foi muito bem dividido. Mas acho que tudo depende da fase de vida que a gente está. Hoje, eu vejo que me dedico bastante tempo ao trabalho, mas quando as meninas eram pequenas era meio a meio.”	Deise
	“Hoje com o trabalho, o doutorado e outras coisas que pego para fazer gasto muito tempo em trabalho. Mas isso não influencia hoje, porque cada um tem sua vida lá em casa. A mais velha está bem encaminhada e tem namorado. A mais nova está se dedicando ao seu trabalho. E o D. [cônjuge] trabalha viajando.”	
	“Meu trabalho me consome muito e gasto todo o tempo nele. Como meu trabalho depende do cliente, às vezes, estou 100% nele, outras vezes, tenho tempo para ficar mais tempo em casa.”	Alexandre
	“Tudo depende do trabalho, da época do ano. Quando ainda dou aula na Pós-graduação, trabalho das 8 da manhã às 11 da noite. É uma loucura!”	Luis
	“Trabalho todos os dias, das 8 às 18, mas no final de semana, abdicó de tudo... nem atendo o celular. Meu chefe briga comigo no trabalho que tenho que ler os e-mails de final de semana, mas eu não leio... ou melhor, até leio, mas deixo para tomar providência na segunda. Só faço alguma coisa se a situação é grave e vai impactar negativamente. Caso contrário, nem me viu!”	
	“Minha esposa trabalha muito e extrapola. Quando a conheci, trabalhava direto, inclusive de final de semana. Agora temos uma regra: de final de semana não... não aceito. Ainda assim ela pega umas aulas para dar de	

	sábado. Fico louco!”	
	“Ela trabalha bastante, em casa e no trabalho... entra mais tarde que eu, mas também sai mais tarde. Gostaria de ter o horário dela no trabalho... é flexível e muito melhor.”	
	“Meu horário de trabalho é o comercial, das 9 às 18h. Às vezes, tem uma campanha de fim de semana que eu tenho eu coordenar, mas está ficando cada vez mais raro isso, por causa do novo cargo. [...] E tem vezes que saio mais tarde também. Isso depende muito das campanhas e dos contratos que a agência fecha.”	Rosana
	“A M. [cônjuge] trabalha direto também, como eu. Temos o mesmo horário, mas ela também viaja para atender alguns clientes fora de São Paulo. Não é sempre, mas acontece. [...] Durante a semana, é só trabalho. A J. [filha] também tem suas atividades a semana toda. Hoje, as escolas estão exigindo cada vez mais e ela acaba ficando sem muito tempo durante a semana.”	
	“Quando eu tava no Tribunal, tinha bastante tempo... trabalhava na rua e meio período. Isso até facilitava com o P. [filho], pois eu ficava com ele à tarde para ela ir trabalhar. [...] Ela já trabalhava direto, 40 horas por semana.”	Regina
	“Eu trabalho o tempo todo porque ficar disponível é isso. Quando eu comecei, aí que não tinha horário mesmo, porque você pega o que ninguém quer pegar, nos horários e plantões longe de onde você mora e nos finais de semana e dias que, geralmente, são feriados. Já me sacrifiquei muito por causa disso. Hoje, estou escolhendo mais.”	
	“A L. [cônjuge] também é assim. O trabalho dela é de escala e só acontece lá. Quando a gente vem para casa é só descansar e se divertir.”	Simone
	“A L. [cônjuge] trabalha 12 x 36... trabalha 12 e descansa 36 horas. Eu tenho os hospitais cedo e a clínica à tarde. A flexibilidade de horário me ajuda, porque se não abro agenda não tenho que atender”.	
	“Eu trabalho na gestão de marketing dessa empresa há uns quatro anos. Sempre trabalhei na área de marketing e dedicava muito mais tempo ao trabalho do que dedico hoje. Acho que é por causa da bebê. Mas entrava às 8h30 e saía às 10 da noite. Tinha promoções, <i>merchans</i> e era tudo comigo.”	Sara
	“Ela [cônjuge] trabalha meio período em uma empresa na área tributária. O resto do tempo ela trabalha no escritório que tem parceria com outros advogados. [...] Quando se trabalha autônomo, tem mais flexibilidade e pode planejar o tempo.”	
	“Do meu tempo, 80% é trabalho. Sempre me dediquei muito ao trabalho. Na American Airlines, eu queria ser bem sucedido, fazer boas viagens, conhecer lugares...”	Marcos
	“Ele [cônjuge] gasta menos tempo no trabalho e mais tempo com a casa.”	
	“Realmente, eu trabalho bastante, mas faz parte. Trabalho dia e noite e aos sábados. Acabo tendo mais atividades. Ele [cônjuge] sempre fala que quanto mais trabalho, mas pego coisas para fazer, mas não é isso não. Meu trabalho é por demanda, se não pegar outro pega e pode me faltar mais na frente”	Eduardo
	“Sou bem flexível com meu horário de trabalho. Tudo depende da agenda. Tem dia que trabalho direto e tenho muitas reuniões. Há outros que fico no clube a manhã inteira, ou pego a tarde saio com o J. [sobrinho].”	Rubens

	<p>“Não sou muito disciplinado com os horários e a minha secretaria ajusta para mim... Mas, isso não significa que não trabalhe muito... trabalho, mas não é toda hora que os negócios estão acontecendo e que fecho boas. Aproveito e trabalho mais quando tem e quando não tem, relaxo.”</p> <p>“O F. [cônjuge] é mais regrado. Trabalha em empresa e precisa seguir o horário... trabalha em horário comercial”.</p>	
	<p>“Acabo trabalhando bastante, inclusive aos finais de semana. Estou em processo de promoção na empresa e a oportunidade passa. Se eu não aproveitar agora, acho que não vou ter outra chance”.</p> <p>“Ele [cônjuge] também está trabalhando bastante. Acho que os dois estão nessa fase agora. [...] Antes não era assim... Ele teve uma fase difícil de trabalho na profissão e agora está se estabilizando... ganhando mais e ajudando mais em casa.”</p>	Jorge
Trabalho extra realizado em casa	<p>“Ele vive com o trabalho e o trabalho com ele. Está de noite, tá trabalhando. Está na praia, tá trabalhando. Com o <i>smartphone</i> ligado sempre e respondendo e-mail.”</p> <p>“Trabalha 20 horas por 7 dias. Não dorme 4 horas direito. Por isso, sempre acorda assustado à noite”</p> <p>“Eu não levo trabalho para casa. Trabalho só o tempo da coordenação. Quando estava na empresa, era 14 horas, de segunda a sexta, sem parar. De sábado e domingo, 10 horas.”</p>	Marta
	<p>“Agora, estou levando muito trabalho para casa. Tenho que acordar mais cedo para dar conta. Mas é de época... ora tem muita coisa. Ora não tem nada para fazer [...] nunca fui de trabalhar tanto, mas agora deu uma apertada.”</p>	Deise
	<p>“Tento não levar trabalho para casa. Quando chego lá, tento ajudar, pois ela está com as duas crianças e está estudando... Além disso, lá não me concentro... é muita agitação.”</p>	Alexandre
	<p>“Não faço extra. Sou 100% no trabalho, quando estou lá. Tento ser o melhor e sempre tenho benefícios disso, mas não trabalho em casa.”</p>	Luis
	<p>“Ela faz uns extras da FGV... são uns cursos on-line que ela faz tutoria de casa. Incomoda muito, mas não posso falar muita coisa para ela... ela espana. [ele riu]”</p>	Rosana
	<p>“Não sou <i>workaholic</i>. Como te disse, às vezes acontece de ter que trabalhar mais ou em casa, tanto para mim como para a M. [cônjuge], mas é raro.”</p>	
	<p>“Em casa, tínhamos outro trabalho... eu e ela sempre gostamos de fazer trabalho voluntário e fazíamos isso de final de semana. Ia ajudar na casa de velhos, fazia festinha lá, a gente conversava com eles, fazia grupo com eles.”</p> <p>“A gente também trabalhou na comunidade de fim de semana. Tinha um grupo de mulheres... mas também tinha um de crianças. Ela cuidava dos pais [...] de falar com os pais e eu ficava com as crianças. Eu sempre gostei de crianças e lá dava fazer alguns jogos... minha formação em educação física ajudou nisso, consegui unir isso com a psicologia.”</p>	Regina
	<p>“Quase nunca levo trabalho para casa. Na minha profissão, o que conta é a disponibilidade dia e noite, para atender no hospital e fazer os partos quando me ligam. Tenho que ficar 100% disponível, mesmo quando estou em casa. E pelo que vejo, a L. [cônjuge] também não. Como te disse, é escala e tudo começa e termina lá.”</p>	Simone
	<p>“Agora, trabalhar mais ou trazer trabalho para casa, estou ponderando,</p>	Sara

	seguindo o conselho dela [cônjuge]. Também tenho que ajudar com o bebê.”	
	“Havia vários conflitos com o M. [cônjuge] de levar trabalho para casa e trabalhar mais de 12 horas por dia. Com isso, o M. [cônjuge] ficava lá em casa e eu trabalhando... mas não dependia de mim, era escala.”	Marcos
	“Sempre levo coisas do trabalho para a casa e agora com o doutorado, mais ainda. Mas eu sempre fui assim. Ele reclama muito e diz que não dou valor à relação.”	Eduardo
	“Outros dias, trabalho até às 10 da noite. Sabe, tem alguns negócios que consigo fechar em um jantar. Às vezes, acontece de atender alguns telefonemas em casa e e-mails, mas é só.”	Rubens
	“Os dois trabalham muito, mesmo no final de semana. Meu filho acaba sofrendo um pouco com isso, mas ele fica com a minha mãe.”	Jorge
Planejamento das mudanças no trabalho	“Hoje, meu trabalho está mais estável. As mudanças são mais dele do que minha e isso não me impacta muito. Apenas estou me preparando, caso nós tenhamos que morar no exterior. Não quero ficar sozinha em casa sem ter o que fazer ou sem saber o que fazer.”	Marta
	“Meu trabalho foi planejado em função das viagens do D. [cônjuge] e das crianças. Sempre trabalhei perto de casa. Todas as empresas, que te falei, ficavam a cinco ou seis quilômetros de onde eu morava.”	Deise
	“Se tinha uma nova oportunidade de trabalho, ficar perto de casa era uma das coisas que olhava porque qualquer coisa que acontecia, eu tinha que estar perto ou vir rápido, porque o D. [cônjuge] sempre estava fora.”	
	“Ela [cônjuge] quer prestar um concurso para fora de São Paulo... pode ser que tenhamos que mudar, vamos ver (...) Não queria sair daqui, mas temos que ver as contas conjuntas, os gastos, o que for melhor para as crianças e como posso expandir na consultoria.”	Alexandre
	“Para mim, qualquer mudança tem que ser muito bem conversada. Não gosto de mudar nada... minha esposa fala que sou conservador e que não posso ser tão inflexível assim, mas qualquer coisa que saia da rotina, já me desestabiliza.”	Luis
	“Como o trabalho da minha esposa é flexível, cada hora é uma coisa diferente: uma aula aqui, outra ali, um lugar diferente de trabalho, uma consultoria aqui outra ali. Estou pedindo para ela desacelerar.”	
	“Na minha carreira, sempre fui mudando de trabalho, mas sempre evoluindo. No começo não, com o meu ex-marido, eu era muito retida e não tinha muito espaço para o trabalho... estava mais em função do trabalho dele. Com a M. [cônjuge], tenho mais liberdade.”	Rosana
	“Naquela época, se tivesse que mudar de trabalho, eu seria a prejudicada, caso não conciliasse com o dele. Foi muito difícil a mudança e a separação. Era como se eu não pudesse ter o meu trabalho. Me sentia em uma prisão.”	
	“Quando ela se aposentou e eu também, fizemos a mudança para o sítio. Não foi fácil arranjar esse lugar, mas a gente morava em casa e já tínhamos sido roubadas três vezes. [...] Então fomos morar no apartamento por um tempo, até a gente se aposentar. [...] a gente decidiu isso juntos, os três [cônjuge e filho], tudo a gente decide assim.”	Regina
	“Agora, ela trabalha três vezes por semana, à tarde. Ela atende as pessoas, vai na casa delas. Eu participo dos grupos que ela faz na comunidade, mas ela que faz tudo isso acontecer.”	
	“A gente planeja nosso trabalho e nosso lazer em função dos horários. A L. [cônjuge] coloca a escala na porta da geladeira. Aí, eu tento ajustar meus horários em função dos dela. Tento conciliar, porque adoro ficar junto dela e vejo que preciso definir melhor o que eu quero na carreira.”	Simone

	Antes, eu queria pegar tudo para ter dinheiro. Todo plantão eu dava. Sabe, sempre fui muito dedicada, porque foi difícil estar aqui e conseguir o que consegui. A L. [cônjuge] sempre me fala que eu preciso escolher e, de certo modo, estou acatando o que ela me fala.”	
	<p>“Sou que trabalho mais e ela [cônjuge] se adequa à rotina do meu trabalho. O fixo dele é de manhã e três dias à tarde. [...] Faz tempo que temos essa rotina.”</p> <p>“Para ter o bebê, pensamos como iríamos fazer, pois o tempo que temos que ter é maior. Além disso, não temos quem olha o bebê. Ela [cônjuge] teve que abri mão do trabalho da tarde.”</p>	Sara
	<p>“Fui 25 anos comissário de bordo. Depois da Síndrome do Pânico que tive, reavaliei. Agora com 40 anos, voltei a ser estagiário.”</p> <p>“Ele [cônjuge] tem uma vida mais certinha que a minha. Tem o horário de trabalho e o horário de descanso. [...] ele acha mais tempo que eu para se dedicar à casa. Meu tempo mesmo, vai para o trabalho.”</p>	Marcos
	“Se tivéssemos que mudar de cidade por causa de trabalho, seria por mim. Acho que não mudaria por causa dele... sei que isso não o agrada, mas eu não deixaria de fazer as minhas coisas por causa das dele.”	Eduardo
	<p>“A gente já tá junto há muito tempo e nos acostumamos a isso. O F. [cônjuge] é mais regrado e sistemático. O trabalho dele tem regras e justifica isso... o meu não. No começo, havia umas ‘ranhetas’, mas depois... deu tudo certo. Ele sabe como eu sou e eu sei como ele é.”</p> <p>“Acho que a flexibilidade dos meus horários, me facilita com o J. [sobrinho]. Tento dar mais atenção. O garoto é um doce, mas essa coisa de não ter pai e mãe, acho que isso afeta ele... De qualquer forma, tento estar mais presente... não que isso compense, mas ajuda.”</p>	Rubens
	<p>“Acho que as mudanças no trabalho acabam regulando as coisas e o tempo dentro de casa. Houve épocas em que eu era mais calmo com isso. Sinceramente, agora estou em uma pilha de acontecimentos no trabalho”</p> <p>“Se o trabalho mudar, corro atrás da oportunidade.”</p>	Jorge

Fonte: A autora.

Como pesquisado por Sekaran (1985), Shafer (2011), o tempo destinado às atividades de trabalho é um indicador importante na análise da dimensão Trabalho. Como os componentes de cada grupo apresentam sua disposição de tempo ao trabalho, é possível investigar o tempo dedicado ao trabalho e contrapô-lo ao tempo dedicado à família.

Nos relatos dos entrevistados heteroafetivos, Percebe-se que os homens apresentam dedicação plena de tempo ao trabalho enquanto que as mulheres dedicam-se em atividades profissionais que lhes permitam maior flexibilidade de horário. Tais dados confirmam as proposições de Shafer (2011), que trabalhou com casais americanos, mostrando que há uma compensação de um dos cônjuges, no caso a mulher, para demandas do trabalho reprodutivo.

Nesse sentido, a construção da trajetória profissional da mulher passa da carreira tradicional para outros modelos de carreira como a proteana, caleidoscópica e sem fronteiras, caracterizada pela busca de maior flexibilidade de horário. Ao mesmo tempo, observa-se maior quantidade de trabalho extra realizado em casa, o que sugere que a flexibilidade de horário também favorece a não delimitação de horários para Trabalho e Família para mulheres. Ao mesmo tempo que as mulheres buscam a carreira, estão compromissadas com as demandas familiares, instituídas socialmente para o gênero feminino.

Há o apoio das mulheres à manutenção dos trabalhos dos maridos e a busca por trabalhos que permitam a conciliação das demandas e a flexibilidade de horário para cumprir tarefas familiares e profissionais. Corroborando com Shafer, também no Brasil, a probabilidade de uma mulher deixar seu trabalho é maior do que a do homem. Como observado pelas entrevistadas Marta e Deise, o estágio de vida do casal também influencia nas demandas de trabalho e de tempo dedicado ao mesmo. Há a fase do casal sem filhos, a etapa do nascimento e criação dos filhos e a fase dos filhos adultos. Hall e Hall (1980) apontam que há diferenças nas decisões de trabalho e família na carreira dual a partir do estágio do ciclo de vida e dilemas de cada etapa da vida conjugal, evidenciando a necessidade de aprofundar os estudos em carreira dual a partir dessa perspectiva.

Com relação aos casais homoafetivos, tanto para *gays* como para lésbicas, o tempo dedicado ao trabalho é comparado ao dos homens heteroafetivos. Tanto o *gay* como a lésbica, dedicam-se plenamente ao trabalho e à carreira para obtenção de ascensão e progressão. No entanto, observou-se que as tarefas do trabalho reprodutivo são mais bem divididas e equilibradas entre as lésbicas, pois buscam ajustes de horários de trabalho em função dos horários do outro cônjuge. Para os *gays*, a dedicação total ao trabalho é extrapolada pelo trabalho extra que pode ser levado para casa, no caso de Eduardo, por exemplo.

Quando se trata do planejamento das atividades de trabalho, evidenciadas nos estudos por Higgins, Duxbury e Lyons (2010), observa-se que as modificações de horário de trabalho, de organização empregadora ou de cidade devem ser planejadas, a partir das demandas dos filhos e dos cônjuges para mulheres hetero e homoafetivas. Isso pode ser evidenciado nos relatos de Marta, quando menciona que o marido está focado no trabalho; de Regina, quando faz a mudança de trabalho e de local após a aposentadoria; e de Sara, que está realocando atividades profissionais em função da filha.

Os relatos dos homens heteroafetivos apontam que as mudanças no trabalho são planejadas a partir de suas necessidades, mas consideram as demandas profissionais de suas esposas, conforme os relatos de Alexandre e Luis. Isso sugere que há uma reformulação do papel masculino em função do gênero, construído pelas transformações sociais no mercado de trabalho com a maior participação feminina. A ressignificação do papel do homem na relação conjugal heteroafetiva será discutida posteriormente com a apresentação de outros dados sobre as demandas familiares e a distribuição de tarefas domésticas que estão sendo compartilhadas.

Em todos os relatos apresentados pelos entrevistados *gays*, observa-se as mudanças de trabalho que podem influenciar profissional ou pessoalmente a vida de seu cônjuge são discutidas, mas cada qual está interessado em seguir sua carreira. Marcos apresentou um fato que confirma essa afirmação. Ele foi selecionado para trabalhar na Emirates, mas negou o convite depois de vários impasses com seu cônjuge, que não queria sair do Brasil e deixar sua profissão.

O Quadro 18 aponta a síntese dos fatores elencados na categoria “Planejamento das atividades de trabalho”. Essa síntese alavanca possíveis fatores de semelhanças e diferenças nos aspectos que influenciam a carreira dual. Somados à categoria “Carreira”, pode-se ampliar as possibilidades de análise dessa dimensão.

Quadro 18 – Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Planejamento das atividades de trabalho”.

Planejamento das atividades de trabalho				
Temas	Homens heteroafetivos	Mulheres heteroafetivas	Gays	Lésbicas
Tempo gasto em atividades de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicção plena do homem ao trabalho. • Dedicção parcial da mulher ao trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicção plena do homem ao trabalho. • Dedicção parcial da mulher ao trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicção plena dos dois cônjuges ao trabalho. • Tempo destinado a outras demandas devido à insatisfação ou falta de oportunidade na carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicção plena dos dois cônjuges ao trabalho.
Trabalho extra realizado em casa	<ul style="list-style-type: none"> • Mulher com maior flexibilidade no horário de trabalho. • Trabalho extra em casa depende do estágio de vida do casal • Homens tendem a não levar trabalho extra para casa 	<ul style="list-style-type: none"> • Mulher com maior flexibilidade no horário de trabalho. • Trabalho extra em casa depende do estágio de vida do casal • Mulheres tendem a levar trabalho extra para casa 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade de horário no trabalho de um dos cônjuges • Trabalho extra em casa devido à alta valorização da dimensão Trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidade de horário no trabalho de um dos cônjuges. • Trabalho extra em casa, apenas excepcionalmente. • Ajustes de horários de trabalho em função dos horários do outro cônjuge.
Planejamento das mudanças no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Mudanças no trabalho, planejadas a partir de suas demandas e da carreira da esposa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mudanças no trabalho, planejadas a partir das demandas da casa e da família (filhos e cônjuge). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mudanças no trabalho, planejadas a partir de suas demandas de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mudanças no trabalho, planejadas a partir das demandas da casa e da família (filhos e cônjuge).

Fonte: A autora.

6.3.2. Categoria “Carreira”

A categoria “Carreira” descreveu os temas associados ao compromisso mútuo do casal com a carreira, o nível de importância que cada um atribui a sua carreira e as expectativas de carreira e de remuneração de cada um.

Os temas elencados nessa categoria foram:

1. Compromisso mútuo com a carreira.
2. Importância da carreira.
3. Expectativa e progressão na carreira
4. Expectativa de remuneração.

O Quadro 19 mostra a frequência de cada tema, a partir dos relatos dos entrevistados na categoria “Carreira”.

Quadro 19 – Quantidade de registro de cada tema da categoria “Carreira”.

Quantidade de registro	Carreira			
	Compromisso mútuo com a carreira	Importância da carreira	Expectativa e progressão na carreira	Expectativa de remuneração
Marta	3	2	2	1
Deise	2	1	2	0
Alexandre	1	1	2	0
Luis	3	2	2	1
Rosana	2	1	1	1
Regina	2	2	2	1
Simone	2	3	1	2
Sara	2	1	2	2
Marcos	1	1	3	0
Eduardo	2	2	1	1
Rubens	1	1	2	1
Jorge	2	2	1	1
Frequência	23	19	21	11

Fonte: A autora.

Foram contabilizados 74 registros para a categoria “Carreira”, dos quais: 23 registros referem-se ao compromisso na carreira, correspondendo a 31% do total; 19 registros são relativos a importância da carreira para si e para seu cônjuge, correspondendo a 26%; 21 registros relacionados à expectativa com relação à carreira, relativos a 28% do total; e 11 registros que descrevem a expectativa de remuneração em suas atividades profissionais, correspondendo a 15%.

Para a análise do conteúdo de tais registros, o Quadro 20 detalha os trechos dos relatos de cada entrevistado, classificados a partir dos temas dessa categoria.

Quadro 20 - Unidades de registro da categoria “Carreira”.

Carreira		
Tema	Unidade de Registro	Entrevistado
Compromisso mútuo com a carreira	<p>“Os planos são feitos em função do meu marido. [...] Quando eu comecei a trabalhar, eu ganhava mais do que ele. Comecei bem... [...]. Aos poucos, ele foi se estabilizando e progredindo nas empresas. Hoje, me preparei para estar em qualquer país do mundo. Como o trabalho dele exige que ele viaje, pode ser que eu tenha que morar fora do Brasil. Por isso, eu me preparei para isso aos poucos.”</p> <p>“Como não trabalhava mais em empresas, eu comecei a fazer cursos de confeitaria, depois o mestrado. A ideia é me preparar para a mudança: qualquer lugar que ele se transferir, posso ter uma atividade e não ficar sozinha em casa.”</p> <p>“Às vezes, olho para a minha vida e me ressinto de não ter podido viajar para vários lugares como ele viaja. Eu tive oportunidade, sabe. Mas não dava... como ia fazer com os meninos se os dois estivessem viajando para trabalhar.”</p>	Marta
	<p>“A gente sempre pensou nossas possibilidades juntos. Nós estudamos juntos e desde a faculdade, pensamos juntos, o nosso trabalho. Mesmo a decisão de ter filhos, e de estarmos longe da família, foi conjunta. Foi natural que continuássemos a trabalhar, fazer estágio e sempre ficar junto.”</p> <p>“Sempre que tenho alguma coisa no trabalho, ele colabora fazendo as outras coisas que eu preciso ou que precisamos fazer para as meninas... quando é ele, também é assim: se ele vai viajar por um período de tempo maior, eu cubro ele nas coisas que ele precisa fazer aqui em casa, pagar contas...”</p>	Deise
	<p>“Acho que os dois devem estar satisfeitos com a carreira. Isso potencializa a relação e dá um sentido de plenitude. Ela [cônjuge] está em um período de transição... estou ajudando nisso como posso.”</p>	Alexandre
	<p>“Sempre fui muito tradicional e queria que ela tivesse um trabalho assim como o meu, com horário definido e cinco dias por semana. Mas percebi que ela [cônjuge] trouxe uma nova forma de trabalho, que foi difícil de aceitar, mas agora vejo que é melhor. [...] Dá tempo para ela ficar um pouco em casa, cuidar do nosso filho... ele mesmo sente falta dela quando ela trabalha muito.”</p>	Luis

	<p>“Eu e ela [cônjuge] temos uma carreira e acertamos em casa para que possamos nos desenvolver cada um em seu trabalho. Respeito e admiro o que ela faz. Ela é muito inteligente... falo isso para todo mundo.”</p> <p>“Acho que estamos em bons momentos de carreira. Eu estou evoluindo e ela também. Temos feito bastante coisa em nossa vida pessoal decorrente da profissional.”</p>	
	<p>“Ela [cônjuge] me ajudou bastante. Como ela sempre se dedicou à sua carreira e ao seu trabalho, ela tinha uma cabeça aberta e me incentivou também. Olho para ela e vejo um modelo... um modelo de excelente profissional que eu quero seguir.”</p> <p>“Acho que agora estamos juntas no trabalho, na família e na carreira. Fazemos juntas e o compromisso que tenho com ela, ela tem comigo. [...] É mais igual, mais justo... não tem mais eu mando e você obedece, mas tem algo junto, composto, unido. É isso!”</p>	Rosana
	<p>“Tanto a carreira dela [cônjuge] como a minha, nós fizemos juntas. Temos duas carreiras, antes quando ela estava na Telesp e eu no Tribunal e depois que a gente de aposentou com a psicologia. A gente já tinha começado a psicologia antes, mas depois da aposentadoria, focamos mais. A gente tinha mais tempo.”</p> <p>“Ela [cônjuge] já tinha começado antes na psicologia. A gente tinha consultório... ela e eu atendíamos, mas era nos horários vagos e à noite. Porque aquele era o nosso trabalho principal e a psicologia um sonho... porque não dava muito dinheiro. Nem agora dá, mas estamos fazendo o que gostamos de fazer.”</p>	Regina
	<p>“O nosso marco de mudança no relacionamento e no trabalho foi quando viemos para cá. Em Ribeirão, estava difícil para a L. [cônjuge] e como ela quer ser muito independente, não depender do meu dinheiro, ela quis vir. Ela já tinha uma amiga que trabalhava no Einstein e começou a verificar os contatos. E também eu tinha família aqui. Meu tio mora aqui e assim tudo começa a ficar mais fácil.”</p> <p>“Quero muito que a L. [cônjuge] se dê bem na profissão e parece que ela está se acertando com esse emprego. Dou muito apoio. Até concordei em mudar de cidade por causa dela e porque também queríamos casar. Ela queria ganhar mais dinheiro e em Ribeirão não dava mais. Daí rolou o lance de vir para São Paulo.”</p>	Simone
	<p>“A gente se conheceu na faculdade e desde lá a gente de ajuda muito. Esse trabalho que estou agora é por intermédio de um contato dela [cônjuge].”</p> <p>“Quando eu tenho problemas no trabalho, ela [cônjuge] me escuta e eu também apoio demais a carreira dela. A área que ela atua é muito promissora. [...] Também se o trabalho dela alavancar, nós duas ganhamos com isso.”</p>	Sara
	<p>“Eu sempre busquei mais e ele meio que estacionou. Agora que ele me viu parece que vai abrir um negócio próprio.”</p>	Marcos
	<p>“Ele [cônjuge] está insatisfeito com a carreira. Isso pega muito. Ele está infeliz com o trabalho e, às vezes, desconta em mim. [...] Fica emburrado, cheio de coisa, andando para lá e para cá, enquanto eu fico trabalhando, aqui em casa...”</p> <p>“Existe a possibilidade de uma bolsa sanduíche no Doutorado... na França. [...] Eu gostaria de ir, mas ele [cônjuge] está muito incomodado com isso, pois é seis meses fora. Eu nem falo mais disso aqui em casa</p>	Eduardo

	para não dar mais confusão. Vou esperar acontecer para levantar o assunto de novo.”	
	“A carreira do F. [cônjuge] é diferente da minha. A gente compartilha os acontecimentos, o que acontece na minha empresa, o que acontece na dele, mas eu tenho a minha vida e ele a dele... Quando me assumi, já sabia que não queria uma família nos moldes normais e, até que aconteceu, quando fiquei com meu sobrinho. [...] Nossas vidas estão juntas, mas não existe essa coisa ‘grudada’. Ele pensa e tem a vida dele e eu tenho a minha.”	Rubens
	“Eu ajudo na carreira dele e ele na minha. Mas somos de ramos diferentes. Conversei muito com ele, dando ideias para alavancar a carreira dele.” “Estou bem tranquilo com a minha ascensão. Sou Gerente de Vendas e estou com a proposta para a Diretoria... Eles estão me testando.”	Jorge
Importância da carreira	“Nunca quis parar de trabalhar e ter outra atividade. Foi muito importante para mim ter uma progressão na carreira quando trabalhava em empresas. Depois que saí da empresa e resolvi que poderia fazer outras atividades.”	Marta
	“O M. [cônjuge] estava com um bom salário. Então parei de trabalhar um ano e depois fui fazer cursos de confeitaria. Eu queria abrir uma loja de bolos.”	
	“Estou na terceira carreira e estou gostando muito da fase atual. Me sinto importante e fazendo uma coisa diferente. Até o D. [cônjuge] se entusiasmou com isso e vai fazer mestrado também.”	Deise
	“Antes de ter meus filhos, meu foco era 100% na carreira. Me dedicava pouco às coisas da casa. Agora, acho que estou meio a meio. Vejo que meus valores mudaram e tendem a mudar... a me dedicar mais à família... acho que é fase da vida.”	Alexandre
	“Meu trabalho me deu tudo... passei de <i>office boy</i> para gerente nacional. Acho que foi uma evolução... batalhei muito e meu trabalho é o foco de minha atenção. Com ele, tiro meu sustento e da minha família. Por isso, me dedico muito quando estou lá e atinjo os resultados.”	Luis
	“Na empresa que estou agora, cresci muito. Estou em uma área promissora e com muitas possibilidades. Recentemente, tive um aumento salarial devido ao meu desempenho... fiquei muito orgulhoso.”	
	“Tive bastante dificuldade em me firmar profissionalmente... Às vezes, acho que é por causa do meu jeito de ir aceitando tudo. Isso acontece na minha vida... No trabalho, não é diferente. Aos poucos, tive que me reafirmar no trabalho... achar meu espaço. Vencer uma barreira de mulher casada para a profissional, com carreira e tudo.”	Rosana
	“A psicologia sempre foi meu desafio, aquilo que gostaria de fazer como carreira. O investimento disso veio depois da aposentadoria.” “Consegui fazer a faculdade de educação física, porque era meu sonho. Tinha meio período no trabalho e isso ajudava. [...] eu sempre sonhei em fazer educação física, desde pequena. [...] nunca trabalhei nisso, mas consegui usar a educação física com a psicologia e minha pós em Reich. Nos trabalhos voluntários e na clínica, foi muito útil, pois conseguia fazer jogos e outras atividades com as duas formações.”	Regina
	“Minha carreira é muito importante para mim. Sempre estudei muito e me dediquei para isso. Depois da faculdade... mais ainda, pois sabia que tinha que deslanchar.”	Simone

	<p>“Sempre teve muitas expectativas da minha família sobre mim e sobre o que eu poderia ser como profissional... é o status da profissão.”</p> <p>“O comprometimento que tenho com minha profissão é 100%. Hoje, com a L. [cônjuge] me dedico também à relação, mas se algo me prejudicar na profissão, temos que rever as prioridades.”</p>	
	<p>“O comprometimento que eu tenho com a minha carreira é muito grande. Antes da minha filha, você podia medir pelo tanto que trabalhava. Ela [cônjuge] até reclamava muito com isso. Depois que decidimos ter a L. [filha], a gente teve que se readequar. Ela diminuiu o trabalho e eu volto mais cedo para casa.”</p>	Sara
	<p>“O peso que ele [cônjuge] dá para a carreira é 50%. Ele gosta de fazer as coisas em casa. Ele não conseguia ter feedbacks positivos para a carreira dele. Sei que ele está se dedicando e está como coordenador de cursos agora, mas percebo claramente que essa insatisfação afeta a gente.”</p>	Marcos
	<p>“Desde sempre... sempre me dediquei mais à minha carreira do que minha vida pessoal. Acho que é uns 70/30 mais ou menos. Ele. [cônjuge] é totalmente ao contrário de mim.”</p> <p>“Agora, acho que ele está tentando pensar mais em si. Quer montar um negócio para ele... Acho até que foi influência minha, não sei...”</p>	Eduardo
	<p>“O meu trabalho é muito importante para mim. Ela me dá tudo que tenho. Não abro mão dele por nada. Eu consegui evoluir no meu trabalho pelas minhas próprias mãos e isso é importante para mim.”</p>	Rubens
	<p>“A carreira dele deu uma alavancada nos últimos dois anos, quando ele conseguiu fechar um acordo com as empresas de marcenaria e algumas construtoras.”</p> <p>“Para a gente estar bem, precisamos estar trabalhando... Vejo muito disso entre os gays. A nossa dedicação é muito maior ao trabalho. Depois que meu filho veio morar comigo, dei uma aliviada, mas não posso desligar não... O mundo corporativo é bem dinâmico e exige muito.”</p>	Jorge
Expectativa e progressão na carreira	<p>“Atualmente, não tenho expectativa de crescer na carreira. Tenho expectativa de me definir em um caminho. Comecei a entender um pouco mais de franquias e desisti de ter minha loja. É muito trabalho e conhecendo mais o mercado, achei que não era uma boa. Muito trabalho, pouco dinheiro.”</p> <p>“O M. [cônjuge] quer que eu volte a trabalhar. Na verdade, estou trabalhando com a coordenação de cursos e algumas aulas que dou nas faculdades. Mas não é isso que ele quis dizer... ele quer que eu volte a trabalhar nas empresas. Sempre diz que eu poderia voltar a colaborar mais. Na verdade, eu não quero... estou enrolando ele e fujo do assunto.”</p>	Marta
	<p>“Eu fui crescendo nas empresas que eu estava. Fiz mais mudanças na empresa do que mudando de empresas. Ele [cônjuge] sempre foi gerente de projeto ou gerente comercial. Eu gostava da parte de produção de alimentos e depois passei para o marketing.”</p> <p>“Tive uma oportunidade excelente, não entendia nada de marketing e a empresa pagou uma especialização e fui seguindo na área. Depois fiz a especialização no Varejo e fui fazendo as atividades. Foi uma área que me dei bem e nem sabia que poderia gostar tanto disso.”</p>	Deise
	<p>“Tenho uma carreira maluca. Fiz agronomia e pós em marketing agrícola. O marketing foi uma escolha inconsciente. Comecei a</p>	Alexandre

	<p>empresa com o marketing agrícola, mas agora estou com mais trabalhos em RH. Fiz cursos de gestão de pessoas e <i>coaching</i> e dei um novo caminho ao meu trabalho.”</p> <p>“Sempre mudo e acho que evoluo nisso (...) vou me adaptando ao que vejo no mercado e ao que gosto de fazer. Realmente, lidar com pessoas hoje é o meu forte e minha linha de atuação.”</p>	
	<p>“Sempre tenho perspectivas de progredir na carreira na empresa onde estou. Mas agora, meu foco é manter meu emprego e depois me aposentar. Já tenho tempo para aposentar, mas se eu trabalhar mais dois aninhos, terei um patamar bom para a aposentadoria (...) vou ganhar mais.”</p> <p>“Isso não significa que não trabalhe legal e me dedique, mas na empresa, há expectativa de que se promova os mais jovens. Acho que eles têm razão... eles têm mais energia e eu estou mais cansado.”</p>	Luis
	<p>“Quero crescer cada vez mais na minha profissão. Acho que meu crescimento profissional deu uma ‘engajada’ agora e estou muito feliz com isso. A M. [cônjuge] me ajuda muito nisso. Conversamos sobre como posso melhorar no trabalho. Ela me dá muitas dicas... sabe de como me comportar, fazer as coisas, conversar com as pessoas.”</p>	Rosana
	<p>“Não sei te falar de progressão, mas de satisfação na carreira. Com a psicologia, tanto eu como ela estamos fazendo o que gostamos.”</p> <p>“Antes no Tribunal, não houve progressão, as vagas que tinham disponíveis para promoção, eu acabava não conseguindo. [...] Eles sabiam e não queriam. [...] Agora, está mais normal, mas já sou assim desde moça e naquela época era mais difícil.”</p>	Regina
	<p>“Sempre sonhei em ser médica e agora quero ser uma médica reconhecida na minha atividade. Sei que estou em uma área popular... muitas mulheres querem ter filhos e para isso precisam de um médico. [...] Mas agora quero que as pessoas passem a me indicar e me tornar mais conhecida. Isso facilita com os cadastros dos convênios e tudo mais.”</p>	Simone
	<p>“Sempre tive vontade de crescer na carreira e me empenho para isso. Por isso, minha dedicação 100% naquilo que faço. Quero que saia perfeito, mas também quero reconhecimento por isso.”</p> <p>“Fiz pós-graduação para ganhar mais na empresa e consegui... eu era supervisora e passei a gestora da área de marketing. A responsabilidade aumentou, mas o dinheiro também.”</p>	Sara
	<p>“Eu não queria ser mais um. Estudar era muito importante na empresa. E sempre quis ser um diferencial. Sempre quero ser o melhor no que eu faço. Por isso, me dedico”</p> <p>“Ele [cônjuge] nunca correu atrás. Trabalhava oito horas por dia e nada de ficar estudando Nesse ponto, somos muito diferentes.”</p> <p>“Ele quer ser alguém na vida, pois tudo depende do trabalho. Acho que o fato de não ter filho ou ficar difícil de adotar faz com que a carreira seja fundamental para o gay. Então, eu sou assim... eu me dedico acho que tenho que ser alguém... ser um diferencial nesse mercado.”</p>	Marcos
	<p>“Eu sempre estou estudando e trabalhando. Eu faço meu próprio caminho. [...] Fiz pós em Gestão de Pessoas, curso de psicanálise, especialização em dinâmica de grupo e agora estou no Doutorado. [...] Vou fazer concurso para Universidade Pública. [...] Abri uma consultoria devido aos vários trabalhos que tenho.”</p>	Eduardo
	<p>“Tenho expectativa de progredir na minha empresa, mas estou contente</p>	Rubens

	<p>assim. Não tenho grandes sonhos... agora estou ganhando dinheiro e estou bem... quero me divertir e curtir a vida.”</p> <p>“O F. [cônjuge]... acho que ele quer se dar melhor na empresa. Fica sempre falando de como conseguir ganhar mais e melhorar. Também entendo ele... é a vida dele. Acho que ele está feliz assim, combina com a personalidade dele... sistemático, ranzinza. Mas a gente tá junto e eu me acostumei a isso.”</p>	
	<p>“Nessa oportunidade atual é tudo o que estou investindo... vou ter mais acesso à Diretoria. Isso é muito importante nesse meu momento de carreira.”</p>	Jorge
Expectativa de remuneração	<p>“Agora ganho super pouquinho em comparação ao que eu ganhava. Eu ganhava muito bem, tinha altas comissões quando estava em vendas. Hoje, eu penso no que eu tenho que fazer daqui para frente. Estou me preparando para dar aula em pós-graduação. É nisso que eu penso.”</p>	Marta
	<p>“Com a compra da empresa por um grupo maior, eles congelaram tudo... promoção, aumento, contratação, até demissão. Mas eu tive aquele aumento que te falei por bom desempenho. Veio do exterior, porque meu resultado foi divulgado mundialmente!”</p>	Luis
	<p>“Não posso reclamar da minha remuneração... não estou falando que não poderia ganhar mais, mas tenho tido progressão na minha carreira e na remuneração. [...] Lá em casa, já até consigo pagar mais coisas, porque a maior parte das contas, a M. [cônjuge] é que paga.”</p>	Rosana
	<p>“Aqui, vivemos em comunidade e muitas vezes, o que se paga não é em dinheiro e sim em coisas. Outro dia, ela trouxe um saco de maçãs como pagamento das sessões. [...] às vezes, é fruta e outras coisas.”</p>	Regina
	<p>“Acho que crescer em minha carreira significa também ter mais estabilidade e dinheiro. Vejo isso como uma evolução na minha carreira e na remuneração que posso ter.”</p>	Simone
	<p>“A L. [cônjuge] conseguiu o que queria... está ganhando mais e tem perspectiva de ascensão. Vamos ver.”</p>	
	<p>“O dinheiro vem com o reconhecimento. Se eu trabalho bem, logo a empresa irá reconhecer. [...] Se isso não acontece, procuro meu caminho.”</p>	Sara
	<p>“Ela [cônjuge] quer ganhar mais. É meio instável o escritório. Às vezes, ganha um bom dinheiro e outros meses, não. Acho isso ruim para o planejamento da casa.”</p>	
	<p>“Não posso reclamar de dinheiro. Trabalho muito, mas estou bem. Eu faço o meu próprio salário. [...] O que ganho de fixo está na faculdade. Estou investindo para melhorar e aumentar as aulas.”</p>	Eduardo
	<p>“O que eu penso é fechar negócios e ganhar dinheiro. Minha empresa está boa do jeito que está. Quanto maior fica, pior fica. Você tem que gastar mais com a estrutura e nem sempre o retorno cobre tudo.”</p>	Rubens
	<p>“O dinheiro é muito importante... eu sou um cara de vendas e me importo com isso. Acabo bancando muitas coisas em casa e não posso facilitar.”</p>	Jorge

Fonte: A autora.

Ao se observar os relatos dos entrevistados relativos a essa categoria, pode-se refletir sobre duas perspectivas. A primeira refere-se ao olhar de cada entrevistado para a esfera do trabalho

mercantil e produtivo e sua associação com a carreira e a segunda à visão que eles possuem de seu trabalho com sua relação conjugal e familiar.

As unidades de registro do primeiro tema da categoria “Compromisso com a carreira dual” permite observar semelhanças e diferenças quanto às perspectivas de carreira de cada grupo. Foi possível elencar três fatores de análise nesse tema:

- Tipo de Carreira
- Apoio mútuo na carreira
- Foco na própria carreira ou na do cônjuge

Os homens do grupo heteroafetivo, os *gays* e as lésbicas tendem a contemplar trabalhos que permitam a ascensão por meio de carreiras tradicionais, enquanto as mulheres heteroafetivas buscam outros modelos de carreira, que proporcionam possibilidades de equilibrar as dimensões pessoa, profissional e familiar.

As carreiras dos representantes do grupo heteroafetivo, Luis e Alexandre, foram estabelecidas sobre o trabalho mercantil. Tal afirmação pode ser percebida pelo posicionamento dos homens como provedores, embora as esposas trabalhassem buscando evolução em suas carreiras e apresentassem rendimentos para a manutenção da família e da casa. Nos dois casos, as esposas coordenavam o trabalho não mercantil, cabendo aos maridos a participação em algumas tarefas cotidianas, tais como lavar louças ou cuidar dos filhos.

Similarmente às trajetórias profissionais dos maridos de Deise e Marta, Luis construiu uma carreira organizacional e objetiva (HUGHES, 1937; 1958), ascendendo posições nas empresas nas quais trabalhou, como também se sujeitando às condições que os cargos de gestão lhe apresentavam: reuniões e viagens constantes. As escolhas profissionais de sua esposa na carreira acadêmica e em projetos autônomos em consultoria empresarial permitiram maior flexibilidade de horários para atender as demandas da família. Luis dedica pouco tempo para as atividades da casa.

Quando Luis e sua esposa se casaram, ela já havia configurado suas atividades profissionais para esse caminho. Segundo Luis, tal situação apresenta fatores positivos e negativos. Dentre os fatores positivos, encontra-se a disponibilidade de tempo para realizar atividades no período comercial, como pagar contas, resolver problemas cotidianos ou realizar compras

diversas. Em contrapartida, ele não consegue observar a rotina de trabalho de sua esposa: há períodos de trabalho intenso em que ela dedica-se até 16 horas diárias para as demandas profissionais e outros que são mais tranquilos, pois as propostas de trabalho diminuem. Luis menciona que não ter rotina gera ansiedade, pois ele necessita de um padrão organizativo para estabelecer limites entre o trabalho e a vida pessoal. Quando a esposa trabalha muito, ele sente seu planejamento diário ameaçado, uma vez que segue um esquema de horários para trabalho e para convivência com a família muito bem definidos.

Um exemplo refere-se às aulas em ensino a distância que sua esposa ministra. Como os horários são aleatórios e flexíveis, não obedecendo a regras de início e fim de aula, e porque são realizadas no período da noite, Luis sente que o trabalho da esposa invade o tempo que deve se dedicar à família. Ele relata que, por muito tempo, sempre quis que sua esposa tivesse um estilo de trabalho parecido com o seu, exercendo suas tarefas apenas no horário comercial por cinco dias na semana. No entanto, nos últimos anos, já estava convencido de que sem essa disponibilidade de horário da esposa a convivência e a proximidade com o filho, a manutenção da casa, a realização de atividades paralelas como a construção de algumas casas de aluguel que o casal possui, estariam comprometidas em termos de dedicação e tempo. Percebe-se que sua esposa consegue ajustar suas atividades profissionais frente às demandas familiares e pessoais.

A permanência na mesma trajetória de carreira também é observada para o grupo homoafetivo. Tanto os *gays* como as lésbicas, mantêm o foco na carreira tradicional. Tal colocação pode ser observada pelos relatos de todos os entrevistados *gays*, bem como os de seus cônjuges. Antes de sua transição para a área de decoração, Marcos manteve sua carreira no ramo de transporte aéreo. Observou-se também o mesmo fato para a carreira de Regina, com transição para a área de psicologia. Sara, Simone e Rosana, bem como suas companheiras mantêm suas carreiras de forma unilateral.

O apoio que cada cônjuge destina à carreira do outro também foi analisado. Observa-se que os entrevistados de todos os grupos buscam apoiar seus cônjuges em suas expectativas de carreira e vice-versa. Contudo, constatou-se pelos relatos de Marta e de Luis, que o apoio da mulher para a carreira do homem é maior do que o contrário, para o grupo heteroafetivo.

Complementar à análise do apoio, o foco na carreira foi outro fator elencado nos relatos. Observou-se que os homens dos dois grupos estão mais focados em sua carreira quando

comparados aos seus cônjuges, enquanto as mulheres buscam o foco mútuo nas carreiras. As mulheres do grupo heteroafetivo desenvolvem sua carreira em função das demandas do marido. Isso pode ser observado nos casos de todos os entrevistados heteroafetivos.

Pode-se apontar que o nível de saliência (SEKARAN, 1985; 1986) dos homens do grupo heteroafetivos e dos cônjuges das mulheres heteroafetivas é alto e que as esposas condicionam suas carreiras em função da carreira dos maridos.

Embora novas estruturas de trabalho estejam se configurando baseadas na divisão sexual do trabalho, as entrevistas evidenciaram que nos casais heteroafetivos, os papéis estão vinculados às expectativas de gênero do sexo masculino e do sexo feminino. Percebe-se que os homens mantêm suas carreiras organizacionais bem definidas para os quatro casais investigados. Para eles, a transição de carreira é prevista para a aposentadoria.

As mulheres buscam alternativas para prosseguir em suas carreiras e acabam por optar por outras trajetórias de carreira antes desse período. Essas opções são observadas no caso de Marta e Deise após os filhos estarem em estágio de adolescência e por seus cônjuges manterem financeiramente a família com o aumento de suas rendas e ascensão a posições hierárquicas nas empresas em que trabalhavam. Para as esposas de Alexandre e Luis, essa transição ocorreu mais cedo, com a maternidade, variável que dificultou o avanço da carreira linear e organizacional, o que as fez optar por alternativas de trabalho mais flexíveis em horários e dias da semana.

Já para as lésbicas, o foco é compartilhado para que cada uma desenvolva sua carreira. Simone deixou suas atividades em Ribeirão Preto, assumindo a decisão conjunta de vir trabalhar e morar em São Paulo com sua companheira. O cônjuge de Rosana auxilia-a nas demandas de trabalho, apoiando-a e incentivando-a, e Regina partilha conjuntamente atividades no exercício da psicologia com sua parceira.

Para os *gays*, há o apoio para que o cônjuge se desenvolva e ascenda em sua carreira, porém o foco reside em seus próprios interesses, já que não compartilham decisões nem estão dispostos a ajustes em função da carreira do parceiro. Pode-se notar tal aspecto nos discursos de todos os entrevistados desse grupo, descritos no Quadro 20. Os exemplos são o de Eduardo, de Rubens e de Jorge, com nível de importância atribuído à carreira é alto, o que se

evidencia pelo tempo que dedica ao trabalho, pelas suas expectativas de futuro profissional e pelos rendimentos financeiros compatíveis às atividades.

O segundo tema da categoria “Carreira” referente à “Importância da carreira”, indica outros três fatores de análise advindos das unidades de registro dos entrevistados:

- Conciliação entre as esferas pessoal, profissional e familiar;
- Dedicção e compromisso com a carreira;
- Manutenção das atividades profissionais ao longo da carreira.

Com o casamento, a importância atribuída à carreira pode variar entre os casais devido às demandas familiares. Entre os respondentes heteroafetivos, os relatos indicam a conciliação entre as esferas familiar e profissional após o casamento para os homens e mulheres. Os relatos sobre a mudança de hábitos de trabalho de Alexandre, descritos no Quadro 20, comprovam tal fato. Observa-se isso também em relatos de Luis e na relação entre Deise e seu marido.

Da mesma forma, as narrativas de todas as lésbicas entrevistadas indicam a busca do equilíbrio entre a dimensão da carreira e da família após o casamento, atribuindo grande importância à primeira ao longo da trajetória profissional.

Para os *gays* em união homoafetiva, foi possível perceber o crescente nível de interesse nas esferas pessoal e profissional, independentemente do casamento. O foco e o peso atribuído à carreira por um dos cônjuges na interação são bem maior do que nos demais grupos. O papel profissional tem peso maior para o *gay* frente à tomada de decisão entre as demandas de carreira e de família.

Somado à conciliação entre as esferas familiar e profissional, observou-se também maior dedicação e compromisso às duas esferas após o casamento para mulheres heteroafetiva, e após o nascimento dos filhos, para homens heteroafetivos. Após o casamento, a mulher passa a assumir atividades familiares e domésticas, associadas ao seu papel de gênero, e com o nascimento dos filhos, o homem compartilha tarefas com a mulher com o aumento das demandas domésticas e familiares que essa etapa da vida confere.

A dedicação e o compromisso com a carreira se mantém após o casamento, tanto para os *gays* como para as lésbicas. Isso também pode ser constatado nos relatos dos homens

heteroafetivos, havendo maior dedicação à família após o nascimento dos filhos. Outro aspecto que pode influenciar na maior dedicação à carreira de *gays* e lésbicas é o apoio de terceiros para suprir necessidades domésticas, como empregada doméstica ou a ajuda de familiares. Esse tema será abordado com maior profundidade em um subitem específico.

Ainda, no item relativo à importância atribuída à carreira, constatou-se que os homens, tanto homo como heteroafetivos tendem a manter suas atividades profissionais ao longo da carreira, enquanto as mulheres buscam a transição para outras atividades profissionais que visem maior satisfação profissional. Isso pode ser visualizado nos relatos de Regina, Maria e Deise.

O tema “Expectativa e progressão na carreira” elencou dois fatores de análise:

- os aspectos que influenciam a progressão;
- o compromisso com a carreira dual na progressão de carreira.

Os relatos dos entrevistados apresentam aspectos que influenciam a progressão de carreira para cada um. Para os homens heteroafetivos, a progressão na carreira depende do desempenho no trabalho e na busca de conhecimento para mantê-lo. Tal fato está relacionado com a manutenção das atividades ao longo da carreira e com o maior interesse sobre a mesma.

O foco intenso na carreira também é observado para os *gays*, os quais se dedicam mais tempo ao trabalho e à construção de uma carreira sólida. Marcos, representante do grupo dos homoafetivos, comenta que a dedicação intensa à carreira deriva do fato do *gay* ainda não constituir uma família com filhos.

Se para homens hetero e homoafetivos, a progressão depende do desempenho e da intensa dedicação à carreira, para as mulheres, mostra-se relevante encontrar o sentido e o reconhecimento nas atividades profissionais. Para as heteroafetivas, redefinir o sentido que a carreira deve seguir devido às transições profissionais que desejam realizar é importante. Já para as lésbicas, empenhar-se e serem reconhecidas no trabalho é sinal de progressão na carreira. Tais resultados mostram a influência do papel de gênero feminino e masculino construído na aprendizagem social das pessoas.

Se, por um lado, a expectativa de progressão na carreira depende do interesse e tempo dedicados ao trabalho, por outro, ela pode influenciar a interação entre o casal. Nos discursos dos entrevistados, identificam-se diferenças na forma de compromisso com a carreira dual nos

diferentes grupos. Pode-se pensar em um *continuun* que vai da carreira individual com o compromisso com a carreira dual até a existência da carreira dual compartilhada.

Para os *gays*, a carreira individual não contempla o compromisso com a carreira dual, ou seja, o nível de interesse pela própria carreira é maior do que aquele pela carreira conjunta e ajustada às demandas familiares. Isso é percebido em todos os relatos dos entrevistados desse grupo, conforme mostram os relatos no Quadro 20.

A relação entre o crescimento individual e o compromisso com a carreira dual é parcial para os homens heteroafetivos. Há a intensificação do compromisso com a carreira dual frente ao desenvolvimento de sua carreira individual ao longo do tempo de casamento. O caso de Alexandre exemplifica esse fato, quando coloca que sua dedicação à família e aos filhos aumentou muito após o nascimento dos filhos, reduzindo o tempo dedicado ao trabalho.

A mulher heteroafetiva apresenta o compromisso com a carreira dual após o casamento e sua progressão de carreira é influenciada pelos ajustes que faz para adequar as demandas domésticas e familiares com as do trabalho. Isso também ocorre com as lésbicas. No entanto, a progressão na carreira é mutuamente compartilhada, buscando-se encaixar os desejos e anseios profissionais de ambas. Tal fato pode ser observado em todos os relatos das entrevistadas desse grupo.

No último tema da categoria “Carreira”, relacionado à “Expectativa de remuneração”, é possível a remuneração à carreira. Em todos os grupos investigados, a expectativa de remuneração é consequência da evolução e progressão na carreira.

Para as mulheres, tanto hetero como homoafetivas, os relatos apontam maior importância atribuída à carreira do que à remuneração. Regina, representante do grupo homoafetivo, narra várias histórias profissionais em psicologia em que o pagamento de sessões foi feito por maçãs e outras frutas. Deise (grupo heteroafetivo), para investir em seu doutorado, tem ministrado aulas não remuneradas.

O Quadro 21 aponta a síntese dos fatores elencados na categoria “Carreira”. Essa síntese alavanca possíveis fatores de semelhanças e diferenças nos aspectos que influenciam a carreira dual. Somados à categoria “Carreira”, pode-se ampliar as possibilidades de análise dessa dimensão.

Quadro 21 – Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Carreira”.

Carreira				
Temas	Homens heteroafetivos	Mulheres heteroafetivas	Gays	Lésbicas
Compromisso mútuo com a carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Carreira organizacional. • Apoio mútuo para que cada um desenvolva sua carreira. • Foco na própria carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Outros modelos de carreira. • Apoio mútuo para que cada um desenvolva sua carreira. • Desenvolve sua carreira em função das demandas da carreira do marido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carreira organizacional. • Apoio mútuo para que cada um desenvolva sua carreira. • Foco na própria carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Carreira organizacional. • Apoio mútuo para que cada uma desenvolva sua carreira. • Foco na carreira de ambas.
Importância da carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliação entre as esferas familiar e profissional. • Crescente dedicação e compromisso com a família após o nascimento dos filhos. • Tendência em manter as mesmas atividades profissionais ao longo da carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliação entre as esferas familiar e profissional. • Dedicação e compromisso com a família após o casamento. • Tendência em alterar as atividades profissionais ao longo da carreira (transição de carreira) 	<ul style="list-style-type: none"> • Foco na esfera pessoal e profissional. • Dedicação e compromisso com a carreira se mantém após o casamento. • Tendência em manter as mesmas atividades profissionais ao longo da carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliação entre as esferas profissional e familiar. • Dedicação e compromisso com a carreira se mantém após o casamento. • Tendência em alterar as atividades profissionais ao longo da carreira (transição de carreira).
Expectativa e progressão na carreira	<ul style="list-style-type: none"> • Progressão na carreira pelo alto desempenho e aquisição de conhecimentos em diversas áreas. • Carreira individual com crescente compromisso com a carreira dual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Redefinição no sentido que se quer dar para a continuidade da carreira. • Compromisso com a carreira dual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Foco intenso na progressão de carreira. • Carreira individual não foca o compromisso com a carreira dual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconhecimento e empenho nas atividades profissionais são importantes. • Compromisso com a carreira dual compartilhado entre os cônjuges.
Expectativa de remuneração	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneração como consequência da evolução da carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneração como consequência da evolução da carreira. • Maior importância à carreira do que à remuneração. 	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneração como consequência da evolução da carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneração como consequência da evolução da carreira. • Maior importância destinada à carreira do que à remuneração.

Fonte: A autora.

6.3.3. Categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho”

A categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho” apresentou temas relacionados à autoafirmação da orientação sexual e de gênero no ambiente de trabalho, às ações ou práticas de integração social e profissional que o casal possui, às estratégias utilizadas para lidar com conflitos no ambiente de trabalho e ao apoio e ações encaminhadas pelo gestor, pelos colegas e pela organização com relação à manutenção de condições adequadas ao bom relacionamento interpessoal dos entrevistados.

Os temas indicados nessa categoria foram:

1. Orientação sexual e de gênero.
2. Integração do casal no meio social e profissional.
3. Estratégias para lidar com conflitos.
4. Apoio do gestor, dos colegas e da organização.

O Quadro 22 expõe a frequência de cada tema de acordo com cada entrevistado para a categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho”.

Quadro 22 – Quantidade de registro de cada tema da categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho”.

Quantidade de registro	Relacionamento profissional no ambiente de trabalho			
	Orientação sexual e de gênero	Integração do casal no meio social e profissional	Estratégias para lidar com conflitos	Apoio do gestor, dos colegas e da organização
Marta	1	1	3	2
Deise	1	1	1	2
Alexandre	0	1	2	1
Luis	1	1	1	3
Rosana	1	2	2	2
Regina	2	3	2	1
Simone	2	1	1	2
Sara	2	1	0	2
Marcos	2	3	1	1
Eduardo	1	2	1	1
Rubens	2	1	1	1
Jorge	2	1	1	2
Frequência	17	18	16	20

Fonte: A autora.

Os trechos analisados para esta pesquisa na categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho” foram 71, dos quais:

- 17 estão relacionados ao tema orientação sexual e de gênero, correspondendo a 24%;
- 18 deles estão associados à integração do casal no meio social e profissional, relativos a 25%;
- 16 registros dizem respeito às estratégias que os entrevistados e seus cônjuges utilizam para lidar com conflitos no trabalho, correspondendo a 23%; e
- 20 registros indicam o apoio ou não do gestor, dos colegas e da organização, com 28% do total.

Para que se possa analisar o conteúdo de tais registros, o Quadro 23 detalha os trechos dos relatos de cada entrevista, classificados nos temas dessa categoria. O propósito da exposição

desse quadro é apresentar exemplos que possam embasar as inferências relativas a cada grupo investigado.

Quadro 23 - Unidades de registro da categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho”.

Relacionamento Profissional no ambiente de trabalho		
Tema	Unidade de Registro	Entrevistado
Orientação sexual e de gênero	“Eu era a única mulher em vendas... naquela época isso... os outros me olhavam até de modo diferente... eu lutei bastante para isso, mas não podia deixar transparecer as coisas da casa e dos filhos... se meu filho ficava doente, chamava alguém para ver, minha mãe, um vizinho, mas não podia falar que eu tinha sair mais cedo para levar ele no médico.”	Marta
	“A única gerente mulher do setor. Pegou um pouco a cultura americana. Eu também me prevaleci do fato de ser mulher (...) Desculpas como ‘o marido não deixa’. Não era, não... era eu que não queria. Acho que foi mais meu comportamento perante as situações de trabalho do que as oportunidades que tive na carreira.”	Deise
	“Na minha empresa, as mulheres têm alcançado seu espaço e dou maior apoio. [...] mas a empresa não quer saber se a pessoa está em licença maternidade e também não quer dar outra pessoa para cobrir.”	Luis
	“Depois de tudo que passei com minha família, no ambiente de trabalho, tiro de letra. Sei que as pessoas olham e falam. Quando entra uma pessoa nova na empresa, já sei que alguém já falou para ela, mas está tudo bem. Não se pode falar muito de uma agência de publicidade, só tem <i>gay</i> aqui. O mundo deve se acostumar com isso e tentar buscar a felicidade.”	Rosana
	“Sempre teve... Mesmo no meu como no trabalho dela [cônjuge], sempre teve discriminação porque a gente era homossexual... a gente perdeu várias oportunidades de promoção por causa disso. Eu mesmo tive várias oportunidades, mas meu nome nunca era escolhido porque eu era homossexual. [...] Eles nunca falavam nada, mas a gente fica sabendo pelos amigos que nosso nome estava na lista de promoção, mas sempre outra pessoa era escolhida. [...] Eu ficava chateada, mas o que eu ia fazer... continuava trabalhando e seguindo a vida... Por isso, a psicologia foi um caminho que eu conseguia seguir, pois não tinha essa limitação.”	Regina
	“Teve uma vez que ela [cônjuge] ficou muito chateada... Na Telesp, teve uma vaga e ela era para ser a promovida, porque não tinha mais ninguém que poderia assumir aquele cargo, mas não aconteceu assim... chamaram outro para o cargo. [...] não falaram nada para ela [cônjuge]. Ela também não pedia muita explicação... depois de um tempo, falaram para nós... os amigos... que ela não tinha sido promovida porque era homossexual. Houve muita discriminação. Acho que a gente poderia ter se dado melhor na carreira e não fosse isso. [...] a gente meio que estacionou no mesmo cargo...”	
	“Desde a faculdade que sou lésbica e as pessoas se acostumam com isso. No meu trabalho, nada influencia, pois também não fico declarando para todos a minha orientação sexual. Acho que ninguém tem a ver com isso.”	Simone
	“Não vejo que a L. [cônjuge], tenha esse tipo de problema também. Lá	

	o ambiente também é tranquilo.”	
	<p>“Já tive mais problemas com a família e na faculdade do que no trabalho. Nas empresas, o que eles querem é que a gente seja produtiva. E eu sou.”</p> <p>“Foi bem complicado com a minha família. Meus tios até hoje me olham com outra cara. No Natal, quando chegamos com a L.[filha] foi um falatório. Ninguém fala nada pra gente, mas a gente sente.”</p>	Sara
	<p>“Hoje é mais fácil. Há 20 anos, mesmo em um ambiente conhecido por ter <i>gays</i>. Eles [a empresa] tinham preconceito de <i>gays</i>. Era um mal necessário ter um homem, porque o dono só queria mulher.”</p> <p>“A empresa não admitia <i>gays</i>. Era camuflado, só especulações. Lá, com certeza, a gente sofria, mas o trabalho era o mais importante. Eu sabia me posicionar bem.[...] Eram risinhos, olhares... a gente percebe quando o outro está falando de nós.”</p>	Marcos
	“Já aconteceu um episódio na faculdade. Os alunos ficaram sabendo que eu ia casar e que eu era <i>gay</i> . Levei numa boa e não dei margem de falatório. É claro que eles sempre falam atrás, mas não me incomoda com isso.”	Eduardo
	<p>“O F. [cônjuge] fala que sempre tem discriminação por ser <i>gay</i>, mas que já não liga. O que sei é que isso não tá influenciando no trabalho hoje. Acho que o que pega é o travesti que aparenta ser <i>gay</i>. Hoje, há muitos <i>gays</i> que só querem conhecer outros homens e não querem ‘virar mulher’. E esse é o nosso tipo de relacionamento.”</p> <p>“Também entendo ele [cônjuge] ... é a vida dele. Acho que ele está feliz assim, combina com a personalidade dele... sistemático, ranzinza. Mas a gente tá junto e eu me acostumei a isso. É difícil ter um relacionamento <i>gay</i> estável. Acho que cada um se preocupa com si mesmo e não investe na relação.”</p>	Rubens
	<p>“Já tive discriminação por eu ser <i>gay</i> no trabalho. Meu chefe era homofóbico, mas não dizia isso. Só me sacrificava no trabalho. [...] Nessa empresa, apesar de familiar, não tenho tido problemas com isso. Para eles, o que importa é vender viagens.”</p> <p>“No ambiente de trabalho, vejo que a coisa tá mudando. O que não está mudando é fora dele.”</p>	Jorge
Integração do casal no meio social e profissional	“Sempre estou viajando com o M. [cônjuge]. Ele tem muitos eventos em que participam as esposas. O último foi uma confraternização na Suíça e todas as esposas foram. No ano retrasado, eu não fui. O M. [cônjuge] estava com muitos investimentos e quis segurar o dinheiro. Depois que eu fiquei um pouco doente, acho que reavaliou, pois parou de segurar muito o dinheiro.”	Marta
	O D. [cônjuge] sempre está comigo nas confraternizações da empresa. [...] Nós gostamos muito de festas e, é claro que ele não falta em nada. Desde jovens, somos muito festivos em casa, no Natal, com a família, nas confraternizações no trabalho...	Deise
	Na empresa, ela [cônjuge] vai em eventos e jantares que temos que ir quando se trata de fechar um negócio ou somos convidados pela empresa que é cliente.	Alexandre
	“A empresa promove várias festas... umas eu até levei a F. [cônjuge]. Às vezes, também jantamos com o pessoal da empresa. Muitos vêm de fora de São Paulo e tenho que receber, sabe... fazer um social.”	Luis
	“Olha, Fê... no começo foi muito difícil. Acho que a dificuldade era minha, pois sempre me preocupei... e me preocupo com o que os outros vão pensar de mim. Primeiro, foi em casa... lidar com a minha mãe, a minha família, de forma geral, não foi fácil. Os questionamentos eram	Rosana

	<p>inúmeros. Durante um tempo, até não ia na casa da minha mãe e... além disso, todos queriam me questionar a educação da minha filha... 'Será que ela vai virar lésbica também?' Fora meu ex, nem te falo o 'rebu' que ele aprontou."</p> <p>"Consegui que a M. [cônjuge] fosse 'aceita' em casa e, principalmente, com minha mãe. Todos já conheciam a M. [cônjuge], mas o que sinto é que há muito preconceito disso. [...] Não posso falar nada, porque eu também já falei muito mal disso. A M [cônjuge] me ajudou bastante nessa percepção e ela estava certa. Depois que o <i>tsunami</i> passou e as coisas se ajustaram, estou muito feliz."</p>	
	<p>"Quando tinha alguma coisa do trabalho dela [cônjuge], eu ia, mas a gente evitava por causa da aceitação das pessoas... Mas... Nós sempre gostamos de festa. Se tem uma festinha, é com a gente mesmo... gostamos de organizar a festa... como a gente tinha uma casa grande, as festas sempre eram feitas lá, tinha muito espaço... era muito bom, a gente tinha muitos amigos e vinha todo tipo de gente, a <i>gayzada</i> tudo, um monte de homossexual e outros até meio diferente"</p> <p>"Aqui? Aqui ninguém fala nada... as pessoas não falam, mas somos queridas aqui... pela comunidade. É aquilo de sempre fazer trabalho voluntário, meio que transferiu para cá... Aqui as pessoas são mais unidas e um ajuda o outro... isso é muito bom e o pessoal sabe que a gente ajuda muito também."</p> <p>"Teve uma vez que a gente estava fazendo uma festa... acho que era aniversário dela [cônjuge] e íamos dar aquela festa. E o P. [filho] já estava namorando essa namoradinha dele, que ele vai casar. Ele queria trazer ela, mas veio conversar com a gente: 'Mãe, o que será que ela vai pensar?' Porque só dava gente estranha, <i>gay</i>, lésbica, nossos amigos são todos assim... mas deu certo, ele convidou, ela veio, participou, gostou, conversou... depois ele falou que ela tinha gostado... gostado também do pessoal. Hoje, ela já sabe tudo."</p>	Regina
	<p>"Os problemas que tive foi com minha família, na época de faculdade, mas depois tudo se ajustou. É lógico que quando meus pais ficaram sabendo, foi a catástrofe da família. Hoje, já é natural. Acho que também não tenho problemas com isso, porque atendo em vários hospitais e na clínica... sabe, não se cria um vínculo... acho que isso facilita. E também acho que não aparento ser "sapatão". O que você acha? (Ela riu)."</p>	Simone
	<p>"Ela [cônjuge] participa do meu convívio e eu do dela. Não há problemas de discriminar no meu trabalho e nem do dela...E agora, levamos a nossa filha."</p>	Sara
	<p>"Se você precisar de mais pessoas para entrevistar, te apresento uns amigos. Temos muitos amigos <i>gays</i>."</p> <p>"A gente sai ou eles vão lá em casa... Lá na empresa também tinha muitos, mas a gente conversa entre si e sobre o trabalho, não ficava falando muito de mim... não é a hora e nem o lugar."</p> <p>"Faz tanto tempo que sou <i>gay</i>, acho que desde que nasci (riu), que não ligo mais para isso. Antes ficava muito chateado e humilhado, agora não... tem outra coisa, a gente vai se encaixando em um meio que é nosso, onde há outras pessoas que são <i>gays</i> como nós e formando nosso ciclo de amizade, que é restrito, concordo... mas amigo a gente não tem muito mesmo, não é?"</p>	Marcos
	<p>"Conhecemos vários casais como nós e que inclusive estão em fase de carreira meio parecida. Parece até essa fase acontece com a maior parte dos casais <i>gay</i> que conhecemos. Um sempre está melhor no trabalho e</p>	Eduardo

	outro não. No meu caso sou eu.”	
	“A gente sai mais com os do nosso meio. Temos um casal de amigos muito próximo que tem muitas afinidades com a gente. A gente acaba saindo bastante e fazemos várias atividades... de lazer... juntos.”	
	“Eu participo das confraternizações da empresa dele tranquilamente. Se alguém está pensando, não é comigo que vai falar. A gente se assumiu mesmo e não volto atrás. Foi o melhor.”	Rubens
	“A gente não sai muito com as pessoas que trabalhamos, nem eu e nem ele. Temos o nosso círculo de amizades que também são <i>gays</i> e nos entendem mais e, nós a eles.”	Jorge
Estratégias para lidar com conflitos	“Sempre procuro fazer as coisas corretas no meu trabalho. Do mesmo jeito que tenho um método em casa, tenho um para o trabalho. Se fizer as coisas certas e de forma honesta, o reconhecimento sempre vem.”	
	“Antes, quando estava nas empresas, não podia falar que tinha que voltar para casa porque um estava com febre. Era um ambiente muito machista... imagina, área comercial, uma mulher como gerente comercial, qualquer coisa que se relacionasse à família ou filhos era a morte. Não falava de jeito nenhum... inventava uma desculpa e ia para casa.”	Marta
	“Era difícil para mim nessa época, até festas que não podia participar ou cursos fora de São Paulo e do país que tinha que negar... mas nunca a desculpa era a família.”	
	“Sempre tive um planejamento para fazer as coisas... se não dava certo, não me estressava, sentava, pensava no que ia fazer, pedia ajuda para o D. [cônjuge] e no final tudo se resolvia. Era assim no trabalho e em casa.”	Deise
	“Na consultoria, a única questão que tenho é equilibrar meu tempo com as demandas de trabalho. Quando não dá, peço para alguém daqui me cobrir aqui para ir para casa.”	
	“Sou muito tranquilo para lidar com funcionário no dia a dia, mas como somos pequenos não temos muito essas ações de empresa grande e, consequentemente, nem a distância nas relações. Aqui, o relacionamento é muito próximo e resolvemos tudo conversando.”	Alexandre
	Como sou de fora... (...) Vim de outra empresa, não cresci lá dentro, tudo é mais difícil. Um dos principais diretores acha que a pessoa deve vir debaixo na escala e subir para cargos maiores. Ele não aceita quem vem de fora. Faz três anos que estou lá e até hoje sofro com essa política. (...) Eu vou levando e fazendo meu trabalho. De vez em quando, esse diretor até solta um elogio, mas é difícil.	Luis
	“Ela [cônjuge] me ensinou uma coisa: você tem que estar feliz e não se importar com que os outros vão pensar ou dizer... sigo isso, mas confesso que é complicado. Pra ela, é mais fácil, pois ela se assumiu desde a adolescência... Acho que a fase difícil, foi nessa época para ela e ela começou a falar isso para se defender.”	Rosana
	“Quando acontece alguma coisa no trabalho sobre eu ser lésbica, quase não me afeta. Se me afetar, converso bastante com ela [cônjuge] e vejo uma forma de lidar bem com isso, sem emoção e mais razão.”	
	“Lá [trabalho], a gente não falava nada... só trabalhava mesmo. Não tinha uma convivência mais intensa lá, nem para mim e nem para ela [cônjuge] e não se falava muito nisso”	Regina
	“Fora do trabalho, nos finais de semana, que nós conseguíamos fazer mais coisa e estávamos mais integradas com o que gostávamos de fazer	

	e tinha um resultado.”	
	“No meu trabalho, o maior estresse é lidar com os familiares dos pacientes.... É preciso muita paciência para isso. De resto, é tranquilo. Mesmo na clínica, é tudo rateado e só repasso a minha parte no final do mês. A conversa entre os médicos é só sobre doenças, diagnósticos e cura (ela riu). Não rola nada com o fato de seu ser lésbica.”	Simone
	“Sempre separei questões de trabalho no trabalho e de casa na casa... a sou 100% no trabalho. Tento dar novas ideias, me destacar, ser o melhor e me sentia muito bem quando era o escolhido.”	Marcos
	“Nunca tive problemas no meu trabalho por causa da minha orientação sexual. Acho que a gente vai selecionando, inconscientemente ou conscientemente, os ambientes que se quer trabalhar para evitar isso.”	Eduardo
	“Outro dia, estava conversando e o F. [cônjuge] contou que rola umas piadinhas no trabalho de <i>gays</i> ... é normal, como de português por exemplo. Acho que ele se sente incomodado, mas eu não ligo... rio junto com o pessoal. Ele deveria fazer isso também.”	Rubens
	“No trabalho, tive que deixar a empresa e mudar. Quando você tem um obstáculo muito grande, não há o que fazer. [...] Nessa empresa agora, não há muitos comentários... Comentários sempre tem ‘Acho que ele é <i>gay</i> .’ Mas isso não tá me afetando muito mais.”	Jorge
Apoio do gestor, dos colegas e da organização	“Não tinha apoio de ninguém do trabalho. Aliás, o desafio de gerenciar homens na área comercial, nitidamente masculina, era grande. Jamais deixei transparecer nada que fosse familiar.”	Marta
	“No meu trabalho atual, minha gestora é bem liberal e tranquila. Se tiver que fazer alguma coisa em casa, se estiver doente ou outra coisa, é tudo compreensível. Era diferente da minha experiência anterior nas empresas em que era comum esconder.”	
	“No meu trabalho, as oportunidades foram surgindo devagar e sempre. Sempre tive gerentes ótimos, inclusive que me deram oportunidades para sair de uma área e ir para a outra. Por exemplo, o Marketing... eu não sabia nada a empresa que me deu a oportunidade e o estudo para entender melhor o assunto. Foi aí, que fiz minha Pós em Marketing.”	Deise
	“O varejo foi outro ponto... também não sabia nada e meu gerente fez a diferença por acreditar em mim e me dar a oportunidade.”	
	Há um apoio mútuo entre nós [colegas de trabalho]. A flexibilidade de horário ajuda, mas sempre um cobre o outro.	Alexandre
	“Não tenho problemas com meu diretor, nem com a empresa que eu trabalho. Ele é um pouco <i>workaholic</i> , mas vou lidando com isso.”	
	“O que incomoda é o ambiente político que meu cargo exige. Isso me desgasta muito. Chego em casa exausto por causa disso.”	Luis
	“Na minha empresa, as mulheres têm alcançado seu espaço e dou maior apoio, mas tenho que te confessar, prefiro trabalhar com homens... tenho muita funcionária ponta firme, mas tem que lidar com licença-maternidade de uma ou de outra... A empresa não quer saber se a pessoa está em licença maternidade e também não quer dar outra pessoa para cobrir. Aí a gente fica na mão...”	
	“Aqui na agência é muito liberal. Até já fizemos campanhas de diversidade sexual. Acho que, quem é muito homofóbico, não sobrevive aqui, não. [...] No caso da M. [cônjuge], acho que a coisa é diferente. O ambiente dela é bem masculino e ela já tá lá há muito tempo, mas acredito que a discriminação nas empresas é maior.”	Rosana
	“Eu e ela [cônjuge], temos os benefícios da empresa como casados marido e mulher. Acho que tem preconceito, mas aos poucos acaba	

	sendo visto como normalidade.”	
	“Nunca houve apoio da empresa. Naquela época, eu tinha meus benefícios e ela [cônjuge], os dela. Além disso, ela incluía o filho nesses benefícios. Ela sempre foi muito justa nisso... nunca misturou o que era gasto com o filho com a casa.”	Regina
	Na empresa dela [cônjuge]... ela tem benefícios que se estendem para mim. Para quem tá se estabilizando, toda ajuda é bem-vinda! Não tenho ideia se a chefe dela [cônjuge] sabe... se sabe não diz nada que eu saiba... se dissesse, eu saberia pois ela iria me contar... Sabe acho que as pessoas percebem mais quando o jeito é masculinizado e ela [cônjuge] não tem isso... acho que não apoiam e nem tem preconceito... acontece de forma normal lá.”	Simone
	“A gente [colegas de trabalho] não falava nada de forma declarada e se apoiava.”	Marcos
	“Eu, em parceria com o RH, lancei um marketing interno sobre diversidade. Todo tipo de diversidade... Acho que se as pessoas forem conscientizadas, o diferente passará a ser normal rápido. Então eu colaboro como posso.” “Meus benefícios são estendidos a ela [cônjuge] desde quando eu entrei.”	Sara
	“Meu caminho profissional sou eu que estou construindo e não preciso muito conviver em grupo em uma empresa... acho que dependendo de como você se coloca, pode ser mal visto ou compreendido. Tento ser eu mesmo, como uma pessoa normal, sem deixar que minha orientação sexual impacte em alguma coisa. Isso não deve influenciar na minha relação ou nas minhas convivências em grupo.”	Eduardo
	“Uma coisa boa da empresa dele [cônjuge] são os benefícios que ele tem e que eu posso usar. Acho que as empresas estão se adequando a isso. Até o J. [sobrinho] pode ser incluso. Isso foi bom e ajudou pra mim.”	Rubens
	“Aqui, na empresa, eles estendem os benefícios... a gente tem união estável e depois que fizemos isso, regulariza tudo.” “Não vejo muitos problemas com o meu gestor, mas com os meus funcionários. Eles comentam sempre na surdina. [...] Isso não me afeta, mas preciso manter minha posição declarada do que eu sou.”	Jorge

Fonte: A autora.

Após a identificação das unidades de registros e sua releitura, foi possível pontuar alguns itens de análise para a categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho”.

No tema “Orientação sexual e de gênero”, denotou-se dois pontos de análise:

- o apoio para práticas de diversidade de gênero e de orientação sexual nas organizações;
- a aceitação das diferenças de sexo e orientação sexual no ambiente de trabalho.

Os relatos de Luis, representante do grupo masculino heteroafetivo, sugerem que há falta de apoio da empresa em ações e práticas adequadas à mulher no ambiente de trabalho. Tal fato também foi observado na narrativa de Marta, que comenta a existência de relações desiguais entre homens e mulheres na tratativa das empresas em que trabalhou. Conforme descrito no Quadro 23, Marta relata que não expunha seus problemas familiares com os filhos, como ter de sair durante o expediente para atender alguma necessidade de doença da criança. Ela utilizava outros recursos, como o auxílio de vizinhos, amigos ou parentes para solucionar tais emergências.

Tal ocorrência permite elucidar que, no ambiente empresarial, a dedicação ao trabalho está ligada à disponibilidade de tempo dedicado às atividades profissionais. Pode-se, ainda, evidenciar as tarefas relativas ao apelo feminino, e como a empresa e os gestores estão lidando com isso. Os relatos de Deise mostram a mulher como responsável pelas atividades familiares e pelos cuidados com os filhos, mas isso acaba sendo um impedimento de crescimento profissional na empresa. Marta, durante sua entrevista, revela desapontamento por não ter podido ter trabalhos em que pudesse viajar como o marido.

Na união homoafetiva, as narrativas dos grupos de *gays* e lésbicas denotam atitudes não declaradas de preconceito e discriminação das chefias e das empresas no ambiente de trabalho, apesar de se observar um decréscimo de tais situações nos últimos anos. Regina, representante do grupo de mulheres homoafetivas, comenta sobre as oportunidades perdidas ao longo de sua carreira e de seu conjuge, as quais impediram a promoção para cargos de maior hierarquia nas empresas onde trabalhavam.

Outro exemplo é o de Eduardo, representante do grupo dos *gays*, que também relatou sobre a sua não declaração de sua orientação sexual na empresa, mencionando ainda que a empresa não admitia *gays*.

Tanto Eduardo como Regina possuem vários anos de experiência profissional e assumiram sua orientação sexual desde jovens.

Se, por um lado, observa-se que há discriminação com relação à diversidade sexual, por outro, há a crescente aceitação do homoafetivo no ambiente de trabalho. Sara, Rosana e Simone, representantes do grupo de lésbicas, narraram suas experiências menos contrangedoras quanto à aceitação de suas orientações sexuais no ambiente de trabalho, apesar de encontrarem

resistências dentro de suas famílias. Da mesma forma, Jorge, Rubens e Eduardo, entrevistados do grupo dos *gays*, comentaram que as atitudes de discriminação das pessoas no ambiente de trabalho têm reduzido, havendo tratativas mais igualitárias.

Concluindo a análise desse fator, hipotetiza-se haver um processo de aceitação social da orientação sexual no ambiente de trabalho, bem como na sociedade, nos últimos dez anos. Tal sugestão baseia-se nos relatos dos homoafetivos, *gays* e lésbicas dessa pesquisa, pela diferença de idade e de experiência. Enquanto Regina é mais experiente, Sara, Simone e Rosana estão construindo sua trajetória profissional e passando pelas situações de trabalho no momento em que esta pesquisa foi realizada. O mesmo ocorre com Eduardo, mais experiente, e Marcos e Rubens em plena conquista de suas realizações profissionais.

Simone comenta o caso das lésbicas, que conseguiram licença maternidade para as duas, após o nascimento da filha. Este caso também foi ressaltado nesta pesquisa (MARQUES, 2014).

No tema “Integração do casal no meio social e profissional”, podem-se verificar diferenças entre os grupos homo e heteroafetivos. No grupo heteroafetivo, há a integração social da esposa no contexto do marido e vice-versa para ambos os cônjuges, o que se comprova pelos discursos de Luis, Marta e Deise, que evidenciam participação de seus conjuges em eventos, jantares e festas de cunho empresarial.

Com relação aos casais homoafetivos, percebe-se que o *gay* está mais integrado ao seu contexto profissional do que a lésbica, visto que tanto os entrevistados como seus cônjuges participam dos eventos e das confraternizações uns dos outros. Entretanto, foi descrito por todos os entrevistados *gays* e lésbicas, que eles participam de um grupo restrito de amigos homoafetivos, os quais partilham das mesmas ideias.

Diferentemente dos *gays*, as lésbicas ainda relatam dificuldades na aceitação de sua orientação sexual pelas suas famílias. Tal fato é evidenciado pelos relatos de Sara, Rosana e Simone, quando descrevem a história de suas vidas, sua relação com a atual esposa e suas divergências no contexto familiar sobre sua orientação sexual. Rosana é questionada até sobre a criação da filha.

No tema “Estratégias para lidar com conflitos” identifica-se semelhanças e diferenças na forma como os entrevistados gerenciam suas dificuldades no trabalho. Comparando homens hetero e homoafetivos, ambos investem esforços no desenvolvimento do seu trabalho, visando

a alta performance e a constante evolução da carreira. Tal colocação pode ser exemplificada no Quadro 23, com os relatos de Luis e de Marcos, em que se percebe a dedicação ao trabalho.

Tanto as mulheres heteroafetivas quanto as lésbicas buscam não apresentar seus problemas pessoais ou familiares no trabalho. Porém, enquanto para as mulheres heteroafetivas, o motivo está relacionado aos cuidados dispensados aos filhos, como no caso de Marta, que omitia do gestor e dos colegas situações emergenciais com os filhos, para as lésbicas, os problemas pessoais estavam relacionados à exposição da orientação sexual, como nas histórias narradas por Regina e por Rosana, em suas atividades de trabalho.

Deixar transparecer problemas relacionados à orientação sexual está associado a outro fator observado nos relatos dos entrevistados: a manutenção de uma postura equilibrada quanto à manifestação da opinião do outro. Tanto *gays* como lésbicas evitam discórdias com as pessoas de seu grupo de trabalho, relevando piadas e comentários, mas mantendo sua posição com relação a sua orientação sexual. Com exceção de Simone, situações em que precisam lidar com a intolerância quanto à diversidade sexual, já ocorreram com todos os entrevistados no ambiente de trabalho. Eduardo aponta que uma das formas de se lidar com a situação é selecionar os ambientes de interação, visando aqueles em que as pessoas convivem sem preconceito uns com os outros, no que tange à diversidade sexual.

Ainda, nesse tema, ao comparar homens e mulheres heteroafetivos, observa-se que os conflitos estão relacionados ao tempo disponível para conciliar as demandas do trabalho e da família para ambos, exemplificados nos relatos de Alexandre, Marta e Deise. As mulheres ressaltam como estratégia, o planejamento e a elaboração de um método para organização do tempo, composto pela elaboração de listas de compras, de tabelas de organização de tarefas familiares, de cardápios para organização das atividades da empregada, dentre outras. Tais estratégias serão discutidas de forma mais detalhada na categoria “Planejamento das atividades domésticas e familiares”.

O tema “Apoio do gestor, dos colegas e da organização” suscitou vários comentários e sugestões dos entrevistados que permitem verificar, de forma geral, a necessidade de as empresas elaborarem políticas de gestão de pessoas que atendam questões específicas da mulher heteroafetiva e da lésbica em união homoafetiva. Nos relatos de Luis, de Marta e de Deise, representantes do grupo heteroafetivos, é possível verificar que o apoio do gestor à

diversidade de gênero é fundamental na determinação de um ambiente saudável de trabalho. Pode-se supor que o relacionamento será melhor ou pior na medida em que se possa entender o contexto de demandas familiares e profissionais, que implicam no trabalho e na sua dedicação de tempo ao mesmo.

Ao longo de todos os relatos transcritos dos representantes heteroafetivos durante esse estudo, foi possível observar o crescente apoio das empresas para a diversidade de gênero, por meio da flexibilidade de políticas de Recursos Humanos. Da mesma forma, para os homoafetivos, o apoio da organização no trabalho depende das políticas de gestão de pessoas da organização, visando adequar os benefícios da empresa à união homoafetiva. Se para Regina, que assumiu uma relação homoafetiva há 30 anos, isso não ocorreu, os relatos de todos os outros entrevistados homoafetivos, apresentados no Quadro 23, indicam a preocupação com o processo de readequação das empresas e da legislação brasileira vigente.

O Quadro 24, a seguir, apresenta a sinopse de todos os elementos discutidos na análise da categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho”, subdividindo os itens encontrados nos relatos entre os quatro grupos deste estudo.

Quadro 24 – Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho”.

Relacionamento profissional no ambiente de trabalho				
Temas	Homens heteroafetivos	Mulheres heteroafetivas	Gays	Lésbicas
Orientação sexual e de gênero	<ul style="list-style-type: none"> Falta de apoio da empresa em ações e práticas de benefícios adequados à mulher no ambiente de trabalho. Discriminação da mulher não declarada no ambiente de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> Relações desiguais para a mulher e o homem nas empresas. Discriminação da mulher não declarada no ambiente de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> Atitudes de preconceito das chefias e das empresas, mas com tendências à redução. Crescente aceitação do homoafetivo pelas pessoas no ambiente de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> Atitudes de preconceito das chefias e das empresas, mas com tendências à redução. Crescente aceitação do homoafetivo pelas pessoas no ambiente de trabalho.
Integração do casal no meio social e profissional	<ul style="list-style-type: none"> Integração social da esposa no contexto profissional do marido e vice-versa. 	<ul style="list-style-type: none"> Integração social do marido no contexto profissional da esposa e vice-versa. 	<ul style="list-style-type: none"> Maior integração do <i>gay</i> no contexto profissional e social. Maior afinidade e relação de amizade entre os homoafetivos, compondo um grupo restrito. 	<ul style="list-style-type: none"> Integração gradativa da lésbica no meio social e profissional. Maior afinidade e relação de amizade entre os homoafetivos, compondo um grupo restrito.
Estratégias para lidar com conflitos	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento do trabalho de alta performance. Conciliação entre o tempo disponível e demandas de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> Não exposição de problemas familiares no ambiente de trabalho. Planejamento e método para conciliar o tempo disponível e as demandas de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolvimento do trabalho de alta performance. Manutenção da postura equilibrada quanto à manifestação da opinião do outro sobre a orientação sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> Não exposição de problemas pessoais no ambiente de trabalho. Manutenção da posição quanto à manifestação da opinião do outro.
Apoio do gestor, dos colegas e da organização	<ul style="list-style-type: none"> Apoio do gestor depende de como ele concebe a diversidade de gênero. Necessidade de as empresas elaborarem benefícios adequados à mulher. 	<ul style="list-style-type: none"> Apoio da organização no trabalho depende das políticas de gestão de pessoas da organização. 	<ul style="list-style-type: none"> Adequação dos benefícios da empresa à união homoafetiva. 	<ul style="list-style-type: none"> Adequação dos benefícios da empresa à união homoafetiva. Apoio da organização no trabalho depende das políticas de gestão de pessoas da organização.

Fonte: A autora

6.3.4. Síntese da dimensão “Trabalho”

Para analisar a dimensão Trabalho, foi possível pontuar 205 unidades de registro, das quais 60 trechos compõem a análise da categoria “Planejamento das atividades de trabalho”, correspondendo a 29%; 74 trechos analisados configurou a categoria “Carreira”, relativos a 36%; e 71 registros foram verificados para a categoria “Relacionamento profissional no ambiente de trabalho”, com 35% do total.

A partir das análises de cada categoria descritas nos Quadros 18, 21 e 24, foi possível pontuar alguns fatores que influenciam a carreira dual e, que ao mesmo tempo, configuram diferentes tipos de arranjos para os quatro grupos da amostra.

Foram indicados 16 fatores subdivididos nas categorias analisadas na dimensão Trabalho, relacionadas ao planejamento do trabalho, à carreira e ao ambiente de trabalho, conforme apresentado no Quadro 25 a seguir.

Quadro 25 – Fatores de influência na carreira dual, subdivididos nas categorias da Dimensão Trabalho.

Dimensão Trabalho	
Categorias	Fatores
Planejamento das atividades de trabalho	1. Dedicção de tempo ao trabalho 2. Flexibilidade de horário no trabalho 3. Trabalho extra em casa 4. Mudanças no trabalho
Carreira	5. Apoio mútuo na carreira 6. Foco na carreira 7. Foco na dimensão 8. Dedicção à carreira 9. Progressão na carreira 10. Compromisso com a carreira dual 11. Remuneração
Relacionamento profissional no ambiente de trabalho	12. Aceitação da diversidade 13. Integração social e profissional 14. Estratégias nos conflitos 15. Apoio do gestor e da organização

Fonte: A autora.

Com o intuito de finalizar esta seção, o Quadro 26 aponta as similaridades e diferenças entre os grupos da amostra apoiados nos fatores dispostos no Quadro 25, já discutidos na subseção anterior.

Quadro 26 – Similaridades e diferenças entre os grupos elencados nesta pesquisa.

Dimensão Trabalho					
Categorias	Temas	Homens heteroafetivos	Mulheres heteroafetivas	Gays	Lésbicas
Planejamento das atividades de trabalho	1. Dedicação de tempo ao trabalho	Total	Parcial	Total	Total
	2. Flexibilidade de horário no trabalho	Parcial	Maior	Parcial	Parcial
	3. Trabalho extra em casa	Sim	Não	Sim	Não
	4. Mudanças no trabalho	Próprias e da esposa	Casa e família	Próprias	Casa e família
Carreira	5. Apoio mútuo na carreira	Sim	Sim	Sim	Sim
	6. Foco na carreira	Própria	De ambos	Própria	De ambas
	7. Foco na dimensão	Familiar e profissional	Familiar e profissional	Pessoal e profissional	Familiar e profissional
	8. Dedicação à carreira	Dividida com a família	Dividida com a família	Mantém após o casamento	Mantém após o casamento
	9. Progressão na carreira	Desempenho e conhecimento	Satisfação na atividade	Desempenho	Reconhecimento
	10. Compromisso com a carreira dual	Crescente	Intenso	Não	Compartilhado
	11. Remuneração	Consequência do trabalho	Menos importante do que a carreira	Consequência do trabalho	Menos importante do que a carreira
Relacionamento profissional no ambiente de trabalho	12. Discriminação	Não	Sim	Sim	Sim
	13. Integração social e profissional	Sim	Sim	Crescente	Crescente
	14. Estratégias nos conflitos	Conciliar tempo e trabalho. Alto desempenho.	Conciliar tempo e trabalho. Não expor problemas pessoais no trabalho.	Declarar orientação sexual. Alto desempenho.	Declarar orientação sexual. Não expor problemas pessoais no trabalho
	15. Apoio do gestor e da organização	Adequação de políticas de gestão de pessoas à diversidade de gênero	Adequação de políticas de gestão de pessoas à diversidade de gênero	Adequação de políticas de gestão de pessoas à diversidade de orientação sexual	Adequação de políticas de gestão de pessoas à diversidade de orientação sexual

Fonte: A autora.

6.4. Dimensão “Família”

Na dimensão “Família”, foram indicadas duas categorias relacionadas à forma como os casais lidam com suas demandas familiares e domésticas. As duas categorias são:

1. Planejamento das atividades familiares e domésticas.
2. Fatores que influenciam a conjugalidade.

Na subseção a seguir, foi apresentada a frequência dos temas de cada categoria da Dimensão “Família”, cuja presença foi comprovada com trechos dos relatos das entrevistas.

6.4.1. Categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas”

A categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas” contemplou temas relacionados às demandas familiares e domésticas, as quais constituem a esfera do trabalho reprodutivo, mas ao mesmo tempo, fornecem suporte para que as demandas do trabalho produtivo ocorram. A forma como as tarefas são distribuídas e organizadas, a criação dos filhos, o cuidado destinado a idosos que possam residir com a família ou não, o apoio de terceiros nas atividades domésticas e familiares, como serviços de terceiros ou prestados pelos familiares, e como se dá a composição da renda familiar e divisão das contas foram os temas de análise dessa categoria.

Os temas abordados nessa categoria foram:

1. Papéis de cada membro da família na realização de tarefas.
2. Organização do tempo para realização de tarefas.
3. Cuidado com as crianças e idosos.
4. Apoio de terceiros nas atividades.
5. Renda familiar.

O Quadro 27 mostra a frequência de cada tema de acordo com cada entrevistado na categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas”.

Quadro 27 – Quantidade de registro de cada tema da categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas”.

Quantidade de registro	Planejamento das atividades familiares e domésticas				
	Papéis de cada membro da família na realização de tarefas	Organização do tempo para realização de tarefas	Cuidado com as crianças e idosos	Apoio de terceiros nas atividades	Renda familiar
Marta	3	3	1	3	1
Deise	4	3	2	3	3
Alexandre	2	2	1	2	2
Luis	3	2	2	3	2
Rosana	2	2	2	1	2
Regina	2	1	2	1	2
Simone	3	1	0	1	1
Sara	2	2	1	1	2
Marcos	2	2	0	1	1
Eduardo	3	1	1	2	1
Rubens	3	1	3	1	1
Jorge	2	1	2	2	1
Frequência	31	21	17	21	19

Fonte: A autora.

Para a categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas” foram selecionados 109 trechos para a análise, dos quais:

- 31 registros relacionam-se aos papéis de cada membro da família na realização de tarefas, correspondendo a 28,5%;
- 21 deles referem-se à organização do tempo para a realização das tarefas, relativos a 19%;

- 17 registros dizem respeito aos cuidados destinados às crianças e aos idosos, correspondendo a 16%;
- 21 registros indicam o apoio de terceiros como empregados ou familiares na realização de atividades domésticas e familiares, com 19% do total e;
- 19 trechos indicam como o casal organiza o pagamento das contas de acordo com a renda familiar, que corresponde a 17,5% do total.

O Quadro 28 apresenta as unidades de registro da categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas”, nas quais se baseiam as análises dessa categoria.

Quadro 28 - Unidades de registro da categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas”.

Planejamento das atividades familiares e domésticas		
Tema	Unidade de Registro	Entrevistado
Papéis de cada membro da família na realização de tarefas	<p>“Ele ajuda no que pode, faz as coisas, mas é muito limitado... lava uma louça. Ele tem uma coisa legal de estar com a família. Quando está aqui em São Paulo, leva o B. [filho] para a faculdade.”</p> <p>“Se fizer um churrasco, ele [cônjuge] vai ajudar. Já tem a divisão das tarefas dele. Os filhos ajudam o pai.”</p> <p>“Os meninos ajudam a arrumar suas coisas em casa e na casa de praia: lavam louça, fazem comida e arrumam a casa junto com o pai.”</p>	Marta
	<p>“A mulher se completa quando ela exerce todos os papéis. Sua vida é tão mais plena! Cada papel completa o outro: a executiva, a mãe, a esposa. Para tudo tem que dividir o tempo, mas dá pra ser 100% em tudo.”</p> <p>“Se um não faz uma coisa, para quem sobra? Para a dona da casa.”</p> <p>“O casal é que faz a administração financeira, mantém a casa, o carro, o lazer, auxílio às filhas e também com os pais do D. [cônjuge]”.</p> <p>“Cada um chega e coloca o nome na lista... na semanal ou na mensal. E tem que fazer a atividade. Eduquei minhas filhas desde cedo nisso. Cada um coloca o nome na frente da atividade que preferir fazer naquela semana.”</p>	Deise
	<p>“Ela [cônjuge] faz mais porque está em casa agora e se dedica a estudar para passar no concurso. Eu ajudo quando posso. Faço rodízio para fazer minha filha dormir, lavo a louça à noite. Ela me pede e eu faço.”</p> <p>“Estou mais ligado ao meu trabalho. Em casa mesmo, só lavo louça e cuido das crianças. No final de semana, vou com ela ao supermercado e preparo uma comida. Mas isso não ocorre todo o final de semana.”</p>	Alexandre

	<p>“Hoje, minha esposa cuida das coisas da casa: conta, compras, empregada, escola do menino, da cozinha (...) Ela [cônjuge] praticamente faz tudo. Ajudo no possível.”</p> <p>“Nos finais de semana, arrumo as camas e lavo as louças. Na hora do jantar, cada um faz um pouco: meu filho pega os pratos, eu arrumo a mesa... tudo fazemos em conjunto.”</p> <p>“Todas as noites, fico com o J. [filho] até a F. [cônjuge] chegar. Faço isso desde que ele é pequeno e é muito bom. Conversamos de várias coisas do dia... ele me pergunta das minhas e eu pergunto das dele... ele adora videogame.”</p>	Luis
	<p>“Adoro cuidar da casa e da decoração. Acho que isso, faço com maestria. Arrumo toda a casa e deixo tudo ‘clean’. Limpar é com minha assistente do lar... Ela já está comigo desde que minha filha era pequena e isso ajuda.”</p> <p>“Ela [filha] também tem as atividades dela, arrumar o quarto, lavar uma louça quando a empregada não está, mas nada muito pesado. Quero que ela estude para se sair bem nos vestibulares que estão por vir.”</p>	Rosana
	<p>“Desde sempre a gente fez as coisas bem juntas. Nunca teve essa divisão tão clara das tarefas... Acho que é até difícil dizer... [...] Acho que dividimos pelo que mais gostamos de fazer. Ela [cônjuge] gosta de cozinhar e fazer algumas coisas diferentes. Mas também quando ela [cônjuge] está atarefada, eu cozinho. Eu fico mais com a organização da casa, a roupa e ela... Ela [cônjuge] paga as contas. Quando não dá, eu faço.”</p> <p>“Nem eu e nem ela [cônjuge] fomos de fazer junto. Como eu tinha mais tempo, era eu que pegava o P. [filho] na escola e ficava com ele à tarde. Mas em casa, era compartilhando. O P. tinha as atividades dele e nós fazíamos as nossas.”</p>	Regina
	<p>“Eu fico com a arrumação e limpeza do apartamento e a L. [cônjuge] cuida das roupas. Ela lava e passa. Isso faz tempo, desde que morávamos juntas em Ribeirão.”</p> <p>“Nós duas cozinhamos e arrumamos a cozinha. Ora eu, ora ela. É quem está mais a fim de fazer. Como gostamos de cozinhar, sempre fazemos coisas legais e gostosas. No supermercado, também vamos juntas.”</p> <p>“As coisas da casa, sempre dividimos. É uma exigência da L. [cônjuge] com essa mania de independência dela. Ela quer pagar metade de tudo e quer dividir todas as atividades da casa.”</p>	Simone
	<p>“Em casa, eu cuido da arrumação e limpeza da casa. Ela [cônjuge] pega a cozinha. Ela cozinha super bem e não abro mão disso. Ajudo na cozinha para limpar e lavar a louça.”</p> <p>“A roupa, a gente divide ... uma vez ela outra eu. A faxineira passa.”</p>	Sara
	<p>“Ele faz tudo em casa. Eu não faço nada. Minha irmã até acha um absurdo eu não fazer nada, mas ele acostumou assim. [...] Eu deixei... eu cuido das minhas coisas e no meu trabalho... A faxineira vai duas vezes por semana, lava e passa as roupas; limpa e arruma a casa. E o resto, ele que cuida... eu não tiro nem o prato da mesa. Ele faz tudo mesmo. [...] A única coisa que me preocupei foi com a decoração do apartamento. Isso foi comigo. O resto... só faço um cheque no final do mês.”</p>	Marcos

	<p>“Ele gostava de fazer esse papel. Deixei ele fazer esse papel. [...] Cozinhar, limpar, lavar, pagar conta... mesmo em uma viagem, é ele que faz tudo.”</p>	
	<p>“Ele acaba fazendo mais tarefas, porque acaba ficando mais tempo em casa.”</p> <p>“As contas, ele [cônjuge] paga a Net, a luz e a faxina. Eu fico com o resto. Como ganho mais, pago mais.”</p> <p>“Ele [cônjuge] praticamente cuida de todas as coisas da casa quando minha mãe não está. [...] Ele lava, cozinha muitíssimo bem e arruma a casa. Eu cuido mais do meu espaço e dos espaços que são comuns para não ficar bagunça. No supermercado, vamos juntos.”</p>	Eduardo
	<p>“Ah, nós temos uma empregada que cuida de tudo. E contratei o transporte escolar que leva meu sobrinho para a escola e para o clube para fazer as atividades esportivas. [...] Lá em casa, acabamos não fazendo muita coisa, pois a empregada faz... deixa até comida pronta pra gente à noite e cuida também do meu sobrinho.”</p> <p>“Gosto de cozinhar e faço alguma coisa de final de semana para nós ou para os amigos. Ele [cônjuge] me ajuda com a arrumação... Mas a casa é com ele, não arrumo nem minha cama!”</p> <p>“Ele [cônjuge] controla as contas que temos que pagar e outras coisas. Há uma conta da casa e ele ou a empregada usam esse dinheiro para comprar coisas. [...] É estipulado um valor que se gasta e todo mês depositamos esse valor nessa conta.”</p>	Rubens
	<p>“Lá em casa, temos empregada. Não por ele, mas por mim. Sou eu que pago e faço questão de pagar. Peço para ela organizar as coisas para mim. Só arrumamos a casa nos finais de semana. O resto é tudo com ela.”</p> <p>“Ele cozinha e cuida das compras, contas e o resto que compreende a casa. Ele também lida com a empregada. Eu deposito tudo na conta dele no final do mês. Mas minha mãe ajuda muito nisso tudo”</p>	Jorge
	<p>“Eu sempre tive uma visão muito boa de organização. Ele se acomodou e nem pensa nisso. Acho que ele não sabe como tudo funciona aqui.”</p> <p>“Quando eu trabalhava em empresa ainda, tinha que pensar em tudo. Eu quase não tinha tempo. Tinha que organizar tudo. Foi aí que surgiu o cardápio. A empregada tem um cardápio de toda a semana e sabe o que fazer para os meninos. Além disso, fica mais fácil de comprar o que está faltando.”</p> <p>“Eu me organizei com a casa. Se mudar, eu me perco. Quando se tem as coisas soltas, é mais fácil se perder... o mais ocupado é sempre aquele que encontra tempo para te ajudar. No método que eu te falei, organizei as coisas da casa para a empregada e para o motorista.”</p>	Marta
Organização do tempo para realização de tarefas	<p>“Eu sou a organizada, a detalhista. Tem uma lista de tarefa anual, mensal e semanal. A gente é engenheiro; então temos os procedimentos e analisamos os números.”</p> <p>“Todas sabem fazer de tudo, mas escolhem o que gastam mais tempo ou menos nas atividades em comparação ao tempo que cada uma tem no trabalho.”</p> <p>“Os quatro... batemos um papo no café da manhã e falamos sobre a</p>	Deise

	agenda. A gente inclui até as viagens na agenda, para sabermos quem estará disponível ou não.”	
	<p>“Ela se organiza para fazer as tarefas. Temos uma faxineira uma vez por semana.”</p> <p>“A gente conversa e se ela está sobrecarregada, eu ajudo... brinco com as crianças e lavo a louça. É o que mais faço.”</p>	Alexandre
	<p>“Hora de trabalho é hora de trabalho; hora de ficar em casa é hora de curtir com a família.”</p> <p>“No final de semana, é que tenho mais tempo. De manhã, arrumo a casa, lavo a louça da cozinha e arrumo as camas.”</p>	Luis
	<p>“Organizo tudo com a empregada e faço as compras da casa uma vez na semana, sempre pela manhã, quando não vou na academia. À noite, já está tudo certinho.”</p> <p>“À noite, organizo o jantar. Todo mundo come pouco lá, uma salada, um grelhado. A empregada deixa já pré-organizado; é só arrumar grelhar e servir. Depois, nós três arrumamos tudo rapidinho.”</p>	Rosana
	“Não tinha muita organização do tempo... havia uma rotina na casa e cada um tinha sua tarefa. Dentro da rotina, eu e o P. [filho] tínhamos nossa atividade antes dela [cônjuge] chegar. As tarefas dele era tudo do quarto... Sempre respeitamos o espaço dele e não entrávamos sem a sua permissão, mas a arrumação do quarto era dele. No demais, as principais tarefas aconteciam à noite... a cozinha ou uma roupa para lavar.”	Regina
	“Fazemos as coisas da casa no tempo livre. A L. [cônjuge] lava e passa duas vezes por semana. Cozinhamos quase todo dia, sempre à noite. Limpo o apartamento uma vez na semana. No último ano, contamos com a ajuda de uma faxineira, uma vez por semana. O ‘apê’ é pequeno e damos conta.”	Simone
	<p>“Ela [cônjuge] tem mais tempo livre e acaba também ajudando mais em casa. Faz compras do que precisa a casa e o que pede a empregada. Quando não consigo fazer, ela faz e depois, quando não dá pra ela eu faço.”</p> <p>“Nosso tempo teve que encaixar a L. [filha]. Por isso, contratamos uma babá que ajuda na comida dela e no cuidado. Ela [cônjuge] está pensando em deixar em uma escolinha, mas acho muito cedo.”</p>	Sara
	“Ele se organiza... para trabalhar e fazer as compras e outras coisas. Ele trabalha, mas se dedica bem menos ao trabalho.”	Marcos
	“Uso o tempo vago para me organizar com as coisas da casa... apesar de não ter muito tempo vago. Ele [cônjuge] fala que eu acumulo coisas e sempre pego mais... Na verdade, às vezes tenho mais tempo, outras não...Mas ele está sempre mais disponível para a casa.”	Eduardo
	“Ultimamente, estou utilizando mais tempo para as atividades com meu sobrinho. Foi uma mudança de vida, mas estou gostando muito. Com a casa, nunca me preocupei muito. Até é ele [cônjuge] que controla e organiza as atividades da empregada, porque eu não quero saber muito disso.”	Rubens
	“Quase não tenho tempo, quando tenho dedico ao meu filho. Aí, todos vamos passear, cineminha, futebol e viagens... trabalho com isso e ganho umas boquinhas em finais de semana.”	Jorge
Cuidado com as crianças e idosos	“Tanto a minha empregada e meu motorista, fazem parte dessa estrutura que montei para dar condições para as crianças poderem seguir com suas rotinas, independentemente do meu trabalho e da minha vida.”	Marta
	“Eles [sogros] não moram com a gente, mas toda a família ajuda. Final	Deise

	de semana sim outro não, vamos pra Jundiá para cuidar dos pais do D. [cônjuge]. O pai tem 88 e a mãe 91.”	
	“Sempre tem alguma coisa para fazer, um médico para levar, uma conta para pagar. Uma época eram meus pais, agora são os dele.”	
	“Meu maior é muito apegado comigo. Acabo ficando com eles, quando ela faz alguma coisa à noite.”	Alexandre
	“À noite, sou eu que cuido dele e sempre cuidei. Agora ele já está maior, tem 10.”	
	“Quando minha mãe era viva, ela também participava e tinha que cuidar dela [...] Ela não vivia com a gente, mas sempre dedicava tempo às coisas dela, médico, convênio, passeios. Minha irmã morava com minha mãe.”	Luis
	“As coisas e gastos da minha filha são meus e do pai dela. Ela [cônjuge] não tem nada a ver com isso. Eu cuido da minha filha. Agora, estou curtindo bastante essa fase ‘adolê’ dela.”	Rosana
	“Sou eu que deixo e pego ela na escola. Os horários batem e é tudo aqui perto.”	
	“O P. [filho] sempre me chamou de mãe. Ele fala que tem duas mães.”	
	“Como eu tinha mais tempo, era eu que pegava o P. [filho] na escola e ficava com ele à tarde.”	Regina
	“[...] contratamos uma babá que ajuda na comida dela e no cuidado. Ela [cônjuge] está pensando em deixar em uma escolinha, mas acho muito cedo.”	Sara
	“Minha mãe me ajuda com a casa e o dinheiro que pagaria para uma faxineira, ajudo nas contas dela. Assim ela se ocupa, não fica muito sozinha na casa dela.”	Eduardo
	“Tem dia que trabalho direto e tenho muitas reuniões. Há outros que fico no clube a manhã inteira, ou pego a tarde saio com o J. [sobrinho].”	
	“Destino um dinheiro para cuidar dos meus pais, mas minha irmã faz isso. Acabo só indo visitar de final de semana ou à noite. Ela faz a parte de médicos, compras e cuidados da casa e eu fico com a parte financeira. Quando vou lá, gosto mesmo é de conversar muito com eles, ver um filme, jogar umas cartas. Depois que eu passei a cuidar do meu sobrinho, sou mais bem recebido (ele riu).”	Rubens
	“Eu e ele [cônjuge] adotamos ele... tratamos como nosso filho”	
	“Meu filho veio morar comigo quando a mãe dele faleceu. Isso faz uns quatro anos, mais ou menos... Sou gay, mas isso foi um relacionamento com uma amiga minha, muito amiga mesmo... acabou acontecendo durante um tempo e ela engravidou. [...]”	
	“Conto muito com minha mãe para cuidar dele. Minha mãe mora com a gente e ela que é mãe dele também. Escola, médico, festinha, ela que dá a direção. Eu só vejo o que precisa para que as coisas aconteçam. Se precisar de mim, ela liga. Olha, ela liga todo dia.”	Jorge
Apoio de terceiros nas atividades	“Desde quando os meninos eram pequenos, montei meu método e minha estrutura. Tenho uma empregada que mora em casa. Ela está comigo há 16 anos. Ela lava, passa, arruma, limpa, cozinha, faz tudo. Eu também gosto de cozinhar; cozinheiro muito bem.”	Marta
	“Também temos um motorista que leva os meninos para onde eles precisam ir e também faz as compras. (...) Por exemplo, o B. (filho)	

	<p>precisa ir ao dentista, ele leva, espera, se precisar pagar alguma coisa, ele paga. Faz todos esses serviços externos.”</p> <p>“Nunca pude contar com a minha mãe ou com a minha sogra. Quando os meninos nasceram, minha mãe já estava cansada e eu não quis abusar. Eu sou a caçula de 9 filhos.”</p>	
	<p>“Sempre contei com o apoio de uma empregada e de uma faxineira. Minha empregada mora comigo, acho que mais de quinze anos. Já é da família (...) Ela lava, passa, cozinha e faz as compras comigo. Quando as crianças eram pequenas, eu também tive uma babá, mas não deu muito certo. Acabei compartilhando a empregada com a escolinha. Na época, era berçário ... não era estruturado como hoje.”</p> <p>“Também temos uma faxineira semanal para a limpeza pesada e também ajuda com a roupa.”</p> <p>“A gente sempre precisou disso. Não tinha família perto. Dependia de contratar serviços ou de amizades.”</p>	Deise
	<p>“Durante o dia, minha sogra ajuda. Moramos perto e minha esposa acaba passando muito tempo na casa dela. Ela olha as crianças e faz comida. Muitas vezes, até passo lá para pegar minha esposa e as crianças, janto e vamos para casa. Ela e a filha se dão muito bem e isso ajuda muito.”</p> <p>“O mais velho já vai para a escola de manhã. Minha esposa leva e fica mais livre para estudar.”</p>	Alexandre
	<p>“Temos uma empregada que lava, passa e limpa. Só não cozinha. A F. [cônjuge] é quem cozinha. Nós temos empregada fixa desde que meu filho nasceu porque não temos quem olhe o J. [filho] para que possamos trabalhar.”</p> <p>“A minha mãe dava uma mão. Ela dizia que ele era o presente que ganhou de Deus. Mas agora ela não está mais com a gente.”</p> <p>“Quando a empregada não vai, o J. [filho] fica na casa da minha irmã, mas é raro.”</p>	Luis
	“Para cuidar da casa, nós temos uma empregada. Ela já é da casa e bastante acostumada com a minha filha. [...] Ela faz tudo, inclusive a roupa e a comida. Além disso, é uma companhia para minha filha.”	Rosana
	“De vez em quando, a gente pedia um auxílio para uma faxineira. Mas agora, não precisa.”	Regina
	“No último ano, contamos com a ajuda de uma faxineira, uma vez por semana.”	Simone
	“Além da babá, temos uma faxineira, uma vez por semana. Ela dá um jeito na casa e passa a roupa. [...] Ela [cônjuge] é que lava.”	Sara
	“A faxineira vai duas vezes por semana, lava e passa as roupas; limpa e arruma a casa. E o resto, ele que cuida... eu não tiro nem o prato da mesa. Ele faz tudo mesmo.”	Marcos
	<p>“Minha mãe nos ajuda nas tarefas da casa, mas é ele que coordena essa parte. Ele cuida de tudo aqui, da arrumação, da organização, das roupas. Ele é quem gosta das coisas organizadas... eu não ligo para isso. Por isso, minha mãe vem e ajuda na casa. Eu pedi isso para ela e ainda pago um valor para ela. Ajudo minha mãe que ganha pouco e ela ainda tem uma atividade para fazer e, eu ainda tenho alguém que ajuda ele [cônjuge]. Assim, ele fica menos estressado e me cobra menos.”</p> <p>“Antes a gente pagava uma faxineira uma vez por semana.”</p>	Eduardo
	“Ah, nós temos uma empregada que cuida de tudo. E contratei o	Rubens

	transporte escolar que leva meu sobrinho para a escola e para o clube para fazer as atividades esportivas. [...] Lá em casa, acabamos não fazendo muita coisa, pois a empregada faz... deixa até comida pronta pra gente à noite e cuida também do meu sobrinho.”	
	<p>“Minha mãe e ele [cônjuge] cuidam de tudo... Sei o que tá pensando... sou o ‘filhinho da mamãe’. Acho que sou mesmo.”</p> <p>“A empregada vai todos os dias, inclusive aos sábados. Ela lava, passa, cozinha, faz companhia para minha mãe... até joga videogame com meu filho.”</p>	Jorge
Renda familiar	<p>“Ele ganha bem e dá para que a gente se sustente. Não dá para fazer os investimentos que ele quer fazer, mas a gente vive bem. Por isso, me dei o luxo de não voltar para as empresas e tentar alguma coisa que eu goste mais.”</p>	Marta
	<p>“Tudo está em conta conjunta, mas não movimentamos simultaneamente. (...) Porque cada um tem seu estilo. Eu sou muito organizada, e ele é desligado e não tem paciência de ficar controlando.”</p> <p>“Movimentar junto deu muita confusão e decidimos fazer assim. Quando eu controlo, ele [cônjuge] não mexe e quando está sob a responsabilidade dele, eu não influencio. Tudo vai sendo decidido, conforme nossas atividades no trabalho. Se ele está atolado, eu tomo conta e vice-versa.”</p> <p>“Cada fase foi de um jeito. Nossos valores, a divisão da casa e nosso modo de vida.”</p>	Deise
	<p>“Atualmente, estou ‘bancando’ quase todas as despesas da casa, até ela voltar a trabalhar ou passar em algum concurso, como ela quer. [...] Acho que tudo se resolve no diálogo e na compreensão.”</p> <p>“Acho que é 80% das contas. Ela paga e eu dou o dinheiro.”</p>	Alexandre
	<p>“Tudo em casa é meio a meio. Sempre foi. Já tive outros relacionamentos que não eram assim e achava que não daria muito certo pelo meu jeito de ser... bem conservador. Mas está dando... ela contribui com metade e eu também.”</p> <p>“Ela paga as contas e eu repasso o valor no final de cada mês. Cada um tem sua conta e não misturamos o que cada um ganha.”</p>	Luis
	<p>“A gente divide todas as contas. Com meu ex era diferente, nós tínhamos uma conta conjunta e... ele usava e eu usava. Com a M. [cônjuge], cada uma tem uma conta e repartimos tudo depois.”</p> <p>“A M. [cônjuge] paga mais das despesas da casa, porque eu também tenho os gastos com a minha filha.”</p>	Rosana
	<p>“A gente sempre dividiu tudo... na verdade, compartilhou tudo, inclusive o dinheiro.”</p> <p>“Até o apartamento, que era nosso, a gente deixou para o P. [filho], porque eu não tenho ninguém para deixar e ele sempre foi realmente meu filho.”</p>	Regina
	<p>“As coisas da casa, sempre dividimos. É uma exigência da L. [cônjuge] com essa mania de independência dela. Ela quer pagar metade de tudo e quer dividir todas as atividades da casa.”</p>	Simone
	<p>“Ela [cônjuge] paga as contas e depois depósito para ela no final do mês. Nesse ponto, ela é excelente, faz umas planilhas de gastos boas para a gente se planejar.”</p> <p>“A gente divide as contas meio a meio.”</p>	Sara

	“Ele faz tudo em casa. Eu não faço nada. [...] Eu deixei... eu cuido das minhas coisas e no meu trabalho [...] Só passo o cheque no final do mês.”	Marcos
	“Eu pago uns 60% das contas da casa...”	Eduardo
	“Há essa conta da casa, que te falei. Depositamos os dois o mesmo valor nessa conta de gastos da casa. Gastos extras, a gente divide... como, por exemplo, uma viagem, uma final de semana, um almoço fora. [...] Mas, ele tem a conta dele e eu a minha e isso não se mistura.”	Rubens
	“Ele colabora com uns 30% com a casa, mais ou menos. Eu não cobro muito porque sempre teve uma questão de que eu me dava bem profissionalmente e ele não. Agora, como ele está melhor, ele paga o que é dele e colabora um pouco com a casa.	Jorge

Fonte: A autora.

Por meio da releitura dos trechos das narrativas do Quadro 28, podem-se verificar vários pontos de convergência e de divergência entre os grupos da Dimensão “Família”.

No tema “Papéis de cada membro da família na realização de tarefas”, identificam-se dois pontos a serem considerados nessa análise:

- O papel de planejamento e organização das atividades domésticas e familiares;
- A participação dos demais membros nas atividades domésticas e familiares.

Para o grupo heteroafetivo, à mulher é atribuído o papel de organizar, coordenar e distribuir as tarefas domésticas e familiares, enquanto o homem assume o papel de coparticipação em tais atividades e no cuidado dos filhos. Todos os entrevistados heteroafetivos, tanto homens como mulheres, apontam em suas famílias esse tipo de organização da rotina.

Marta e Deise, bem como as esposas de Luis e Alexandre, acabam planejando e distribuindo as tarefas entre os membros da família e terceiros que auxiliam no trabalho doméstico e cuidado com os filhos. A coparticipação consiste na ajuda dos maridos e dos filhos adolescentes no desenvolvimento de algumas tarefas como arrumar o quarto ou lavar louças, quando necessário e aos finais de semana.

Entre o grupo de *gays*, observa-se a mesma dinâmica de funcionamento do grupo heteroafetivo. Um dos cônjuges assume o papel de organizar, coordenar e distribuir as tarefas enquanto o outro participa no que lhe é solicitado. Verifica-se no Quadro 28 que os parceiros de Eduardo e Marcos são totalmente responsáveis pela organização, distribuição e realização

das atividades da casa, e ao parceiro de Rubens e Jorge concernem as atividades de pagamento de contas e divisão de outras tarefas domésticas com a empregada.

Nas entrevistas de Jorge, Eduardo e Marcos, percebe-se que o cônjuge que não está em progressão no trabalho e na carreira, acaba realizando as atividades familiares e domésticas, devido ao fato de ter mais tempo livre. Denota-se também que o fato de um ascender na carreira e outro não pode levar a desacordos na relação afetiva.

Para as lésbicas em união homoafetiva, há a responsabilidade compartilhada nas atividades domésticas, conforme os discursos de todas as entrevistadas. Geralmente, um dos cônjuges assume o papel de organizar as atividades, mas não de coordenar ou distribuir, uma vez que as tarefas são realizadas conjuntamente, sendo que na ausência de uma a outra assume e vice-versa. Os exemplos de Sara, Regina e de Simone mostram que as escolhas das atividades dependem das preferências de cada uma.

Regina e Simone contam somente com o serviço de faxineira com frequência semanal, e é possível observar com maior clareza como elas organizam e realizam tarefas domésticas e familiares; já Rosana possui empregada doméstica, com a qual sua companheira e filha compartilham as tarefas. Sara conta com o serviço de uma babá para sua filha de pouca idade.

O tema “Organização do tempo para a realização de tarefas” sugere a complementação do tema anterior, visto que os que possuem mais tempo assumem tarefas no âmbito familiar e doméstico.

Em três dos grupos investigados, a organização do tempo para as demandas domésticas está de acordo com o tempo disponível e preferência de tarefas de cada membro do casal. Tal situação ocorre para os casais heteroafetivos e para as lésbicas.

Para a mulher heteroafetiva, a organização é primordial para alcançar mais tempo para a dedicação ao trabalho e à carreira. Com a organização do tempo e das atividades relacionadas à casa, Marta e Deise conseguem organizar as demandas familiares para ter mais tempo para as atividades profissionais, ao mesmo tempo que estabelecem certo controle sobre as demandas domésticas.

Isso também foi percebido no grupo dos homens heteroafetivos, cujas esposas organizam as demandas domésticas e familiares, liberando mais tempo para o trabalho produtivo e o estudo,

no caso de Luis e Alexandre. Como as demandas de tempo para o trabalho produtivo são maiores para os homens, o tempo dispensado às atividades domésticas e familiares restringe à coparticipação em atividades durante a noite e finais de semana.

Para os *gays*, o tempo de um dos cônjuges pode ser um fator que determine a maior dedicação deste para atividades domésticas. Todos os cônjuges dos entrevistados dedicam tempo e empenho à casa, enquanto seu companheiro está focado nas atividades do trabalho produtivo.

O tema “Cuidado com as crianças e idosos” abrange dois tipos de esforços: para as crianças e para os idosos.

Com relação às crianças, homens e mulheres heteroafetivas apontam a participação de terceiros e a organização da rotina familiar para o cuidado dos filhos, como empregadas domésticas e parentes próximos. A esposa de Alexandre conta com o apoio de sua mãe para cuidado dos filhos enquanto trabalha ou estuda. Os demais entrevistados contam com serviços domésticos remunerados desde o nascimento dos filhos.

No grupo dos *gays*, Rubens possui o sobrinho que demanda cuidados, os quais são compartilhados com uma empregada doméstica, e Jorge, com seu filho, possui o apoio da empregada e da mãe. Para as lésbicas, observa-se maior participação dos cônjuges no cuidado com o filho, por exemplo no caso de Regina, visto que elas não tiveram empregadas e nem apoio da família no cuidado de P. (filho). Era Regina que cuidava da criança, quando sua esposa estava trabalhando. No caso de Rosana, a obrigação com o cuidado com a filha vem da relação anterior, em que a menina já gozava dos cuidados da avó materna, além de contar com o apoio de uma empregada. E Sara está vivenciando tal experiência no momento, com sua filha pequena.

No que tange aos cuidados com os idosos, constata-se casos nas famílias de Deise, Luis, Eduardo, Jorge e Rubens. Há o auxílio financeiro e cuidados nos finais de semana ou tempo disponível, mas isso não afeta a rotina familiar. Tais cuidados são divididos com outros familiares, que compartilham a atividade, como por exemplo, a irmã de Luis, os irmãos do marido de Deise e a irmã de Rubens. Eduardo somente auxilia financeiramente a mãe. Jorge mora com sua mãe, mas é ela quem o auxilia no cuidado com o filho. Dessa forma, o cuidado com os idosos é um fator que não pode ser avaliado com os dados desta pesquisa.

Outro tema da categoria aqui analisada é o “Apoio de terceiros nas atividades”. Higgins, Duxbury e Lyons (2010) destacaram como um dos fatores de análise na carreira dual, a busca de apoio por meio de serviços de terceiros ou por meio de suporte de familiares para as demandas domésticas e para o cuidado com os filhos. De forma geral, todas as pessoas casadas entrevistadas, tanto hetero como homoafetivas, utilizam uma forma de apoio com relação aos aspectos familiares, o que acabou por liberar mais horas para dedicar atenção ao trabalho, sendo um requisito para a existência da carreira dual no contexto contemporâneo.

Dentre os principais profissionais que prestam serviços às famílias, encontram-se faxineiras com frequência semanal para cinco entrevistados, empregadas domésticas em outros seis casos e motorista no caso de Marta. A faxineira restringe-se a serviços diários relacionados à limpeza e arrumação da casa, bem como lavar e passar roupa. A empregada doméstica, além dos acima citados, acumulam os cuidados com a criança. No caso de Alexandre, um parente (sogra) possui participação ativa no cuidado das crianças, enquanto para Jorge, a mãe atua nos cuidados com o filho.

Percebe-se o apoio de familiares principalmente no cuidado com as crianças, exceção feita ao caso de Eduardo, cuja mãe frequenta a casa três vezes por semana para auxiliar o casal nos afazeres domésticos, arrumando, faxinando e cozinhando. Segundo Eduardo, antes da mãe, eles pagavam pelo serviço de uma faxineira. Eduardo apresenta a mãe como apoio na casa no sentido de organizar as atividades para o companheiro, que se preocupa mais com as atividades da casa do que ele.

O Quadro 29 mostra o tipo de auxílio de terceiros para as demandas familiares e domésticas de todos os entrevistados.

Quadro 29 – Descrição das atividades referente ao auxílio de terceiros para as demandas familiares e domésticas.

Grupo	Entrevistado	Profissionais e familiares	Atividades
Mulheres heteroafetivas	Marta	Empregada Doméstica (mora com a família)	Cuidados com a casa e com as crianças. Cozinha.
		Motorista	Leva as crianças para escola, atividades extra (inglês, academia, dentre outras) e dentista. Compras.
	Deise	Empregada Doméstica (mora com a família)	Cuidados com a casa, roupa e compras.
		Faxineira	Passa a roupa. Limpeza pesada. Frequência semanal.
Homens heteroafetivos	Alexandre	Faxineira	Cuidados com a casa e roupa. Frequência semanal.
		Sogra	Cuidados com as crianças.
	Luis	Empregada doméstica	Cuidados com a casa e roupa. Cuidados com a criança.
		Irmã	Esporadicamente, cuida da criança na falta da empregada.
Lésbicas	Rosana	Empregada doméstica	Cuidados com a casa e roupa. Cuidados com a criança.
		Mãe	Cuidado com a criança.
	Regina	Faxineira	Passa a roupa. Limpeza pesada. Frequência semanal.
	Simone	Faxineira	Passa a roupa. Limpeza pesada. Frequência semanal.
Gays	Eduardo	Mãe	Cuidados com a casa, roupa e cozinha, três vezes por semana.
	Marcos	Faxineira	Cuidados com a casa e roupa. Cozinha. Frequência de duas vezes por semana.
	Rubens	Empregada doméstica	Cuidados com a casa e roupa. Cuidados com a criança.
	Jorge	Empregada doméstica	Cuidados com a casa e roupa. Cuidados com a criança.
		Mãe	Cuidados com a criança.

Fonte: A autora.

Independentemente do grupo em que o casal se encaixa, a busca de serviços de terceiros ou de familiares é um fator de influência para o equilíbrio entre as demandas de trabalho e família. Além disso, permite o equilíbrio das tarefas atribuídas ao gênero feminino como a maternidade e os cuidados da casa com atividades de cunho profissional que possibilitam ascensão na carreira. Infere-se que este é um requisito fundamental para a existência e manutenção da carreira dual no contexto brasileiro.

O último tema da categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas” refere-se à renda familiar. Ambos os cônjuges trabalham em todos os grupos entrevistados, mas a forma como constituem a renda familiar é diferente. Para os casais heteroafetivos, a conta conjunta é mais comum. A exceção é o caso de Luis, uma vez que cada cônjuge possui conta separada, mas é corresponsável pelo pagamento das contas da casa em 50%.

Tal situação é bem mais comum entre os *gays*. É comum adotarem o mesmo modelo de Luis, mas a porcentagem na corresponsabilidade é diferente, dependendo da situação financeira de cada um, como nos casos de Eduardo e Jorge, por exemplo. Para Rubens e Marcos, a porcentagem é equivalente.

Com exceção de Regina, para as lésbicas também ocorre a divisão das contas e a corresponsabilidade nas contas para Sara, Rosana e Simone. No caso de Regina e sua companheira, percebe-se maior compartilhamento na interação, já que todas as atividades e pendências, inclusive financeiras, são pensadas em conjunto.

O Quadro 30 mostra a síntese dos fatores descritos acima, com o propósito de pontuá-los a partir de cada grupo da amostra desta pesquisa.

Quadro 30 – Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Planejamento das atividades familiares e domésticas”.

Planejamento das atividades familiares e domésticas				
Temas	Homens heteroafetivos	Mulheres heteroafetivas	Gays	Lésbicas
Papéis de cada membro da família na realização de tarefas	<ul style="list-style-type: none"> Mulher com o papel de organizar, coordenar e distribuir as atividades familiares e domésticas. Marido assume o papel de coparticipação nas atividades domésticas e cuidado com os filhos. 	<ul style="list-style-type: none"> Mulher com o papel de organizar, coordenar e distribuir as atividades familiares e domésticas. Marido e filhos assumem o papel de coparticipação nas atividades. 	<ul style="list-style-type: none"> Um dos cônjuges assume o papel de organizar, coordenar e distribuir as atividades familiares e domésticas. O outro cônjuge assume o papel de participação nas atividades. 	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidade compartilhada nas atividades domésticas e familiares (exceto Rosana). Um dos cônjuges assume o papel de organizar as atividades, mas não de coordenar ou distribuir.
Organização do tempo para realização de tarefas	<ul style="list-style-type: none"> Organização do tempo para as demandas domésticas de acordo com o tempo disponível e preferência de tarefas de cada membro do casal. 	<ul style="list-style-type: none"> Organização do tempo para as demandas domésticas de acordo com o tempo disponível e preferência de tarefas de cada membro da família. 	<ul style="list-style-type: none"> Maior dedicação de um dos cônjuges às atividades domésticas. 	<ul style="list-style-type: none"> Organização do tempo para as demandas domésticas de acordo com o tempo disponível e preferência de tarefas de cada membro da família.
Cuidado com as crianças e idosos	<ul style="list-style-type: none"> Participação de terceiros e organização da rotina familiar para o cuidado de crianças. Cuidado com idosos com parentes, fora do núcleo familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> Participação de terceiros e organização da rotina familiar para o cuidado de crianças. Cuidado com idosos com parentes, fora do núcleo familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> Maior participação de serviços de terceiros no cuidado de crianças e idosos. Cuidado com idosos com parentes, fora do núcleo familiar. 	<ul style="list-style-type: none"> Maior participação dos cônjuges no cuidado de crianças. Participação de familiares no cuidado com as crianças
Apoio de terceiros nas atividades	<ul style="list-style-type: none"> Contratação de serviços domésticos para atender as demandas familiares. Participação de familiares no cuidado com as crianças. 	<ul style="list-style-type: none"> Contratação de serviços domésticos para atender as demandas familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> Contratação de serviços domésticos para atender as demandas familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> Contratação de serviços domésticos para atender as demandas familiares. Participação de familiares no cuidado com as crianças.
Renda familiar	<ul style="list-style-type: none"> Conta corrente conjunta. Corresponsabilidade no pagamento das contas da casa. 	<ul style="list-style-type: none"> Conta corrente conjunta. Corresponsabilidade no pagamento das contas da casa. 	<ul style="list-style-type: none"> Conta corrente separada. Corresponsabilidade no pagamento das contas da casa. 	<ul style="list-style-type: none"> Conta corrente separada. Corresponsabilidade no pagamento das contas da casa.

Fonte: A autora.

Para complementar a análise da Dimensão “Família”, o subitem a seguir apresenta a categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.

6.4.2. Categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”

A categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade” aborda temas associados às demandas pessoais e do casal, tais como a sobrecarga e o estresse relacionado ao equilíbrio do trabalho produtivo e reprodutivo, a autoestima relacionada ao trabalho, carreira e família, a idade dos cônjuges, o número de filhos e sua influência e a flexibilidade do casal para lidar com os assuntos cotidianos.

Os temas abordados nessa categoria foram:

1. Sobrecarga e estresse.
2. Autoestima.
3. Idade dos cônjuges.
4. Filhos.
5. Flexibilidade do casal ao lidar com assuntos cotidianos.

O Quadro 31 mostra a frequência de cada tema de acordo com cada entrevistado na categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.

Quadro 31 – Quantidade de registro de cada tema da categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.

Quantidade de registro	Fatores que influenciam a conjugalidade				
	Sobrecarga e estresse	Autoestima	Idade dos cônjuges	Filhos	Flexibilidade do casal ao lidar com assuntos cotidianos
Marta	1	2	2	1	2
Deise	1	1	1	2	2
Alexandre	1	1	1	2	1
Luis	2	1	2	2	1
Rosana	2	1	2	1	2
Regina	1	1	1	2	1
Simone	1	1	1	2	1
Sara	1	1	0	2	1
Marcos	1	1	1	1	2
Eduardo	1	1	1	1	2
Rubens	1	1	1	1	1
Jorge	1	2	0	2	2
Frequência	14	14	13	19	18

Fonte: A autora.

Para a categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”, foram selecionadas 78 unidades de registros para a análise, dos quais:

- 14 registros relacionam-se às situações de sobrecarga e estresse na interação familiar, correspondendo a 18%;
- 14 trechos referem-se à autoestima para lidar com as situações familiares e profissionais, relativos a 18%;
- 13 deles dizem respeito à idade dos cônjuges, correspondendo a 17%;
- 19 registros indicam a quantidade de filhos e sua influência na carreira dual, com 24% do total e;
- 18 trechos indicam como o casal resolve situações cotidianas da casa, família e trabalho, que corresponde a 23% do total.

No Quadro 32, podem-se visualizar os trechos relativos as entrevistas e que constituem as unidades de registro da categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.

Quadro 32 - Unidades de registro da categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.

Fatores que influenciam a conjugalidade		
Tema	Unidade de Registro	Entrevistado
Sobrecarga e estresse	“Eu não fico sobrecarregada. A pressão já foi maior. Eu me estruturei tão bem que as pessoas não precisam tanto de mim. Eu criei um método de organização. Tudo se encaixa desde que não se saia do método.”	Marta
	“Em maio, eu estava sobrecarregada. Daí, ele [cônjuge] assume minhas tarefas. Se fugir do planejamento, eu não gosto. O mesmo ocorre com ele.”	Deise
	“Acho que ter filho pequeno gera estresse. Vejo que ela [cônjuge] está muito estressada, mas é uma fase.”	Alexandre
	“Estou mais cansado com o trabalho. Minha casa é meu conforto; onde eu descarrego minhas agonias.”	Luis
	“Quando a F. [cônjuge] está estressada, até saio de perto (risos) Brincadeira. Tento ver no que posso ajudar, porque ela fica muito brava. Aí acabo fazendo alguma coisa que não costumo fazer para ajudar: comida, limpar alguma coisa que falta...”	
	“Organizo minha vida, meu trabalho, as coisas da casa para não ficar nervosa com tudo que tenho que fazer hoje. Já passei muito tempo parada, sem trabalhar... parada na vida, parada no tempo. Hoje, sinto que tenho uma vida ativa.”	Rosana
	“Quando a coisa pesa, tento me reorganizar para dar conta. Uma academia, uma ‘prainha’ até ajuda nisso. Mas eu acho que colocar as coisas no eixo, me dá mais alívio.”	Regina
	“A gente sempre foi muito tranquila para resolver as coisas... tudo a seu tempo e a sua hora... até para comprar o sítio, em um lugar mais afastado para vivermos melhor, foi muito tranquilo. [...] foi uma mudança de vida, muita coisa pra fazer, muita confusão, mas depois tudo se acomodou.”	
	“Eu não me estresso com as coisas da casa. Se ela não faz, eu faço. Se eu não faço, ela faz. O segredo é conversar sempre. Não posso falar que não brigamos, mas quando isso ocorre, depois da emoção, sentamos e conversamos.”	Simone
	“A gente conversa bastante para resolver as coisas, mas depois que a L. [filha] nasceu, teve um período que ela [cônjuge] ficou bastante estressada porque tinha muita coisa pra fazer... ela estava sozinha e eu não podia ajudar muito porque tinha que trabalhar. Ela ganhou licença-gestante, mas eu não. Depois que a gente contratou a babá, as coisas voltaram ao normal.”	Sara
	“Ele [cônjuge] se sente sobrecarregado... Eu não. Ele também faz tudo e já me acostumei a isso. Ele adora falar que é ele que faz... então eu deixo.”	Marcos
	“Como trabalho se tem demanda, tem hora que eu me estresso, trabalho dobrado e viro a madrugada. Mas outras horas, isso compensa. Não vejo que isso seja por causa da casa ou do trabalho, mas por causa de mim...”	Eduardo
	“Tento não me estressar com as coisas de trabalho e de casa. Sou mais	Rubens

	de resolver o problema e não ficar protelando ou sofrer por ele. Ele [cônjuge] não. Percebo nitidamente o estresse nele... ele fica mais sistemático do que ele é. [...] Deixo ele quieto que passa.”	
	“Eu tô sempre correndo... a mil por hora. Trabalho bastante e inclusive aos finais de semana... Quando as pessoas compram viagens? Não é de final de semana.	Jorge
Autoestima	“O peso do trabalho é grande. Não sei se é orgulho, mas quando fui mandada embora, tinha medo que alguém me visse com preconceito, de eu parecer uma desempregada.”	Marta
	“A carreira dele ajudou em nossa união conjugal. Eu sou livre e não gosto também que ele fique muito. Eu não dependo dele para nada. Eu vivo bem com ele, mas construí minha vida como suporte dele e me acostumei com isso.”	
	“Cheguei a um ponto de grande realização, mas sempre estou buscando mais. Até incentivei o D. [cônjuge] a fazer o mestrado também. Ele vai prestar esse ano.”	Deise
	“Tô sempre muito focado no trabalho... se ele vai bem, eu também vou. [...] Também gosto de construir meu caminho, seguir rumos diferentes e conhecer novas coisas.”	Alexandre
	“Meu trabalho é bem complicado... Esse negócio de política, de estar em um meio que tenho que me prevenir o tempo todo... isso cansa e desanima.	Luis
	“Com ela [cônjuge] me sinto mais realizada. Há a união. [...] consegui me desenvolver no meu trabalho e, em casa, há harmonia.”	Rosana
	“Tive um caminho profissional excelente... chegando agora no final, já aposentada, estou satisfeita com o que eu consegui. Ela [cônjuge] também.”	Regina
	“Estou muito feliz com meu trabalho, com o sentido que estou dando à minha carreira e com a minha vida com a L. Acho que ela está também. Estamos vivendo um momento mágico e isso é muito bom. Até é bom falar disso aqui com você.”	Simone
	“Eu tô muito feliz no meu trabalho e na minha casa. Acho que o trabalho me completa e a família me alimenta.”	Sara
	“Na carreira, ele me segue com certeza. A minha carreira é mais bem sucedida que a dele. Eu percebo que isso afeta o relacionamento.”	Marcos
	“Ele [cônjuge] está insatisfeito com a carreira. Isso pega muito. Ele está infeliz com o trabalho e, às vezes, desconta em mim. [...] Fica emburrado, cheio de coisa, andando para lá e para cá enquanto eu fico trabalhando, aqui em casa...”	Eduardo
	“Tô bem tranquilo ultimamente. As coisas estão indo bem nos negócios... Preocupado tomo mundo fica com a situação do país, mas na minha vida, estou bem... curtindo bastante meu sobrinho... aliás, meu novo filho.”	Rubens
	“Estou muito satisfeito com a minha vida e com tudo o que tenho no trabalho, na carreira e na profissão... agora com essa oportunidade em vista mais ainda.”	Jorge
Idade dos cônjuges	“Acho que isso está relacionado com o trabalho. Se está bem, estamos bem. Se está mal, estamos mal.”	
	“Quando nos formamos, eu tinha 25 e ele também. Estávamos na mesma faculdade e na mesma sala. Nós dois fizemos administração na PUC. Depois logo veio o casamento.”	Marta
	“Demoramos mais para termos filhos e isso foi bom para as nossas carreiras.”	
	“O fato de termos estudado juntos, trabalhado, feito estágio ajudou muito o nosso estilo de vida. Sabe, não tinha ninguém para ajudar ou	Deise

	orientar... então um foi o apoio do outro.”	
	“A gente se conheceu na infância e acho que isso ajudou na afinidade que temos.”	Alexandre
	“A gente tem uma diferença de 11 anos. Ela [cônjuge] é mais nova do que eu, mas acho que isso não influencia no casamento. Mas, no trabalho influencia, porque ela quer trabalhar muito e hoje estou desacelerando.”	Luis
	“Não sei se é pela idade que ela [cônjuge] quer trabalhar muito ou se é porque ela é assim mesmo. Mas com ela, progredimos muito... ela tem muitas ideias, às vezes doidas, mas eu acompanho e vou ponderando, é lógico!”	
	“Hoje estou mais madura... Talvez, com a mentalidade que tenho hoje, poderia ter resolvido as coisas de um jeito diferente antes. Acho que o meu relacionamento com ela [cônjuge] tende a ser mais duradouro e mais unido, pois penso diferente... estou mais preocupada com a minha felicidade hoje.”	Rosana
	“Isso até ajuda no relacionamento... não fica mais brigando por bobagens.”	
	“Depois de 28 anos juntas... quando conheci ela [cônjuge], já estava com a cabeça feita e minhas decisões tomadas... ela também. Talvez isso tenha ajudado nessa cumplicidade entre a gente.”	Regina
	“Somos bem novas e temos tudo pela frente. Hoje, eu acho que as coisas se acertaram e foi uma ótima decisão morar aqui.”	Simone
	“Quando nos conhecemos, eu já tinha tido outros relacionamentos e ele também. Acho que a gente estava mais consciente de querer ficar junto.”	Marcos
Filhos	“Como temos, mais ou menos, a mesma idade, temos a mesma energia para fazer as coisas. Acho que estar no mesmo ritmo é bom para os dois.”	Eduardo
	“Os dois mais maduros e agora novos pais. Isso tem mudado um pouco nossa vida, nossas atividades em conjunto, mas vejo que é pra melhor.”	Rubens
	“Os meninos vieram um bom tempo depois que já estávamos casados... A gente já tava estruturado... Mas mudou a minha vida... Antes, eu cheguei a passar uns seis meses nos Estados Unidos com o M. [cônjuge]. Com eles, agora não dá.”	Marta
	“Minhas filhas foram uma benção (...) Elas influenciaram o rumo da minha carreira e da minha visão de mundo. Convivendo com as meninas, entro no terreno do imaginável. Viver a vida de criança com o pouco tempo que tinha.”	Deise
	“Não influencia nas demandas familiares, mas nas decisões... ficar em São Paulo ou não... assumir cargos que viajam ou não. Mas a experiência de ser mãe sempre foi a melhor de todas.”	
	“A gente se planejou para ter as crianças. É nosso segundo filho agora e paramos por aí. A gente se planejou para isso no nosso trabalho e no nosso planejamento de vida.”	Alexandre
	“Acho que ter filhos influenciou a carreira da minha esposa. Tudo mudou depois e ficou mais difícil para ela. É o tempo... ela não tem mais tempo, e o trabalho e a carreira ficaram para segundo plano.”	
	“A F. [cônjuge] sempre quis ter um filho, mas acho que a vida dela mudou bastante. Ela não estava preparada. Eu falei que não era fácil. Hoje ela me dá razão.”	Luis
	“Acho que a carreira dela [cônjuge] mudou por causa disso, pois ela trabalhava bastante e teve que dar um tempo com o trabalho; diminuiu,	

	não parou. Depois que o J. [filho] cresceu, ela voltou a trabalhar bastante.”	
	“Ela [filha] está na adolescência... quando ela nasceu, eu não estava trabalhando na época e pude me dedicar para ela. O problema de me desenvolver na carreira e que, agora, estou conseguindo com mais facilidade era meu ex.”	Rosana
	“Nós viemos para cá e o P. [filho] ficou com o apartamento em São Paulo. Ele vai morar com a namorada lá e já está tudo preparado. Nós demos o apartamento para ele... Eu criei ele como filho, apesar de não ser meu, mas para mim, ele é meu filho. Tanto é que tudo que nós construímos, nós deixamos para ele.” “Ele [filho] decidiu ficar em São Paulo e demos muito apoio para o casamento e seguir a vida dele. Ele tá com uma estrutura boa, com o emprego, o apartamento, dá para começar uma vida... melhor do que a gente começou!”	Regina
	“Ainda não pensamos em filhos, mas é um projeto futuro. De antemão, te falo, essa parte ficará para a L. Nunca pensei em ter filhos, mas em evoluir na minha profissão e conquistar uma independência financeira estável. Não quero ser rica, mas também não quero ficar escrava do dinheiro.” “Não sei se viu a reportagem sobre as moças do Citybank... as que tiveram um bebê. [...] Acho interessante. Quem sabe mais para frente.”	Simone
	“A L. [filha] veio na hora certa. A gente planejou isso há quatro anos atrás, mais ou menos. Demorou, mas só veio completar nossa felicidade.” “Na vida, temos tempo pra tudo. Trabalhei demais e agora estou saindo mais cedo pra curtir minha filha.”	Sara
	“Acho que o fato de não ter filho ou ficar difícil de adotar faz com que a carreira seja fundamental para o gay.”	Marcos
	“Estou estudando homoparentalidade entre gays. [...] Pensamos em ter filhos mais para frente.”	Eduardo
	“Ultimamente, estou utilizando mais tempo para as atividades com meu sobrinho. Foi uma mudança de vida, mas estou gostando muito. [...]”	Rubens
	“Quando meu filho veio viver com a gente, teve uma baderna inicial, mas tudo se ajustou depois. Falei com a minha mãe para ela vir morar comigo. Antes era faxineira, agora é empregada fixa. [...] Acho que me desesperei porque eu era o pai, mas não tinha uma mãe. Ele [cônjuge] não é uma mãe nem de longe.” “No trabalho, pedi férias, precisei me organizar para isso.”	Jorge
Flexibilidade do casal ao lidar com assuntos cotidianos	“Não temos muito conflito. Depois que tudo ficou organizado na casa e na estrutura familiar, as decisões que temos que tomar são pequenas.”	
	“Eu não dou margem para que a gente brigue. Olha só... ele [cônjuge] passa dois a três meses fora de casa... já chegou a passar seis meses, e quando ele chega eu vou brigar. Não faço isso, pelo contrário, ele é meu eterno namorado. Sempre que ele chega de viagem, me arrumo, me coloco bonitinha e vamos passear.”	Marta
	“Eu o D. [cônjuge] nunca discutimos muito sobre como fazer as coisas. O D. sempre foi de aceitar muito e colaborar. Como ele viveu em república e aprendeu a dividir, sempre dividimos tudo...trabalho, casa, cuidado das meninas... não tivemos problema com isso.” “Sempre que eu estou com muita coisa, ele ajuda. Acabo não	Deise

	discutindo com ele. Fico brava com as meninas, quando alguém não segue a regra da casa ou não faz a tarefa da agenda, mas não com ele.”	
	“A gente dialoga muito. Mesmo quando ela está nervosa, cheia de coisas para fazer, eu peço calma e vejo como posso ajudar.”	Alexandre
	“A gente sempre conversa bastante. Qualquer coisa que altere o orçamento da casa ou uma decisão que vai mudar alguma coisa da nossa rotina, conversamos bastante. Nada é feito com muita pressa. Demoramos bastante para decidir, mas decidimos e tocamos a vida para frente.”	Luis
	“[...] não fica mais brigando por bobagens. Tudo é conversado e chegamos a uma conclusão. Ela [cônjuge] se compromete com a parte dela e eu com a minha.” “O que eu mais gosto nela [cônjuge] e no meu relacionamento atual é essa maneira de enxergar tudo com calma. Mesmo se estou nervosa, ela é tranquila para resolver as situações... acha que tudo vai se ajeitar com o tempo... temos que dar tempo ao tempo. Na minha relação com ela, até a aceitação da família, foi assim... sempre conversando, olhando pontos positivos e negativos e, chegando numa conclusão.”	Rosana
	“Existe uma cumplicidade entre a gente desde o início quando a gente se conheceu e começamos a sair. A gente se conheceu na pós que estávamos fazendo... sempre estamos juntas. Na verdade, tudo o que nós decidimos hoje, decidimos a três... o P. [filho] também conversa sobre tudo... e sempre conversarmos para decidir.”	Regina
	“Todo desacordo, a gente conversa e se acerta. Eu não sou uma pessoa fácil, sou mais “turrone” com minhas opiniões e a L. [cônjuge] tem mais paciência. Tenho cedido bastante e me modificado em muitas coisas e ela também. Essa coisa de casamento, a gente se transforma e começa a aceitar mais o outro... a outra, não é?”	Simone
	“Tudo que é cotidiano, já está ajustado. O excepcional, a gente conversa bastante mede as consequências e entra em um acordo. Foi o caso da nossa filha, da minha pós, das viagens que fazemos, e da família. Vamos enfrentar um situação ou não? Como devemos agir?”	Sara
	“Minha participação na minha casa é nula. Ele faz tudo. Minha irmã até acha isso um absurdo, mas eu nem ligo. A gente se acostumou a isso.” “Eu nunca fui de abrir mão das minhas coisas. Mas isso eu tive que abrir. Eu tinha que abrir uma empresa de aviação para um Sheik. Muita gente da Varig está lá hoje. Todos com bons cargos e bons salários. Mas ele não queria ir. Acabei não indo. Teve muita discussão na época, mas eu decidi não ir. Até gostaria de saber como teria sido se eu fosse.”	Marcos
	“Ele reclama que eu trabalho todos os dias à noite. Faz parte do meu trabalho... dou aula à noite. Ele quer que eu deixe os sábados, das 8 às 14h. Eu não vou fazer isso! Sempre é motivo de briga.” “A reclamação agora é o doutorado... o tempo que eu dedico para isso. Ele quer que fique com ele o tempo todo!”	Eduardo
	“Sempre opto por deixar a coisa passar e depois conversar. Ele fecha o tempo e não tem mais papo. Depois que passa, a gente conversa e tudo bem.”	Rubens
	“Pra tudo a gente conversa. Ele [cônjuge] é o meu maior e melhor amigo.” “Minha essência está nas coisas que faço. Gosto muito de trabalhar e daquilo que faço. Faço com empenho e dedicação. Não abro mão do meu trabalho e de lutar por isso.”	Jorge

Fonte: A autora.

O primeiro tema dessa categoria traz diferenças quanto à forma como cada grupo busca lidar com a sobrecarga e o estresse advindos das demandas profissionais e familiares.

Enquanto que para a mulher heteroafetiva, o foco reside sobre o planejamento das atividades domésticas e familiares, por meio da distribuição de tarefas para a empregada e para outros membros da família, o homem assume o papel de coparticipação em tais tarefas como agente receptivo das atividades a serem executadas no âmbito familiar. Em todos os relatos dos casais heteroafetivos, a sobrecarga está sobre a mulher, que busca conciliar as demandas. Para o homem, a sobrecarga associa-se às atividades de trabalho.

Assim como para os homens, a sobrecarga e o estresse são decorrentes do trabalho, não sendo notada a coparticipação para com as atividades familiares. Esse fato é observado com veemência nos relatos de todos os *gays* entrevistados.

Para as lésbicas, as narrativas indicam maior cooperação e colaboração entre si para dar conta das demandas familiares, por meio de ajustes e acordos compartilhados. Embora haja a divisão das tarefas, não se percebem conflitos, quando uma ou outra não desempenha as tarefas estabelecidas. Observa-se, pois que a sobrecarga é mais bem equalizada para elas.

Para o tema “Autoestima” não se verificam diferenças entre os grupos. Os discursos apontam que a autoestima está relacionada à satisfação no trabalho e na carreira. Isso foi observado em todos os relatos dos entrevistados. Para o grupo dos *gays*, observa-se que a insatisfação com a carreira tende a afetar o relacionamento afetivo do casal. Eduardo narra sobre sua situação no momento: ele está inserido em várias atividades profissionais, enquanto o parceiro busca oportunidades mais consistentes de ascensão profissional na área em que atua. O mesmo ocorre com o companheiro de Jorge que quer se afirmar na carreira.

Para o tema “Idade dos cônjuges”, identifica-se que ter mais idade e mais tempo de convivência auxilia na solução de problemas cotidianos no casamento para os casais heteroafetivos. Com relação aos homoafetivos, tanto *gays* como lésbicas apontam que quanto mais experientes melhor a compreensão mútua no relacionamento. Dessa forma, a idade é um dos fatores que afeta a carreira dual no que tange à interação do casal.

Outro aspecto que pode estar associado ao apoio de terceiros nas demandas familiares e domésticas é a idade e o número de filhos (SEKARAN, 1985). Além disso, esse também pode ser um indicador que influencie decisões de carreira.

A decisão de se ter filhos é considerada nos arranjos que os casais heteroafetivos configuram, pois é notado que nessa etapa da vida do casal, o investimento maior da mulher recai sobre os cuidados com os filhos e sobre a coordenação da casa, enquanto a responsabilidade maior do provimento recai sobre o homem. Isso foi comprovado neste estudo pela forma com que Alexandre ajusta as demandas financeiras e da casa com sua esposa, bem como pelos relatos sobre a história dos relacionamentos de Marta, Deise e Luis.

Enquanto que para o homem, o nascimento dos filhos gera maior dedicação às demandas familiares, para a mulher observa-se a influência na sua evolução de carreira. Com o crescimento dos filhos, o esforço investido pela mulher em sua carreira é maior. No caso de Luis, atualmente, os dois compartilham a carreira dual, cada qual com boas possibilidades de crescimento em suas carreiras e com remuneração equivalente, compartilhando igualmente as demandas financeiras da casa. Luis relata que nem sempre isso ocorreu, sendo este um resultado dos esforços de sua esposa em uma carreira não organizacional, focada em projetos autônomos.

Observa-se que Marta e Deise já passaram por tais etapas no processo de relacionamento e construção de suas famílias, chegando aos ápices de suas carreiras organizacionais e agora, optaram por outros tipos de carreira. As reflexões que possibilitaram tais mudanças se iniciaram após a entrada dos filhos na adolescência e na fase adulta. Não se pode afirmar que isso ocorra para todos os casais heteroafetivos em carreira dual, mas pode-se inferir que as mulheres podem ser suscetíveis a repensar suas trajetórias de carreira, após os filhos ingressarem na adolescência e fase adulta, enquanto os homens mantêm o curso de suas carreiras até a aposentadoria.

Os relatos dos homens homoafetivos apontam a tendência do *gay* a não ter filhos. Marcos aponta que o fato de ter ou não filhos não foi um assunto no relacionamento durante muitos anos, pela dificuldade de adoção, novos direcionamentos de trabalho, idade de cada membro do casal, fases profissionais distintas de cada um e a estrutura que ele aponta ser necessário para a criação de filhos. Marcos ainda aponta que não seria ele quem cuidaria do filho, mas seu marido, pois é ele quem faz tudo em casa. Eduardo e seu parceiro pensam em adotar uma

criança. Para ele, ainda não é o tempo correto, mas estuda o assunto. O tema de seu doutorado suscita isso, pois pretende estudar a homoparentalidade. Atualmente, seu desejo é dedicar-se ao trabalho. Rubens e Jorge apontam vivenciar um novo momento familiar com a tutoria do sobrinho e do filho, respectivamente.

Para as mulheres homoafetivas, os relatos indicam o equilíbrio das demandas e conciliação entre as demandas de vida e trabalho com a vinda dos filhos. Tanto Rosana como Regina e Sara, não apontam impedimentos de carreira devido aos filhos e conseguem administrar com facilidade as intercorrências diárias da família e do trabalho, pela organização da rotina familiar.

No Quadro 33, observa-se a quantidade de filhos e a idade dos mesmos dos grupos dessa pesquisa:

Quadro 33 – Idade e quantidade de filhos dos entrevistados.

Grupo	Entrevistado	Número de Filhos	Idade dos Filhos
Mulheres heteroafetivas	Marta	2	12 e 16 anos
	Deise	2	18 e 23 anos
Homens heteroafetivos	Alexandre	2	1 e 3 anos
	Luis	1 ²²	10 anos
Lésbicas	Rosana	1	16 anos
	Regina	1	28 anos
	Simone	0	-
	Sara	1	1 ano
Gays	Eduardo	0	-
	Marcos	0	-
	Rubens	1	12 anos
	Jorge	1	6 anos

Fonte: A autora.

Com relação ao tema “Flexibilidade do casal para lidar com assuntos cotidianos” verifica-se que os casais heteroafetivos solucionam os problemas cotidianos, a partir dos acordos

²² Luis possui dois filhos, sendo uma filha do primeiro casamento e um filho do atual. Para esse estudo, considerou-se apenas o filho do atual casamento, que mora com o casal.

anteriormente estabelecidos na rotina familiar. Questões extraordinárias são discutidas e dialogadas. As palavras ‘diálogo’ e ‘conversa’ são observadas em todos os trechos ressaltados no Quadro 32, enfatizando a interação e a fuga de conflitos pelo entendimento da opinião do outro.

Os casais de lésbicas e de *gays* apresentam diferenças com relação a esse tema. Embora o diálogo seja contemplado para o bom relacionamento do casal, os *gays* tendem a não evitar os conflitos advindos das demandas domésticas e familiares diárias. Além disso, a coparticipação em atividades uns dos outros não é notada no ambiente familiar. Todos os entrevistados *gays* apontam dificuldades na interação e compartilhamento de atividades com seu parceiro devido aos próprios interesses nas demandas profissionais. Eduardo aponta o excesso de trabalho como um dos pontos de conflito; Rubens relata a dificuldade de interação na divergência de opiniões; Marcos restringe-se a não colaborar ou se importar com as questões domésticas e familiares; e Jorge declara que resolveu tal situação com mãe que veio morar com ele e com a contratação de uma empregada doméstica.

Já para as lésbicas, verifica-se a disposição pessoal natural para lidar com conflitos cotidianos de maneira positiva, utilizando o diálogo como ferramenta para solucionar problemas decididos conjuntamente. O relato de Regina sobre cumplicidade do casal e da família (pela inclusão do filho) é um exemplo dessa afirmação: ela coloca que tudo, na família, é decidido a três. Tais situações são observadas também nos relatos das demais entrevistadas deste grupo.

O Quadro 34 sintetiza os elementos suscitados na discussão desse subitem, analisando os fatores nos quatro grupos da amostra.

Quadro 34 – Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.

Fatores que influenciam a conjugalidade				
Temas	Homens heteroafetivos	Mulheres heteroafetivas	Gays	Lésbicas
Sobrecarga e estresse	<ul style="list-style-type: none"> • Coparticipação nas demandas domésticas e familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planejamento demandas domésticas e familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Não há coparticipação nas demandas domésticas e familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Arranjo compartilhado para equilibrar as demandas domésticas e familiares.
Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima relacionada à satisfação no trabalho e na carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima relacionada à satisfação no trabalho e na carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima relacionada à satisfação no trabalho e na carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima relacionada à satisfação no trabalho e na carreira.
Idade dos cônjuges	<ul style="list-style-type: none"> • Mais idade e convívio do casal gera melhor flexibilidade para lidar com assuntos cotidianos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mais idade e convívio do casal gera melhor flexibilidade para lidar com assuntos cotidianos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mais idade gera maior maturidade para o relacionamento homoafetivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mais idade gera maior maturidade para o relacionamento homoafetivo.
Filhos	<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de equilibrar as demandas de trabalho e de família. • Maior dedicação do homem às demandas familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de equilibrar as demandas de trabalho e de família. • Influência na evolução da carreira. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tendência a não ter filhos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Necessidade de equilibrar as demandas de trabalho e de família.
Flexibilidade do casal ao lidar com assuntos cotidianos	<ul style="list-style-type: none"> • Soluções de problemas corriqueiros previamente estabelecidos e diálogo para novos assuntos. • Evitação de conflitos entre o casal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Soluções de problemas corriqueiros previamente estabelecidos e diálogo para novos assuntos. • Evitação de conflitos entre o casal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo para o bom relacionamento. • Não evitação de conflitos entre o casal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Soluções de problemas decididos conjuntamente. • Disposição pessoal para lidar com conflitos de forma positiva.

Fonte: A autora.

6.4.3. Síntese da dimensão “Família”

Para a dimensão Família, contabilizaram-se 187 unidades de registro, das quais 109 trechos compõem a análise da categoria “Planejamento das atividades domésticas e familiares”, correspondendo a 58% e, 78 registros foram verificados para a categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”, com 42% do total.

A partir das análises de cada categoria descritas nos Quadros 30 e 34., elencaram-se 11 fatores que influenciam a carreira dual a partir das demandas familiares e domésticas, bem como o relacionamento do casal para os quatro grupos desta pesquisa. Os fatores estão expostos no Quadro 35, a seguir.

Quadro 35 – Fatores de influência na carreira dual, subdivididos nas categorias da Dimensão Família.

Dimensão Família	
Categorias	Fatores
Planejamento das atividades familiares e domésticas	1. Papel de cada cônjuge
	2. Organização do tempo
	3. Cuidado com as crianças
	4. Serviços domésticos
	5. Pagamento de contas
Fatores que influenciam a conjugalidade	6. Participação nas demandas domésticas
	7. Autoestima
	8. Idade dos cônjuges
	9. Filhos
	10. Flexibilidade para lidar com assuntos cotidianos
	11. Conflitos

Fonte: A autora.

Com o intuito de finalizar essa seção, o Quadro 36 aponta as similaridades e diferenças entre os grupos da amostra apoiados nos fatores dispostos no Quadro 35, já discutidos na subseção anterior.

Quadro 36 – Similaridades e diferenças entre os grupos elencados nesta pesquisa na dimensão “Família”.

Dimensão Família					
Temas	Temas	Homens heteroafetivos	Mulheres heteroafetivas	Gays	Lésbicas
Planejamento das atividades familiares e domésticas	1. Papel de cada cônjuge	Mulher com o papel de organizar, coordenar e distribuir as atividades familiares e domésticas.	Mulher com o papel de organizar, coordenar e distribuir as atividades familiares e domésticas.	Um dos cônjuges assume o papel de organizar, coordenar e distribuir as atividades familiares e domésticas.	Responsabilidade compartilhada nas atividades domésticas e familiares.
	2. Organização do tempo	De acordo com o tempo disponível e preferência de tarefas de cada membro da família.	De acordo com o tempo disponível e preferência de tarefas de cada membro da família.	Maior dedicação de um dos cônjuges às atividades domésticas.	De acordo com o tempo disponível e preferência de tarefas de cada membro da família.
	3. Cuidado com as crianças	Participação de terceiros e familiares	Participação de terceiros e familiares	Participação de terceiros familiares	Participação de terceiros e familiares
	4. Serviços domésticos	Sim	Sim	Sim	Sim
	5. Pagamento de contas	Corresponsabilidade	Corresponsabilidade	Corresponsabilidade	Corresponsabilidade
Fatores que influenciam a conjugalidade	6. Participação nas demandas domésticas	Coparticipação.	Planejamento.	Não há coparticipação.	Arranjo compartilhado para equilibrar as demandas.
	7. Autoestima	Satisfação no trabalho e na carreira.	Satisfação no trabalho e na carreira.	Satisfação no trabalho e na carreira.	Satisfação no trabalho e na carreira.
	8. Idade dos cônjuges	Influencia a convivência	Influencia a convivência	Maior aceitação do relacionamento	Maior aceitação do relacionamento
	9. Filhos	Sim	Sim	Não	Não
	10. Flexibilidade para lidar com assuntos cotidianos	Necessidade de equilibrar as demandas de trabalho e de família.	Necessidade de equilibrar as demandas de trabalho e de família.	Diálogo	Necessidade de equilibrar as demandas de trabalho e de família.
	11. Conflitos	Evitação	Evitação	Não evitação	Solução

Fonte: A autora.

6.5. Dimensão “Trabalho e Família”

A dimensão “Trabalho e Família” considera a forma como o casal concilia as esferas familiares e profissionais, observando-se a participação, o compromisso e os valores que cada cônjuge investe nas atividades familiares e na carreira.

Essa dimensão está associada a apenas uma categoria de análise: equilíbrio entre vida e trabalho. A seguir, foi apresentada a frequência dos temas dessa categoria, bem como sua presença comprovada com trechos dos relatos das entrevistas.

6.5.1. Categoria “Equilíbrio entre vida e trabalho”

A categoria “Equilíbrio entre vida e trabalho” abrange os temas relacionados aos ajustes das demandas pessoal, profissional e familiar, o nível de participação e compromisso que cada membro do casal possui com a família e com o trabalho e, os fatores que eles valorizam na família e no trabalho.

Os temas abordados nessa categoria foram:

1. Equilíbrio entre vida e trabalho.
2. Participação no trabalho e na família.
3. Compromisso com o trabalho e com a família.
4. Valores no trabalho e na família.

O Quadro 37 mostra a frequência de cada tema de acordo com cada entrevistado na categoria “Equilíbrio entre vida e trabalho”.

Quadro 37 – Quantidade de registro de cada tema da categoria “Equilíbrio entre vida e trabalho”.

Quantidade de registro	Equilíbrio entre vida e trabalho			
	Equilíbrio entre vida e trabalho	Participação no trabalho e na família	Compromisso com o trabalho e com a família	Valores no trabalho e na família
Marta	1	2	3	1
Deise	2	1	2	2
Alexandre	1	1	1	2
Luis	2	1	1	1
Rosana	2	1	1	2
Regina	1	2	1	1
Simone	1	1	2	2
Sara	1	1	2	2
Marcos	2	1	1	1
Eduardo	1	2	1	1
Rubens	1	1	1	1
Jorge	1	1	2	1
Frequência	16	15	18	17

Fonte: A autora.

Para a categoria “Equilíbrio entre vida e trabalho”, foram apontadas 66 unidades de registros para a análise, dos quais:

- 16 registros relacionam-se às situações que caracterizam o tempo disponível relacionado ao equilíbrio entre vida e trabalho, correspondendo a 24%;
- 15 trechos referem-se à participação dos membros do casal no trabalho e na família, relativos a 23%;
- 18 deles dizem respeito ao compromisso dos membros do casal para com o trabalho e para com a família, correspondendo a 27% e;
- 17 registros indicam fatores importantes valorizados pelos membros do casal no trabalho e na família, com 26% do total.

No Quadro 38, pode-se visualizar os trechos referentes as entrevistas e que constituem as unidades de registro da categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.

Quadro 38 - Unidades de registro da categoria “Fatores que influenciam a conjugalidade”.

Equilíbrio entre vida e trabalho		
Tema	Unidade de Registro	Entrevistado
Equilíbrio entre vida e trabalho	“O problema de trabalhar em empresas é a disponibilidade. Você fica 24 horas em função da empresa. Minha decisão de não voltar a trabalhar depois que fui demitida e tirar um sabático foi vantajosa. Por um lado, vivo melhor, mas por outro, sempre fico pensando se não teria sido melhor continuar. Hoje, acho que não tenho mais energia.”	Marta
	“O D. [cônjuge] sempre foi muito família. É lógico que o trabalho fazia com que viajasse, mas quando estava aqui sempre dividia tudo e tínhamos nosso tempo.”	Deise
	“Acho que antes eu era mais família e hoje sou mais trabalho. As meninas cresceram e eu tenho mais tempo. Apesar de não achar o trabalho fonte de tudo, mas um meio.”	
	“Agora ela está fixada na família. Acho que ela [cônjuge] está 60% família. Acho que contribui bastante, mas meu objetivo está no trabalho. Antes, acho que era muito mais, quase 80%. Hoje, mudou para 50%.”	Alexandre
	“No começo, foi difícil aceitar o ritmo da minha esposa. Agora acho que ela tem razão. Ela consegue lidar com as coisas da casa e do trabalho, e acaba tendo mais tempo que eu. Na verdade, gostaria que ela não trabalhasse para ficar mais tempo com meu filho.”	Luis
	“Na verdade, me dedico mais ao trabalho, mas sou bastante família. Quando estou no trabalho, é só trabalho. Mas quando estou em casa, sou totalmente fixado neles [cônjuge e filho].”	
	“Acho que consigo equilibrar bem... me dedico ao trabalho e às coisas da casa e da minha filha. Não tem muito segredo. Além disso, minha agenda é bem flexível e consigo fazer várias coisas da casa e, até sair com a minha filha durante o expediente.”	Rosana
	“Ela [cônjuge] também consegue equilibrar. Sempre dosamos... nem para um, nem para o outro”	
	“Acho que antes da gente se aposentar, dedicava bastante tempo ao trabalho. Ela [cônjuge] também. Agora é diferente... estar em casa e fazer as coisas sem muita rotina, é melhor.”	Regina
	“Quase nunca levo trabalho para casa. Na minha profissão, o que conta é a disponibilidade dia e noite, para atender no hospital e fazer os partos quando me ligam. Tenho que ficar 100% disponível, mesmo quando estou em casa.”	Simone
	“Estou tentando equilibrar vida pessoal e trabalho com a vinda da minha filha. Ela [cônjuge] me ajuda com isso, evitando que eu seja fixada no trabalho. Ela é bem ponderada e consegue isso com mais facilidade. Agora, estou em processo de aprendizagem.”	Sara
	“Do meu tempo, 80% é trabalho. Sempre me dediquei muito ao trabalho [...].”	Marcos
	“Ele [cônjuge] nunca correu atrás. Trabalhava oito horas por dia e nada de ficar estudando Nesse ponto, somos muito diferentes.”	

	“Desde sempre... sempre me dediquei mais à minha carreira do que minha vida pessoal. Acho que é uns 70/30 mais ou menos. Ele. [cônjuge] é totalmente ao contrário de mim.”	Eduardo
	“Meu tempo agora mudou bastante por causa do meu sobrinho e também do meu estágio de vida. Antes trabalhava demais, mas agora... trabalho bem menos. Mas o meu foco sempre foi me dar bem no meu trabalho, ganhar muito dinheiro.”	Rubens
	“Se você está falando em peso para o trabalho e para a família, meu peso é para a família, mas meu tempo é para o trabalho.”	Jorge
Participação do trabalho e na família	“Mas ele [cônjuge] não conhece a rotina da casa, não participa disso. Como ele estava e está sempre viajando, eu organizo tudo.”	Marta
	“Não passa pela cabeça dele [cônjuge] a rotina da família, acho que ele nem pensa nisso. Ele passou 25 anos com alguém que sempre arrumou isso tudo. Quando ele chega, está tudo arrumado e pronto. Quando ele vai embora, só pega a malinha dele e vai.”	
	“Acho que, quando as crianças eram menores, ele [cônjuge] participava em algumas coisas diárias quando estava em casa. Mas eu tinha empregada e quando ele chegava, era tudo mais familiar que trabalho.”	Deise
	“Nós sempre dividimos, mas agora estou com a carga maior. Nós decidimos assim, pois ela quer prestar concurso público e precisa estudar. Além disso, ela está com a carga maior do cuidado com as crianças.”	Alexandre
	“Minha participação é com a arrumação e organização da casa... gosto de tudo arrumado. Peço a colaboração dos dois, mas sou que arrumo.”	Luis
	“Acho que participo mais com as coisas da casa e ela [cônjuge] com as coisas do trabalho. Mas tudo que fazemos, fazemos juntas e decidimos juntas. [...] Não há um poder de uma sobre a outra.”	Rosana
	“Desde sempre a gente fez as coisas bem juntas. Nunca teve essa divisão tão clara das tarefas... Acho que é até difícil dizer... [...] Acho que dividimos pelo que mais gostamos de fazer. Ela [cônjuge] gosta de cozinhar e fazer algumas coisas diferentes. Mas também quando ela [cônjuge] está atarefada, eu cozinho. Eu fico mais com a organização da casa, a roupa e ela... Ela [cônjuge] paga as contas. Quando não dá, eu faço.”	Regina
	“Não temos muitos problemas sobre quem faz o quê... se uma está com mais trabalho, a outra faz...”	Simone
	“A gente divide as contas meio a meio. Eu participo mais com o trabalho e com a organização da casa e ela coordena essa parte mais administrativa. Exercita as leis, que é a área dela.”	Sara
	“Minha participação na minha casa é nula. Ele faz tudo.”	Marcos
	“As contas, ele [cônjuge] paga a Net, a luz e a faxina. Eu fico com o resto. Como ganho mais, pago mais.”	Eduardo
	“Ele [cônjuge] praticamente cuida de todas as coisas da casa quando minha mãe não está. [...] Ele lava, cozinha muitíssimo bem e arruma a casa. Eu cuido mais do meu espaço e dos espaços que são comuns para não ficar bagunça. No supermercado, vamos juntos.”	
Compromisso com o trabalho e com a família	“Acho que mais participo do que coordeno alguma coisa lá em casa. Ele [cônjuge] sempre arruma tudo e eu vou na onda...”	Rubens
	Acho que nossa participação em casa é nula. Essas coisas, minha mãe cuida.	Jorge
	“O fato de eu estar sozinha limitou muito minhas possibilidades. Limitou porque eu não tinha como cuidar das crianças.” “Eu dou suporte para ele [cônjuge]. Ele trabalha e banca. Ele mora em um hotel cinco estrelas.”	Marta

	“A responsabilidade dele [cônjuge] é pagar as contas e levar os meninos na escola, quando é muito cedo e o motorista não chegou.”	
	“Divido entre as coisas do casal e as coisas da casa. Assumi a tarefa da lista, é compromisso, é responsabilidade.”	Deise
	“No dia a dia, sempre fomos dividindo as atividades, quando eu não podia, falava com ele [cônjuge] e ele mantinha a minha parte. Isso foi no dinheiro, nas coisas da casa, na vida.”	
	“Tô sempre muito focado no trabalho... se ele vai bem, eu também vou. [...] Também gosto de construir meu caminho, seguir rumos diferentes e conhecer novas coisas.”	Alexandre
	“Quando meu filho era pequeno, ela trabalhava mais à noite. No momento, foi excelente porque ela trabalhava de noite e ficava com o ele. Eu trabalhava de dia e ficava com ele à noite... conciliava. Deu certo. Agora, com ele maior, ela largou a faculdade e está trabalhando de dia. Confesso que sentia falta disso... de ficar os três juntos.”	Luis
	“Organizo tudo com a empregada e faço as compras da casa uma vez na semana, sempre pela manhã, quando não vou na academia. À noite, já está tudo certinho.”	Rosana
	“Não tem divisão. A responsabilidade da casa e do trabalho é ajustada entre as duas.”	Regina
	“O comprometimento que tenho com minha profissão é 100%. Hoje, com a L. [cônjuge] me dedico também à relação, mas se algo me prejudicar na profissão, temos que rever as prioridades.”	Simone
	“As coisas da casa, sempre dividimos. É uma exigência da L. [cônjuge] com essa mania de independência dela. Ela quer pagar metade de tudo e quer dividir todas as atividades da casa.”	
	“O comprometimento que eu tenho com a minha carreira é muito grande. Antes da minha filha, você podia medir pelo tanto que trabalhava.”	Sara
	“A família é tudo para mim e por isso trabalho bastante. Tenho medo que falte algo pra gente. Agora, é mais responsabilidade, pois somos três.”	
	“Ele faz tudo em casa. Eu não faço nada. Minha irmã até acha um absurdo eu não fazer nada, mas ele acostumou assim. [...] Eu deixei... eu cuido das minhas coisas e no meu trabalho [...] Só faço um cheque no final do mês.”	Marcos
Valores no trabalho e na família	“Desde sempre... sempre me dediquei mais à minha carreira do que minha vida pessoal. Acho que é uns 70/30 mais ou menos. Ele. [cônjuge] é totalmente ao contrário de mim.”	Eduardo
	“Ele [cônjuge] controla as contas que temos que pagar e outras coisas.”	Rubens
	“Minha essência está nas coisas que faço. Gosto muito de trabalhar e daquilo que faço. Faço com empenho e dedicação. Não abro mão do meu trabalho e de lutar por isso.”	Jorge
	“Ele também é empenhado no trabalho. E na família também. Acaba sendo o companheiro da minha mãe.”	
	“Eu gostaria de um trabalho assim... queria ter feito uma coisa diferente. Se eu tivesse a oportunidade dele, eu também estaria bem. Mas a família é mais importante para mim. Eu acho que ainda vai vir o meu pedacinho e eu terei a minha oportunidade.”	Marta
	“Mas a experiência de ser mãe sempre foi a melhor de todas.”	Deise
	“Hoje, o que eu quero é ter uma carreira acadêmica... estou no caminho	

	para isso e me dedico bastante.”	
	<p>“O diálogo faz parte de nossas vidas. É sempre importante dialogar para entrar em um acordo.”</p> <p>“Os dois trabalhando juntos é importante para a nossa construção em família. É claro que, às vezes, a coisa não sai como planejamos, mas sou uma pessoa que gosto de escutar e entrar em um acordo.”</p>	Alexandre
	“Meu valor é a família. Coloco todas as minhas forças nela e quero estar bem com eles. Quero que tudo esteja em paz. O trabalho é importante. Como já disse, foi com ele que conquistei tudo o que tenho, mas não é o mais importante. Se alguma coisa não estiver bem na família, eu saio do trabalho.”	Luis
	<p>“Vencer uma barreira de mulher casada para a profissional, com carreira e tudo.”</p> <p>“Com ela [cônjuge] me sinto mais realizada. Há a união. [...] consegui me desenvolver no meu trabalho e, em casa, há harmonia.”</p>	Rosana
	“Existe uma cumplicidade entre a gente desde o início quando a gente se conheceu e começamos a sair..”	Regina
	<p>“Minha carreira é muito importante para mim. Sempre estudei muito e me dediquei para isso. Depois da faculdade... mais ainda, pois sabia que tinha que deslancar.”</p> <p>“Sempre sonhei em ser médica e agora quero ser uma médica reconhecida na minha atividade.”</p>	Simone
	<p>“Existe uma cumplicidade legal entre nós. Tanto tempo juntas. Valorizo isso”</p> <p>“Sempre tive vontade de crescer na carreira e me empenho para isso. Por isso, minha dedicação 100% naquilo que faço. Quero que saia perfeito, mas também quero reconhecimento por isso.”</p>	Sara
	“Eu sempre estou estudando e trabalhando. Eu faço meu próprio caminho.”	Marcos
	“Na carreira, ele me segue com certeza. A minha carreira é mais bem sucedida que a dele. Eu percebo que isso afeta o relacionamento.”	Eduardo
	“Tenho expectativa de progredir na minha empresa, mas estou contente assim. Não tenho grandes sonhos... agora estou ganhando dinheiro e estou bem... quero me divertir e curtir a vida.”	Rubens
	“Minha essência está nas coisas que faço. Gosto muito de trabalhar e daquilo que faço. Faço com empenho e dedicação. Não abro mão do meu trabalho e de lutar por isso.”	Jorge

Fonte: A autora.

O tema “Equilíbrio entre vida e trabalho” traz elementos relacionados ao tempo dedicado ao trabalho observado nos relatos dos entrevistados, quando da análise da Dimensão Trabalho.

Para as mulheres heteroafetivas, o equilíbrio entre vida e trabalho é afetado pela fase de crescimento dos filhos. Quando pequenos, a dedicação da mulher aos cuidados das crianças é maior. Com a adolescência e fase adulta dos filhos, ela destina maior atenção e interesse ao trabalho e satisfação na carreira. Isso pode ser comprovado pelos relatos de Marta e Deise. O

homem heteroafetivo passa a delimitar o tempo disponível ao trabalho após o nascimento dos filhos, ajustando-o às necessidades familiares.

Na união homoafetiva, observou-se maior dedicação de tempo ao trabalho dos *gays* do que nos demais grupos, com atenção maior na carreira individual e menor no compromisso mútuo inerente à carreira dual. Ter ou não filhos pode estar associado a essa dedicação, uma vez que Rubens e Jorge buscam dedicar maior tempo ao sobrinho e filho, respectivamente.

Assim como no relato dos *gays*, as lésbicas também destinam mais tempo às suas carreiras, Contudo, os relatos de todas as mulheres desse grupo evidenciam maior compromisso com a parceira e com os filhos, bem como com as decisões que impactam a carreira e a vida comum.

Quando perguntado sobre a quantidade de horas semanais gastas no trabalho e nas atividades realizadas em casa, os entrevistados responderam sobre uma estimativa de 100 horas semanais, com inclusão de horas trabalhadas nos finais de semana (sábado e domingo) e trabalho extra. Tal estimativa foi introduzida pelo pesquisador durante as entrevistas, para facilitar a resposta dos entrevistados. Foi solicitado que eles respondessem sobre si e sobre seus cônjuges. Os resultados dessa medida estão evidenciados no Quadro 39 a seguir.

Quadro 39 – Descrição das horas de dedicação semanal dos entrevistados e seus cônjuges destinados ao trabalho e à família.

Grupo	Entrevistado	Horas de dedicação do entrevistado	Horas de dedicação do cônjuge
Mulheres heteroafetivas	Marta	40 horas – Trabalho 60 horas – Família	80 horas – Trabalho 20 horas - Família
	Deise	70 horas – Trabalho e Estudo 30 horas – Família	60 horas – Trabalho 40 horas - Família
Homens heteroafetivos	Alexandre	60 horas – Trabalho 40 horas – Família	30 horas – Trabalho 70 horas - Família ²³
	Luis	50 horas – Trabalho 50 horas – Família	50 horas – Trabalho 50 horas - Família
Gays	Eduardo	70 horas – Trabalho 30 horas – Família	40 horas – Trabalho 60 horas - Família
	Marcos	75 horas – Trabalho 25 horas – Família	45 horas – Trabalho 55 horas - Família
	Rubens	40 horas – Trabalho 60 horas – Família	60 horas – Trabalho 40 horas - Família
	Jorge	70 horas – Trabalho 30 horas – Família	70 horas – Trabalho 30 horas - Família
Lésbicas	Rosana	50 horas – Trabalho 50 horas – Família	70 horas – Trabalho 30 horas - Família
	Regina	35 horas – Trabalho 65 horas – Família	60 horas – Trabalho 40 horas - Família
	Simone	70 horas – Trabalho 30 horas – Família	70 horas – Trabalho 30 horas - Família
	Sara	70 horas – Trabalho 30 horas – Família	70 horas – Trabalho 30 horas - Família

Fonte: A autora.

²³ No momento atual. Antes dos filhos, 40 horas no trabalho e o restante para a família.

A partir dos dados do Quadro 39 acima, foi possível calcular a média de horas gastas para as demandas de trabalho e da família. Para o cálculo, foram agrupados os entrevistados dos grupos de homens e mulheres heteroafetivos, denominando-os de casais heteroafetivos. Para *gays* e lésbicas, foram agrupadas as horas dos entrevistados (Cônjuge 1) e de seus parceiros (Cônjuge 2). Dessa forma, o cálculo foi apresentado para quatro casais de cada grupo.

O Quadro 40 apresenta as médias das horas de dedicação semanal dos entrevistados e seus cônjuges destinados ao trabalho e à família.

Quadro 40 – Médias das horas de dedicação semanal dos entrevistados e seus cônjuges destinados ao trabalho e à família.

Grupos		Trabalho	Família
Casais heteroafetivos	Homens	62,5	35,5
	Mulheres	47,5	52,5
Casais de <i>gays</i>	Cônjuge 1	63,75	36,25
	Cônjuge 2	53,75	46,25
Casais de lésbicas	Cônjuge 1	56,25	43,75
	Cônjuge 2	67,5	32,5

Fonte: A autora.

As médias mostram que os homens heteroafetivos, os *gays* e lésbicas dedicam-se mais ao trabalho do que as mulheres heteroafetivas. Na união homoafetiva, independentemente se um cônjuge assume mais as demandas domésticas do que o outro, a dedicação ao trabalho e à carreira é evidenciada.

O segundo tema tratado na associação das dimensões Trabalho e Família é a “Participação no trabalho e na família”.

Na revisão da literatura dessa pesquisa, Naidoo e Jano (2002) apontaram três fatores de investigação relacionados ao equilíbrio entre vida e trabalho do casal em carreira dual: a participação de cada membro do casal nas atividades profissionais e na casa/família; o

compromisso que cada um apresenta com o trabalho e com a casa/família e; os valores importantes no trabalho e na família para cada cônjuge.

Visando aprofundar a definição de participação e de compromisso evidenciados pelos casais em carreira dual, mostra-se necessária a diferenciação entre os termos. Este estudo entende que a participação nas atividades difere do compromisso de realizá-las. Considera-se como participação o auxílio nas atividades, sem o comprometimento de coordená-las, organizá-las ou avaliá-las, apenas de realizá-las. Na participação, a pessoa faz parte de um grupo de referência, no qual influencia ou é influenciado pelo mesmo. No caso desse estudo, esse grupo é a família.

Como compromisso, compreende-se o envolvimento total no planejamento, organização e avaliação da tarefa. Está relacionado a posição que o indivíduo assume quanto à obrigatoriedade e à responsabilidade da ação.

Considerando cada grupo analisado, verifica-se que as mulheres heteroafetivas acabam se comprometendo com a realização das atividades domésticas e familiares, uma vez que o planejamento, a organização e a avaliação das mesmas são realizados por elas. Isso pode ser observado no caso de Deise e Marta. A primeira relata que distribui as atividades entre todos os membros da casa, inclusive os filhos. O casal é responsável pela administração financeira, manutenção do carro e da casa, lazer, auxílio às filhas e pais do marido. Os pais do marido de Deise moram longe, mas estão em idade avançada e necessitam de cuidados médicos. Durante a semana ou aos finais de semana, é necessário que Deise ou o marido possam auxiliá-los em deslocamentos aos médicos, medicamentos, dentre outros compromissos.

Deise elaborou três listas de atividades para a organização da casa. A primeira refere-se às tarefas anuais (como pagamento de contas de IPVA²⁴, IPTU²⁵, materiais escolares e outros tributos anuais e; manutenção de casa e de carro, como troca de óleo). A segunda diz respeito às tarefas realizadas mensalmente (como pagamentos de contas de energia, água, condomínio e, compra de mantimentos, dentre outros). A terceira está relacionada às atividades semanais (como compra de mantimentos semanais, deslocamento dos filhos para atividades escolares, dentre outros).

²⁴ Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores.

²⁵ Imposto Predial e Territorial Urbano.

A organização das atividades financeiras e os cuidados dos pais do marido de Deise são divididos entre o casal. Outras atividades são ajustadas na agenda em conversas durante o café da manhã. Quando a empregada sai de férias, há a escolha da atividade que cada membro da família vai desempenhar na ausência da mesma. Geralmente, cada um escolhe a partir do que mais gostam de fazer.

Observa-se que o mesmo ocorre com o grupo de homens heteroafetivos, no qual os homens assumem ação participativa com relação às questões domésticas e familiares. Alexandre auxilia no cuidado das crianças no banho ou na troca de fraldas, quando há tempo disponível em casa. Da mesma forma, dedica-se a atividades domésticas como lavar louça ou arrumar a casa nesse período. Todas as tarefas são demandadas por sua esposa. Esta se assegura da coordenação das atividades e direciona-as para Alexandre.

Investigando a dinâmica dos casais do grupo de homens homoafetivos, observa-se que as demandas domésticas e familiares também são coordenadas por um dos membros. No exemplo de Eduardo, seu cônjuge é o responsável por tais atividades. Nota-se que a atribuição deve-se à questão de flexibilidade de tempo destinado ao trabalho e à afinidade com tais atividades. Eduardo considera que se o companheiro tem mais tempo do que ele, pode realizar tais atividades. Em contrapartida, ele auxilia mais com a renda para os pagamentos das contas. Ele também inferiu que tal fato se deve à carreira do marido que não “decolou” (sic). Eduardo entende que a divisão das atividades está adequada para ele, mas percebe que seu companheiro está insatisfeito com isso.

A análise que se permite realizar desse aspecto é que as atividades não são atribuídas ao sexo, mas ao gênero construído na interação simbólica que ocorre em entre o casal. Isso foi observado nos relatos de Eduardo, Marcos e de Jorge.

Com relação às lésbicas, os relatos indicam maior cooperação mútua na realização das tarefas, evidenciada nos relatos de todas as entrevistadas. Nota-se que, na interação simbólica construída socialmente, a mulher está mais propensa às atividades domésticas e familiares, podendo-se hipotetizar que, no casamento entre mulheres, tais questões são facilmente decididas e operacionalizadas sem constrangimento ou atitudes que demonstrem dominação ou poder.

O tema “Compromisso com o trabalho e com a família” pode ser analisado, associando-se às horas destinadas ao trabalho e à família. Denota-se maior compromisso pelas demandas profissionais pelo homem quando se refere ao maior número de horas dedicadas ao trabalho do que à família. Para a mulher, observa-se mais horas dedicadas ao planejamento da rotina familiar.

Na união homoafetiva, há o compromisso de um dos cônjuges para as demandas familiares e do outro para o trabalho, percebendo-se a mesma dinâmica que ocorre na interação de casais heteroafetivos. Ampliando essa análise para as questões da construção de gênero, pode-se inferir que o aprendizado social do homem e as relações de poder na interação estejam associadas a tais configurações familiares. Outro fato relacionado é a ascensão na carreira: para os casais de *gays* em que um dos cônjuges não está em evolução na carreira ou não está no caminho para o sucesso profissional, há o enfoque para as atividades da casa.

Diferentemente dos casais hetero e de *gays*, para as lésbicas, há o compromisso compartilhado, percebido pelos relatos referentes à indiferença entre quem faz ou não faz determinada atividades. Mesmo que a outra não possa fazer, não há o desacordo em realizar uma atividade pela outra, como é notado nos discursos dos homoafetivos.

O último tema analisado está relacionado aos “Valores no trabalho e na família”. Antes das considerações sobre esse tema, é importante salientar que as unidades de registro selecionadas dizem respeito ao que as pessoas valorizam e não ao conceito de valor, empreendido em teoria sobre tal constructo.

Além dos relatos, mostra-se importante avaliar como o peso que a pessoa atribui à carreira ou à família em cada etapa de sua de vida influencia as decisões tomadas quanto a essas dimensões. A troca de um emprego ou a escolha de ter filhos é influenciada por esse peso. Além disso, percebe-se que tal peso é diferente ao longo da trajetória de vida da pessoa.

Observou-se que há maior valorização da Dimensão Trabalho para todos os entrevistados. Para as mulheres heteroafetivas, tal dimensão é mais valorizada antes do nascimento dos filhos e após seu crescimento, sendo que o fator “Filhos” interfere na construção e evolução da carreira. Isso não foi notado entre as lésbicas.

Para todos os entrevistados, o diálogo sobre as questões diárias mostra-se fundamental para os arranjos entre as demandas entre família e trabalho e, conseqüentemente, para a carreira dual.

Entretanto, a forma como se estabelece tais arranjos permite observar três fases evolutivas da carreira dual, passando da carreira individual com os *gays*, para o apoio mútuo na carreira com as lésbicas. Os casais heteroafetivos estão na fase central desta evolução, uma vez que os aspectos relacionados à carreira e à família estão sendo pensados de forma conjunta um com o outro, percebendo a valorização da importância da carreira da mulher pelo homem.

O Quadro 41 apresenta a síntese de todos os pontos abordados nessa subseção, subdividindo-os nos quatro grupos da amostra desta pesquisa.

Quadro 41 – Síntese dos fatores apontados nas entrevistas com relação à categoria “Equilíbrio entre vida e trabalho”.

Equilíbrio entre vida e trabalho				
Temas	Homens heteroafetivos	Mulheres heteroafetivas	Gays	Lésbicas
Equilíbrio entre vida e trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Limites entre o tempo destinado ao trabalho e à família. • Maior dedicação da mulher à família com filhos pequenos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mulher com maior flexibilidade de horário do trabalho. • Maior dedicação da mulher ao trabalho após o crescimento dos filhos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Menor equilíbrio entre vida e trabalho. • Maior dedicação ao trabalho que nos demais grupos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior equilíbrio entre vida e trabalho. • Dedicação ao trabalho.
Participação no trabalho e na família	<ul style="list-style-type: none"> • Participação do homem em algumas atividades domésticas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planejamento e organização das demandas familiares. 	<ul style="list-style-type: none"> • Planejamento e organização das demandas familiares de um dos cônjuges. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coparticipação na organização e realização das demandas familiares e atividades de trabalho.
Compromisso com o trabalho e com a família	<ul style="list-style-type: none"> • Maior compromisso do homem com as demandas de trabalho. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior compromisso da mulher com as demandas família. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisso de um dos cônjuges com o trabalho e do outro com a família. 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromisso mútuo com as demandas de trabalho e de família.
Valores no trabalho e na família	<ul style="list-style-type: none"> • Maior valorização do trabalho. • Carreira e família pensadas de forma conjunta com o outro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior valorização da família. • Carreira e família pensadas de forma conjunta com o outro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior valorização do trabalho. • Carreira e família pensadas de forma individual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior valorização do trabalho. • Carreira e família pensadas de forma conjunta com o outro.

Fonte: A autora.

6.5.2. Síntese da associação das dimensões “Trabalho e Família”

Para a dimensão Trabalho e Família, contabilizaram-se 66 unidades de registro, compondo a análise da categoria “Equilíbrio entre vida e trabalho”, correspondendo a 100%.

A partir das análises de cada categoria descritas no Quadro 41, foram pontuados 6 fatores que influenciam a carreira dual associando as dimensões Trabalho e Família. Os fatores foram apresentados no Quadro 42 a seguir.

Quadro 42 – Fatores de influência na carreira dual, subdivididos nas categorias da Dimensão Família.

Dimensão Família	
Categorias	Fatores
Equilíbrio entre vida e trabalho	1. Equilíbrio entre vida e trabalho
	2. Participação na família
	3. Participação no trabalho
	4. Compromisso com a família
	5. Compromisso com o trabalho
	6. Compromisso com a carreira dual

Fonte: A autora.

Com o intuito de finalizar essa seção, o Quadro 43 aponta as similaridades e diferenças entre os grupos da amostra.

Quadro 43 - Similaridades e diferenças entre os grupos elencados nesta pesquisa.na dimensão “Trabalho e Família”.

Dimensão Trabalho e Família					
Categorias	Temas	Homens heteroafetivos	Mulheres heteroafetivas	Gays	Lésbicas
Equilíbrio entre vida e trabalho	1. Equilíbrio entre vida e trabalho	Sim	Sim	Trabalho	Sim
	2. Participação na família	Participação em algumas atividades domésticas.	Planejamento e organização das demandas familiares.	Planejamento e organização das demandas familiares de um dos cônjuges.	Coparticipação na organização e realização das demandas.
	3. Participação no trabalho	Alta	Compartilhada com as demandas familiares	Alta	Alta
	4. Compromisso com a família	Menor	Maior	Menor	Menor
	5. Compromisso com o trabalho	Maior	Crescente	Maior	Maior
	6. Compromisso com a carreira dual	Crescente	Alto	Baixo	Compartilhado

Fonte: A autora.

6.6. Síntese dos dados apresentados neste capítulo

Buscando responder os objetivos específicos desta pesquisa, os quais visam identificar os fatores que influenciam a carreira dual para casais heteroafetivos, casais de *gays* e de lésbicas, optou-se por analisar os dados do grupo de homens e de mulheres em união heteroafetiva de forma conjunta. As evidências mostram semelhanças entre os resultados de homens e mulheres heteroafetivos, denotando a complementaridade nos arranjos familiares para dar conta das aspirações profissionais e evolução na carreira.

Dessa forma, para a construção desta subseção, a qual tem o propósito de evidenciar a carreira dual à luz das dimensões Trabalho, Família e da associação entre elas, elencou-se os fatores de influência da carreira dual para os três tipos de casais, subdivididos a partir de sua orientação sexual.

A primeira ideia foi constituir dois grupos: homoafetivos e heteroafetivos. No entanto, os resultados mostram diferenças na forma de conceber os ajustes entre demandas de trabalho e de família para lésbicas e para *gays*.

Em todas as dimensões, totalizou-se 458 unidades de registro, das quais 205 trechos compõem a análise da Dimensão “Trabalho”, correspondendo a 45%; 187 unidades de análise configuraram a dimensão “Família”, relativos a 41%; e 66 registros foram verificados para a associação entre as duas dimensões, com 14% do total.

Os dados permitem visualizar que o número de registros que comprovam os dados é aproximado para as dimensões Trabalho e Família. Para a associação das dimensões Trabalho e Família, há um número menos expressivo.

O Quadro 44 a seguir mostra a síntese dos itens analisados a partir dos fatores inferidos de cada dimensão, apontando as similaridades e as diferenças entre os três tipos de casais: heteroafetivos, *gays* e lésbicas.

Quadro 44 – Síntese dos fatores elencados na pesquisa, apresentando as similaridades e as diferenças entre os casais heteroafetivos, os casais de gays e os casais de lésbicas.

Dimen- sões	Fatores	Casais heteroafetivos	Casais de gays	Casais de lésbicas
Trabalho	1. Dedicção de tempo ao trabalho	Total para homens e parcial para mulheres	Total	Total
	2. Flexibilidade de horário no trabalho	Parcial para homens e total para mulheres	Parcial	Parcial
	3. Trabalho extra em casa	Não para homens e sim para mulheres	Sim	Não
	4. Mudanças no trabalho	Casa e Família	Próprias	Casa e família
	5. Apoio mútuo na carreira	Sim	Sim	Sim
	6. Foco na carreira	Próprias para homens e de ambos para mulheres	Própria	De ambas
	7. Foco na dimensão	Familiar e profissional	Pessoal e profissional	Familiar e profissional
	8. Dedicção à carreira	Dividida com a família	Mantém após o casamento	Mantém após o casamento
	9. Progressão na carreira	Desempenho para homens e satisfação na atividade para mulheres	Desempenho	Reconhecimento
	10. Remuneração	Consequência do trabalho para homens e menos importante do que a carreira para mulheres	Consequência do trabalho	Menos importante do que a carreira
	11. Discriminação	Sim para mulheres	Sim	Sim
	12. Integração social e profissional	Sim	Crescente	Crescente
	13. Estratégias nos conflitos	Conciliar tempo e trabalho.	Declarar orientação sexual.	Declarar orientação sexual.
	14. Apoio do gestor e da organização	Adequação de políticas de gestão de pessoas à diversidade de gênero	Adequação de políticas de gestão de pessoas à diversidade de orientação sexual	Adequação de políticas de gestão de pessoas à diversidade de orientação sexual

Quadro 44 – Síntese dos fatores elencados na pesquisa, apresentando as similaridades e as diferenças entre os casais heteroafetivos, os casais de gays e os casais de lésbicas (continuação).

Dimensões	Fatores	Casais heteroafetivos	Casais de gays	Casais de lésbicas
Família	15. Papel de cada cônjuge	Mulher com o papel de organizar, coordenar e distribuir as atividades familiares e domésticas.	Um dos cônjuges assume o papel de organizar, coordenar e distribuir as atividades familiares e domésticas.	Responsabilidade compartilhada nas atividades domésticas e familiares.
	16. Organização do tempo	De acordo com o tempo disponível e preferência de tarefas de cada membro da família.	Maior dedicação de um dos cônjuges às atividades domésticas.	De acordo com o tempo disponível e preferência de tarefas de cada membro da família.
	17. Cuidado com as crianças	Participação de terceiros e familiares	Participação de terceiros familiares	Participação de terceiros e familiares
	18. Serviços domésticos	Sim	Sim	Sim
	19. Pagamento de contas	Corresponsabilidade	Corresponsabilidade	Corresponsabilidade
	20. Autoestima	Satisfação no trabalho e na carreira.	Satisfação no trabalho e na carreira.	Satisfação no trabalho e na carreira.
	21. Idade dos cônjuges	Influencia a convivência	Maior aceitação do relacionamento	Maior aceitação do relacionamento
	22. Filhos	Sim	Não	Não
	23. Flexibilidade para lidar com assuntos cotidianos	Necessidade de equilibrar as demandas de trabalho e de família. Evitação do conflito.	Diálogo. Não evitação do conflito.	Necessidade de equilibrar as demandas de trabalho e de família. Solução do conflito.
Trabalho e Família	24. Equilíbrio entre vida e trabalho	Sim	Trabalho	Sim
	25. Participação na família	Planejamento para a mulher e coparticipação para o homem	Não há coparticipação.	Arranjo compartilhado para equilibrar as demandas.
	26. Participação no trabalho	Alta para homens e compartilhada para mulheres	Alta	Alta
	27. Compromisso com a família	Maior para a mulher e menor para o homem	Menor	Menor
	28. Compromisso com o trabalho	Crescente para a mulher e maior para o homem	Maior	Maior
	29. Compromisso com a carreira dual	Alto para a mulher e crescente para o homem	Baixo	Compartilhado

Fonte: A autora.

7. CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo elencar os fatores que podem influenciar a carreira dual para casais heteroafetivos, casais de lésbicas e casais de *gays*. Com a finalidade de responder a pergunta norteadora, esse capítulo foi dividido em quatro seções que buscaram associar os elementos coletados e explanados nos resultados com as pesquisas apresentadas na revisão de literatura.

A primeira seção aborda a discussão sobre o conceito contemporâneo de carreira dual para heteroafetivos, lésbicas e *gays* e as diferenças na constituição da carreira dual para os três tipos de casais.

A segunda seção identifica e analisa os fatores que determinam a constituição da carreira dual para casais heteroafetivos, lésbicas e *gays*, além de apresentar a caracterização da carreira dual para cada tipo de conjugalidade.

A terceira seção proporciona uma ampla visão das limitações desta pesquisa, fornecendo e debatendo os aspectos para futuros estudos que o tema permite e que os resultados desta possibilitam.

A quarta seção apresenta as recomendações e aconselhamentos aos profissionais casados em carreira dual hetero e homoafetivo, bem como aos gestores e organizações.

7.1. O conceito de carreira dual para o contexto contemporâneo

Essa explanação responde o primeiro e segundo objetivos específicos desta pesquisa, os quais propõem compreender o conceito de carreira dual e verificar diferenças entre a constituição deste modelo para heteroafetivos, *gays* e lésbicas.

O conceito de carreira dual descrito neste estudo concebe que ambos os cônjuges estejam inseridos no trabalho produtivo e ambicionem a ascensão na carreira. Nos estudos de Rapoport e Rapoport (1969; 1971; 1976), esse conceito foi pensado a partir de pesquisas

realizadas com casais heteroafetivos da elite britânica, cujas mulheres atuavam como professoras universitárias, advogadas, médicas ou em outra profissão liberal.

No contexto contemporâneo, o aumento da participação da mulher no mercado de trabalho, o surgimento de modelos familiares que contrastam o tradicional e a consolidação sociocultural e política de famílias homoafetivas mostram que a reflexão sobre o conceito de carreira dual deve considerar as transformações do meio, passando a ser influenciado não só pelos papéis desempenhados pela mulher e pelo homem no seio familiar, mas por outro conjunto de normas sociais que foram sendo apreendidas pelos grupos sociais nos últimos cinquenta anos. Além disso, deve-se ponderar os efeitos dos aspectos culturais sobre o cenário econômico e social brasileiro, principalmente de São Paulo, onde esta pesquisa foi realizada.

Ao se analisar o fenômeno da carreira dual à luz do Interacionismo Simbólico, observa-se que as transformações sociais, econômicas e culturais que interferem no cenário corporativo brasileiro inserem elementos que configuram exigências profissionais para a ascensão da carreira, muitas vezes, incompatíveis com as demandas do ambiente familiar. Percebe-se que os ajustes para conciliar tais demandas são maiores e com soluções que influenciam os papéis sociais do homem e da mulher nas interações sociais. Como coloca Haguette (1992), é o *self social*, que no seu caráter dinâmico, evolui e se transforma modificando os padrões e conteúdos das interações sociais, e neste caso, do casal em carreira dual.

O modelo de carreira dual é construído pelo significado que os cônjuges dão à relação a partir de seus atos e suas intenções. Os cônjuges interpretam a situação vivenciada, escolhendo, avaliando, reordenando e transformando o significado simbólico da mesma para, posteriormente, padronizar esse novo arranjo exigido pelo meio. A simbologia que se constrói na interação depende da construção do significado da ação do outro (BLUMER, 1969).

Se a interação influencia os papéis e condiciona as ações, ao se refletir sobre a carreira dual, nota-se perspectivas diferentes para os casais heteroafetivos, casais de *gays* e casais de lésbicas.

Na carreira dual heteroafetiva, o papel é influenciado pela construção do gênero feminino e do masculino. Há a expectativa do papel de cada um dos cônjuges sobre o que é esperado, socialmente e na interação do casal. Os estudos de Rapoport e Rapoport (1976), Sekaran (1985;1986), e Gilbert e Rachlin (1987), bem como os resultados desta pesquisa mostram que

a carreira dual heteroafetiva depende muito dos ajustes e arranjos do homem e da mulher entre as demandas familiares e profissionais. A partir da exigência de tais ajustes, os papéis do homem e da mulher são ressignificados na interação e no compromisso de estabelecer a conjugalidade, respeitando as intenções e os desejos do outro, e incorporando valores e princípios democráticos no ambiente familiar.

Os constructos de gênero feminino e masculino se reconstroem por meio dos papéis desempenhados na interação, evidenciando relações de poder menos hierarquizadas quando comparado ao fenômeno caracterizado por Rapoport e Rapoport (1976). Os ajustes e arranjos formatam um modelo de carreira dual em que se busca o poder equalizado nas interações, revendo as características implícitas ao gênero de cada um, determinado pelo papel social.

Se para os casais heteroafetivos, o ajuste das demandas mostra-se como fator primordial, para os casais homoafetivos, a orientação sexual é o distintivo, por meio do qual se constrói novas interações, considerando os papéis de gênero.

Embora baseados em modelos de interação internalizados socialmente, os papéis assumidos na interação do casal homoafetivo estão sendo construídos sob a fundamentação do sexo (homem e mulher), do gênero (masculino e feminino) e da orientação sexual (homo, hetero e bissexual), conforme Fry (1982).

Os resultados desta pesquisa mostram que o modelo familiar heteroafetivo é semelhante ao observado no casamento de *gays* e lésbicas. Apesar disso, as interações não estão fixadas nos ajustes entre as demandas familiares e profissionais como nos heteroafetivos, mas são construídas a partir dos fundamentos do trabalho e da carreira.

Nos casais de *gays*, denota-se que um dos cônjuges assume as demandas domésticas enquanto o outro atua como participante, realizando algumas atividades relacionadas à dinâmica doméstica e familiar. Tal divisão está relacionada ao tempo disponível para o trabalho e ao sucesso na carreira de um dos cônjuges maior do que para o outro. Observa-se que o *gay* possui grande interesse no trabalho e na carreira como decorrente do papel de gênero masculino, tradicionalmente associado à necessidade de se prover financeiramente, sozinho ou na interação entre o casal.

O crescimento profissional é importante para o cônjuge *gay*, não sendo observado o compromisso efetivo com a carreira dual. Há menor colaboração na solução de problemas diários e corriqueiros relacionados ao equilíbrio entre as atividades familiares e domésticas.

Embora as configurações de papéis e de gênero estejam construídas socialmente e sobre diferentes vivências e situações, observa-se que os *gays* reproduzem um modelo análogo à família tradicional, no que se refere às demandas familiares. Nesse modelo, um é o provedor e o outro dedica-se aos cuidados da casa. Em todos os casais de *gays* investigados, o trabalho é visto como essencial à sua individualidade. É possível supor que o insucesso ou a insatisfação com a evolução de carreira define qual cônjuge planeja e organiza as demandas domésticas e qual dedica-se às questões de manutenção financeira da família.

A busca por relações mais igualitárias, diminuindo a influência de dominação, descrita por Scott (1986) é percebida nos conflitos existentes nas interações do casal *gay*. Embora a construção da interação seja pautada no debate, existe menor compromisso com a carreira dual e maior direcionamento aos interesses relativos à carreira individual de cada um.

Os casais de lésbicas constroem suas interações diferentes das dos *gays* e dos heteroafetivos. Embora com interesse maior no trabalho, percebe-se alto nível de compromisso com a carreira dual e com soluções compartilhadas ao lidar com os conflitos decorrentes das demandas entre trabalho e família. Os casais de lésbicas constroem relações mais igualitárias, reduzindo a influência de dominação de uma sobre a outra.

Novamente, apresenta-se a influência da internalização do papel e da aprendizagem social presente nas interações entre as lésbicas. Há o compartilhamento das atividades familiares e domésticas, sem conflitos na divisão das tarefas. Esse fato pode estar relacionado às expectativas de papel feminino, internalizadas pela socialização das pessoas e decorrentes da influência do gênero feminino.

A forma como cada cônjuge toma suas decisões está relacionada ao aprendizado do papel de gênero aprendido em sua socialização, independentemente de sua orientação sexual.

Assim como nas pesquisas de Féres-Carneiro (1999), observa-se maior receptividade das lésbicas com relação às escolhas afetivas e com o desejo de ter filhos, o que não ocorre com os casais de *gays*. Esta pesquisa também apresenta resultados semelhantes aos de Féres-

Carneiro (1999), ao apontar menor dificuldade na aceitação da orientação sexual no ambiente corporativo do que no familiar.

O modelo familiar constituído na interação de lésbicas é o que mais se assemelha ao “relacionamento puro” descrito por Giddens (2000) formatado sob a igualdade, a confiança, a intimidade e a comunicação emocional, destituída de relações desiguais de poder de uma sobre a outra.

A Figura 3 mostra a representação dos modelos de carreira dual construído pelos três tipos de casais investigados nesta pesquisa.

Figura 3 – Representação esquemática apresentando as diferenças entre a carreira dual heteroafetiva, de lésbicas e de *gays*.

Conforme percebe-se na representação esquemática da Figura 3, a compreensão do conceito de carreira dual para heteroafetivos, *gays* e lésbicas está associada aos diferentes modelos que cada tipo de casal configura por meio das interações entre si e com o meio.

Para os heteroafetivos, constata-se o crescente compromisso com a carreira dual, fundamentado nos ajustes que ambos os cônjuges realizam para conciliar as demandas profissionais e familiares por meio da busca de interações equitativas de poder.

Os homoafetivos direcionam seus esforços à progressão na carreira. Entre os *gays*, o foco na carreira individual influencia o nível de compromisso com a carreira dual, observando-se relações de poder de um sobre o outro na interação entre o casal.

As lésbicas vivenciam o compromisso compartilhado com a carreira dual, baseado em interações igualitárias de poder e nos ajustes que ambas realizam para conciliar as demandas profissionais e familiares, e crescerem juntas na carreira.

Constata-se também diferenças na tomada de decisões entre o casal baseada no papel de gênero associado ao sexo, construindo socialmente.

Para melhor entendimento de tais aspectos, a próxima seção deste capítulo apresenta uma lista de fatores divididos entre as dimensões Trabalho e Família, bem como na associação entre as mesmas.

7.2.Fatores que influenciam a carreira dual para casais heteroafetivos, casais de gays e casais de lésbicas

A carreira dual é construída pela congruência de interesses, projetos pessoais e oportunidades de trabalho que são discutidos no relacionamento entre os cônjuges, proporcionando diversos arranjos no modelo de vida que cada casal decide adotar.

A diferenciação de cada tipo de modelo constituído pelos casais heteroafetivos, casais de lésbicas e de *gays* depende de fatores relacionados ao trabalho e à família. A partir da síntese descrita no Quadro 45, foi possível elucidar os fatores que esta pesquisa investigou e que influenciam a carreira dual no Brasil, considerando os critérios amostrais desenhados para tal. O Quadro 45 apresenta a síntese desses fatores.

Quadro 45 – Fatores que influenciam a carreira dual no trabalho, na família e na associação das duas dimensões.

FATORES QUE INFLUENCIAM A CARREIRA DUAL		
TRABALHO	FAMÍLIA	TRABALHO E FAMÍLIA
1. Dedicção de tempo ao trabalho	1. Papel de cada cônjuge	1. Equilíbrio entre vida e trabalho
2. Flexibilidade de horário no trabalho	2. Organização do tempo	2. Participação na família
3. Trabalho extra em casa	3. Cuidado com as crianças	3. Participação no trabalho
4. Mudanças no trabalho	4. Serviços domésticos	4. Compromisso com a família
5. Apoio mútuo na carreira	5. Idade dos cônjuges	5. Compromisso com o trabalho
6. Foco na carreira	6. Filhos	6. Compromisso com a carreira dual
7. Foco na dimensão	7. Flexibilidade para lidar com assuntos cotidianos e conflitos	
8. Dedicção à carreira		
9. Progressão na carreira		
10. Remuneração		
11. Discriminação		
12. Integração social e profissional		
13. Estratégias nos conflitos		
14. Apoio do gestor e da organização		

Fonte: A autora.

Diferentemente das autoras Higgins, Duxbury e Lyons (2010), este estudo não aponta a sobrecarga e a autoestima como influenciadores da carreira dual. Observou-se que, os relatos de todos os entrevistados, que a sobrecarga está relacionada ao trabalho e não às demandas domésticas e familiares. Tal questão é resolvida com o diálogo pelos casais, ajustando tarefas em casa para que possa cumprir o designado no trabalho.

Outro fator comentado nas entrevistas e ressaltado na bibliografia por Sekaran (1985) e Shafer (2011), mas que esta pesquisa não encontrou resultados significativos foi a renda familiar. Tal fator apenas apresentou dados para caracterização da amostra. Concomitantemente à renda, observou-se que todos os casais são corresponsáveis no pagamento das despesas domésticas, mas com diferentes porcentagens de contribuição.

Todos os outros fatores foram analisados para a carreira dual heteroafetivo, de *gays* e de lésbicas. As próximas subseções discutem tais fatores, respondendo os três últimos objetivos específicos desta pesquisa.

7.2.1. A carreira dual heteroafetiva

Com a finalidade de identificar e analisar os fatores que determinam a constituição da carreira dual para casais heteroafetivos, observa-se que os relatos de homens e mulheres heteroafetivos que responderam esta pesquisa apresentam relatos complementares quanto à forma como projetam os ajustes nas esferas familiares e de trabalho. Os homens possuem evolução de carreira semelhante aos maridos das entrevistadas do grupo heteroafetivo. Tal semelhança também pode ser descrita quando se refere às mulheres entrevistadas e às esposas dos entrevistados desse mesmo grupo.

Os casais compartilham um estilo de vida em que a distribuição de papéis e atividades entre os parceiros permite decisões que sustentam e facilitam escolhas profissionais e dedicação ao trabalho em diferentes etapas da vida conjugal, confirmando os estudos de Hall e Hall (1980).

As expectativas de papéis masculino e feminino estão bem definidas na relação conjugal e na condução das demandas familiares. Embora a participação da mulher no mercado de trabalho seja crescente, os compromissos assumidos pela mulher casada com a manutenção e organização das atividades da casa, bem como com a maternidade são compartilhados e disputam espaço com os seus desejos de progressão de carreira. Os homens tendem a assumir os papéis de participação nas demandas domésticas e compartilham espaços para que as esposas possam evoluir em suas carreiras, desde que tal crescimento não se sobreponha aos cuidados com os filhos e à coordenação da casa.

No casamento heteroafetivo, os constructos de gênero se associam com os de sexo e com a expectativa de papel social que cada homem e mulher possuem na relação conjugal. No contexto social contemporâneo, cada grupo social estabelece o parâmetro para aceitação de comportamentos sociais. Para o casal heteroafetivo, é esperado que o homem mantenha total ou grande parte dos provimentos financeiros da casa, enquanto que a mulher fixe seus

esforços nas atividades domésticas e de cuidados com os filhos e com a família (GILBERT; RACHLIN, 1987).

Observou-se que, mesmo em carreira dual, a qual representa aporte financeiro dos dois integrantes do casal, tal expectativa ainda é verdadeira. Os arranjos de vida e de trabalho dos casais mostram que as mulheres compartilham a carreira dual fundamentada na expectativa de papel voltada ao planejamento e organização das demandas domésticas e familiares, bem como ao cuidado das crianças. Pode-se afirmar que a evolução da carreira feminina na carreira dual está condicionada ao simbolismo da mulher cuidadora, visto que a mesma acumulada as atividades mercantis e não mercantis na configuração de suas aspirações e expectativas profissionais.

No âmbito organizacional, observa-se a expectativa, tanto masculina como feminina, da elaboração de ações, práticas e políticas organizacionais que possam facilitar a conciliação das demandas pessoais, profissionais e familiares atribuídas à mulher. Tal expectativa é internalizada pela mulher pela percepção de realidade que o casal, a família, os grupos sociais e os organizacionais apreendem em seus encontros sociais. Há uma tendência à ressignificação simbólica da carreira dual para o homem e para a mulher, mas não ocorre a cisão do cumprimento dos papéis atribuídos ao homem e à mulher no contexto familiar, configurados cultural e socialmente. A maneira como os cônjuges tomam suas decisões está relacionada ao papel de gênero feminino e masculino.

Observa-se se que a mulher tende a transição da carreira objetiva para outros modelos, tais como a carreira sem fronteiras (ARTHUR *et al.*, 2005) e a carreira caleidoscópica (MAINIERO; SULLIVAN, 2006), buscando uma trajetória profissional que priorize os desafios profissionais, o equilíbrio entre trabalho e família, e o valor da autenticidade na realização de suas atividades para o desenvolvimento de uma carreira dual que atenda as demandas da casa e da profissão.

Scalabrin (2008) aponta que pesquisadores têm investigado um fenômeno descrito como “Revolução *opt-out*” em que pessoas altamente qualificadas e com desempenho acima do esperado voluntariamente tomam decisões contrárias à manutenção de suas carreiras tradicionais em busca de sua maior satisfação pessoal. Nesta pesquisa, a tendência das mulheres a outros modelos de carreira pode relacionar-se a esse fenômeno. Também soma-se

o fato das entrevistadas apontarem maior desejo de satisfação profissional e de carreira em detrimento dos anseios em termos de remuneração.

A ressignificação do papel do homem, sua percepção sobre os ajustes das tarefas e responsabilidades domésticas e familiares, e a expectativa em função do desempenho adequado para compor um modelo que comporte as novas demandas familiares do casal em carreira dual são fatores de análise com relação ao gênero, em função de relações de poder mais equitativas e que refletem no *status quo* das expectativas de papel do homem e da mulher incorporadas culturalmente e socialmente.

Os desenhos de arranjos entre o casal permitem o equilíbrio de atividades e responsabilidades conjuntas e proporcionam espaço e tempo para o investimento em oportunidades de carreira para ambos na relação dual. Tais ajustes possibilitam refletir sobre as desconstruções de relações de poder cristalizadas entre o casal e ajustes que idealizam relações simbólicas divergentes das formas de socialização anteriormente internalizadas.

É importante elucidar quatro dos cinco dilemas expostos por Rapoport e Rapoport (1976) e Sekaran (1986): sobrecarga de papéis, ciclo de papéis, redes sociais e padrões normativos. Antes de debater cada um deles, vale ressaltar que este estudo não considera adequado o termo dilema colocado pelos autores, mas discute tal perspectiva em termos de fatores de influência sobre como os casais estruturam suas atividades profissionais e familiares. Outro aspecto que antecede a discussão é que o recorte que esse estudo delimita não permite o aprofundamento do fator “identidade” apontado pelos autores, em virtude da abrangência e da amplitude que o conceito possui.

O modelo interacionista permite refletir que a sobrecarga e o ciclo de papéis dependem do planejamento e da organização das demandas domésticas determinadas pela mulher. Por sua vez, o homem também está remodelando seu *self social*, em função das exigências externas de seu grupo familiar, bem como do organizacional. Mesmo que o casal seja suportado por auxílio externo em casa, o planejamento e a organização das atividades quando ambos estão ausentes é importante para o arranjo doméstico e familiar.

Da mesma forma, as expectativas de normas sociais associadas aos comportamentos de cada cônjuge no casamento e dele no ambiente de trabalho passam a ponderar as exigências das

novas configurações familiares que diferem da tradicional. A desconstrução de tais normas indica novos papéis desempenhados pelo casal nos ambientes sociais.

A fim de sintetizarmos os elementos que respondem o objetivo específico de identificar e analisar os fatores que determinam a constituição da carreira dual para casais heteroafetivos, o Quadro 46 apresenta a caracterização da carreira dual heteroafetiva para casais brasileiros, residentes em São Paulo, como um dos conjuntos de resultados desta pesquisa.

Quadro 46 – Características da Carreira Dual Heteroafetiva no Brasil.

Carreira Dual Heteroafetiva
<ul style="list-style-type: none"> • Dedicção plena do homem e parcial da mulher ao trabalho. • Mulher com maior flexibilidade de horário do trabalho. • Homens tendem a não levar trabalho extra para casa e mulheres sim. • Para homens, as mudanças no trabalho são planejadas a partir de suas demandas e da carreira da esposa. • Para mulheres, as mudanças são planejadas a partir das demandas da casa e da família. • Apoio mútuo para que cada um desenvolva sua carreira. • Foco do homem na própria carreira. A mulher desenvolve sua carreira em função das demandas da carreira do marido. • Conciliação entre as esferas familiar e profissional. • Dedicção à família após casamento e nascimento dos filhos. • Compromisso com a carreira dual. • Tendência para a transição de carreira para a mulher. • Falta ações e práticas de benefícios adequados à mulher no ambiente de trabalho. • Integração social da esposa no contexto profissional do marido e vice-versa. • Planejamento e método para conciliar o tempo disponível e as demandas de trabalho. • Mulher com o papel de organizar, coordenar e distribuir as atividades familiares e domésticas. • Marido assume o papel de participação nas atividades. • Organização do tempo para as demandas domésticas de acordo com o tempo disponível e preferência de tarefas de cada membro do casal. • Participação de terceiros e organização da rotina familiar para o cuidado de crianças. • Contratação de serviços domésticos para atender as demandas familiares. • Participação de familiares no cuidado com as crianças. • Mais idade e convívio do casal gera melhor flexibilidade para lidar com assuntos cotidianos. • Soluções de problemas corriqueiros previamente estabelecidos e diálogo para novos assuntos. • Evitação de conflitos entre o casal. • Maior compromisso do homem com as demandas de trabalho. • Maior compromisso da mulher com as demandas da família. • Carreira e família pensadas de forma conjunta com o outro.

Fonte: A autora.

Na carreira dual heteroaferiva, o trabalho, a carreira e a família são considerados importantes para o relacionamento do casal. Ela é caracterizada pela dedicação plena do homem e parcial da mulher ao trabalho. Os homens mantêm o foco no trabalho, aspirando a evolução na carreira, enquanto a mulher tende a optar por trabalho que permitam maior flexibilidade de horário, a fim de obter disponibilidade de tempo que possibilite conciliar as demandas domésticas e familiares.

Como o homem mantém o foco em sua própria carreira, as mudanças no trabalho são planejadas a partir de seus próprios interesses. Diferentemente dos autores estudados nesta pesquisa, os dados sugerem mudanças na postura do homem em carreira dual, no que tange à carreira de sua esposa, na medida que está respeitando as aspirações da carreira dela, por meio de acordos e ajustes dos aspectos profissionais. As mulheres, por sua vez, fundamentam suas escolhas profissionais sob a adequação do tempo disponível ao planejamento da rotina familiar e dos cuidados com os filhos. Há a tendência da mulher absorver várias atividades sobrepondo as do trabalho produtivo e reprodutivo, inclusive levando trabalho extra para casa.

Há o compromisso crescente com a carreira dual apoiado pelo reconhecimento da carreira da esposa pelo marido e pela coparticipação nas atividades domésticas e familiares. As demandas domésticas são planejadas e organizadas pela mulher, que conta com o apoio do serviço de terceiros e de familiares no cuidado dos filhos. Sem esse apoio, é possível que houvesse comprometimento de tempo disponível ao trabalho produtivo da mulher, sendo o fator contratação de terceiros para os serviços domésticos um influenciador da carreira dual heteroaferiva, assim como no estudo de Higgins, Duxbury e Lyons (2010) que analisou com casais em *dual-earner*.

7.2.2. A carreira dual para casais de gays

O modelo de casal, descrito por HALL e HALL (1980), em que o investimento dos cônjuges em seus papéis de trabalho e sobre o que conseguem construir juntos, é observado em todos os casais desse estudo. No entanto, a forma como se concebe a desconstrução de hábitos e costumes antes do casamento, a convivência compartilhada e a delimitação de espaços

individuais onde as decisões da carreira podem suscitar decisões conjuntas são diferentes para os casais heteroafetivos, para *gays* e para lésbicas.

É importante ratificar que os *gays* da amostra performam um grupo bem definido entre as possibilidades de homoafetividade apresentada na revisão de literatura desse estudo. Além disso, optou-se por casais que concebessem um espaço-família de exercício de amor e cooperação mútua, destinado à reprodução social e não biológica.

Comprovando-se os estudos de Féres-Carneiro (1997; 1999), a maior parte dos casais de *gays* não pretende investir na adoção e criação de filhos, mantendo relações conjugais duradouras, mas com o modelo de conjugalidade formatado sobre o trabalho. O tipo de Família Carreirista (SANTOS, 2011) descreve a situação de ambos os *gays* desse estudo, em que um membro do casal assume as decisões de manutenção da casa, dedicando-se exclusivamente para o trabalho, enquanto o outro assume as tarefas domésticas e manutenção da casa, nem que seja por coordenação de tais atividades.

No equilíbrio entre as demandas domésticas e familiares, observa-se que um dos membros do casal assume, quase que por completo, as demandas domésticas e familiares. Embora haja a condução das energias do casal *gay* voltado para o trabalho, um deles acaba assumindo tarefas construídas e concebidas no ambiente social como do gênero feminino, resultado da socialização de papéis. Além disso, percebe-se que as decisões finais, sejam de trabalho, de entretenimento ou de lazer, são ditadas pelo membro de casal que melhor está progredindo na profissão e na carreira. O casal homoafetivo masculino se identifica com o modelo heteroafetivo na resignificação dos constructos sexuais e de gênero, bem como na distribuição do poder observado pelas decisões que eles assumem no trabalho, na renda e na carreira.

Sob a perspectiva pós-moderna de Harding (1986), o gênero está associado ao desempenho e ao comportamento, na medida que as características sociais significativas são criadas e recriadas pela socialização e pelo contexto que determinado grupo vive. Nesse sentido, a ruptura de um olhar do que é esperado de um casal homoafetivo permite pensar a relação conjugal a partir de novos significados e de comportamentos de cada membro do casal. Atribuir ou assumir papéis na relação dependerá das relações de poder que se estabelecem entre o par.

Nas narrativas, a importância do trabalho e da carreira são fatores que influenciam a carreira dual do *gay*, uma vez que os arranjos de equilíbrio entre vida e trabalho são prescritos mais pelas demandas profissionais do que pelas familiares, não havendo proporcionalidade entre as duas. Naturalmente, conflitos de relacionamento são gerados pelos membros do casal, cuja influência de poder é menor, os quais se sentem pertencentes e determinados pelas escolhas de vida e de trabalho dos companheiros. Tais escolhas acarretam desconfortos e desacordos entre os períodos de trabalho e lazer, em favor do cônjuge dominante na relação. Os desejos do outro são colocados estão em segundo plano, e muitas vezes, vistos como obrigações e deveres dos primeiros para com seus maridos.

O compromisso com a carreira dual do casal *gay* é parcial, cujo foco está voltado às esferas pessoal e profissional, visando a ascensão na carreira. Apesar do apoio mútuo para que cada um desenvolva suas aspirações profissionais, não se observam acordos e ajustes para que as demandas domésticas e familiares sejam compartilhadas.

Assim como no casal heteroafetivo, a contratação de serviços de terceiros, tais como empregadas domésticas e faxineiras, bem como o auxílio de familiares é essencial para que se mantenha a carreira dual.

No âmbito corporativo, os *gays* percebem a crescente aceitação do homoafetivo do contexto social e profissional, apesar de já terem sofrido alguma forma de discriminação no trabalho. Isso está associado à divulgação crescente nas organizações da diversidade sexual, buscando interações mais saudáveis no ambiente organizacional.

Assim como nos estudos de O'Ryan e McFarland (2010), os *gays* tendem a reconhecer que o suporte oferecido pelas organizações possibilita interações mais seguras. À luz do modelo interacionista, se as organizações investissem na sensibilização e conscientização da necessidade de um ambiente de trabalho que aceite as diversidades, as interações seriam influenciadas e interpretadas com vistas às mudanças ao longo do tempo, estabelecendo um novo *self social*, fundamentado em relações equitativas de poder. Esta pesquisa apresenta dados de que isso já ocorre para os *gays* e tendem a crescer para as lésbicas.

Manley (2006) observou que a experiência de discriminação prejudica o processo de desenvolvimento da carreira *gay* nas organizações, visualizado pela intolerância e pela

necessidade de se inserir uma atmosfera de apoio ao grupo LGBTTI. Isso foi observado tanto para os *gays* como para as lésbicas.

O Quadro 47 descreve as características da carreira dual para casais de *gays* no Brasil.

Quadro 47 – Características da Carreira Dual para Casais de *Gays* no Brasil.

Carreira Dual para Casais de <i>Gays</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Dedicção plena dos dois cônjuges ao trabalho. • Flexibilidade de horário no trabalho de um dos cônjuges • Trabalho extra em casa devido à alta valorização da dimensão Trabalho. • Mudanças no trabalho, planejadas a partir de suas demandas de trabalho. • Apoio mútuo para que cada um desenvolva sua carreira. • Foco na própria carreira. • Foco na esfera pessoal e profissional. • Dedicção e compromisso com a carreira se mantém após o casamento. • Foco intenso na progressão de carreira. • Carreira individual não foca o compromisso com a carreira dual. • Atitudes de preconceito ao homoafetivo das chefias e das empresas, mas com tendências a redução. • Crescente aceitação do homoafetivo pelas pessoas no ambiente de trabalho. • Maior integração do <i>gay</i> no contexto profissional e social. • Adequação dos benefícios da empresa à união homoafetiva. • Um dos cônjuges assume o papel de organizar, coordenar e distribuir as atividades familiares e domésticas. • O outro cônjuge assume o papel de participação nas atividades. • Participação de serviços de terceiros no cuidado de crianças e idosos. • Contratação de serviços domésticos para atender as demandas familiares. • Não há coparticipação nas demandas domésticas e familiares. • Tendência a não ter filhos. • Não evitação de conflitos entre o casal. • Carreira e família pensadas de forma individual.

Fonte: A autora.

7.2.3. A carreira dual para casais de lésbicas

A partir da perspectiva sociológica de Benenson (1984), pode se inferir que a noção feminista de igualdade possibilitou o reordenamento das tarefas diárias e profissionais na vida conjugal heteroafetiva.

A luta das mulheres por igualdade em seus direitos civis, políticos e sociais, a afirmação das diferenças e da identidade da mulher, e a desconstrução do conceito de gênero, ressaltando o aspecto social da transformação dos corpos e da sexualidade (BUTLER, 2003) foram fatores relacionados às fases do feminismo que possibilitaram enxergar o terceiro modelo exposto nesse estudo, a carreira homoafetiva feminina.

Como na conjugalidade *gay*, os casais de lésbicas apresentaram particularidades na composição dos hábitos e costumes no casamento, na convivência e na delimitação dos espaços individuais relativos ao trabalho e à carreira.

Entretanto, diferentemente dos *gays*, os casais de lésbicas investigados que possuem filhos acabam por constituir um tipo de família com demandas semelhantes às dos casais heteroafetivos, com compartilhamento de tarefas e responsabilidades nos cuidados com os filhos. Nas narrativas das entrevistadas lésbicas, a cumplicidade e a compreensão mútua das condições de cada uma foram fundamentos para a convivência compartilhada do casal.

Sugere-se, pois, que os valores elucidados pelo feminismo associados a igualdade de direitos, a afirmação da identidade feminina e a desconstrução do gênero enquanto determinante do papel feminino na sociedade são elementos encontrados nas entrevistas desse grupo. O gênero permite codificar e compreender a carreira dual de lésbicas, como decorrente do comportamento e das adaptações que a pessoa realiza ao interagir socialmente como seu grupo (NOGUEIRA, 2001).

Sob a perspectiva pós-moderna, alicerçada no construcionismo social, o trabalho e a carreira do casal homoafetivo feminino mostra-se amparado em relações de poder mais igualitárias, reveladas pelo diálogo constante do casal. De forma diversa dos casais de *gays*, as lésbicas buscam acordos em que ambas alcancem satisfação na relação afetiva, no trabalho e na carreira. O compromisso mútuo revela ajustes compartilhados para que ambas possam seguir suas carreiras e dar conta das demandas domésticas e familiares, semelhantes aos casais heteroafetivos.

A distribuição igualitária das atividades domésticas e de cuidados com a família também é visualizada. A divisão é realizada, levando-se em consideração as tarefas que cada uma prefere e possui maior habilidade. Diferentemente dos outros tipos de carreira, uma delas

organiza as atividades, mas a coordenação é conjunta. As despesas de manutenção da casa são divididas proporcionalmente a partir do ganho de cada uma.

A necessidade da contratação de terceiros para os cuidados com a casa e com os filhos expressa nos casais heteroafetivos e de *gays* também caracteriza o casamento de lésbicas, principalmente no caso dos filhos, sendo uma pré-condição à existência da carreira dual.

A carreira dual das lésbicas é caracterizada pelo compromisso mútuo com as demandas do trabalho e da família, por meio de soluções de problemas cotidianos decididos conjuntamente, considerando o desejo e o interesse na carreira de ambas. Há o apoio no desenvolvimento e progressão de sua carreira, apontando ganhos positivos de relacionamento, autoestima, valorização de si, sendo possível aproximar-se do que Giddens (2000) denominou de “relacionamento puro”.

O Quadro 48 a seguir expõe as características da carreira dual para casais de lésbicas no Brasil.

Quadro 48 – Características da Carreira Dual para Casais de Lésbicas no Brasil.

Carreira Dual para Casais de Lésbicas
<ul style="list-style-type: none"> • Dedicção plena dos dois cōnjuges ao trabalho. • Flexibilidade de horário no trabalho de um dos cōnjuges. • Ajustes de horários de trabalho em função dos horários do outro cōnjuge. • Mudanças no trabalho, planejadas a partir das demandas da casa e da família. • Carreira organizacional. • Apoio mútuo para que cada um desenvolva sua carreira. • Foco na carreira de ambas. • Conciliação entre as esferas profissional e familiar. • Dedicção e compromisso com a carreira se mantém após o casamento. • Compromisso com a carreira dual compartilhado entre os cōnjuges. • Maior importância destinada à carreira do que à remuneração. • Atitudes de preconceito das chefias e das empresas, mas com tendências a redução. • Crescente aceitação do homoafetivo pelas pessoas no ambiente de trabalho • Integração gradativa da lésbica no meio social e profissional. • Adequação dos benefícios da empresa à união homoafetiva. • Responsabilidade compartilhada nas atividades domésticas e familiares. • Um dos cōnjuges assume o papel de organizar as atividades, mas não de coordenar ou distribuir. • Organização do tempo para as demandas domésticas de acordo com o tempo disponível e preferência de tarefas de cada membro da família. • Maior participação dos cōnjuges no cuidado de crianças. • Participação de familiares no cuidado com as crianças. • Contratação de serviços domésticos para atender as demandas familiares. • Soluções de problemas decididos conjuntamente. • Disposição pessoal para lidar com conflitos de forma positiva. • Carreira e família pensadas de forma conjunta com o outro. • Compromisso mútuo com as demandas de trabalho e de família.

Fonte: A autora.

7.3. Limitações e sugestões para estudos futuros

Este estudo de natureza exploratória e abordagem qualitativa apresentou os fatores que constituem a carreira dual para heteroafetivos, *gays* e lésbicas.

Uma das limitações deste estudo está associada à abordagem de pesquisa. Como se trata de um estudo qualitativo, seus resultados não permitem a generalização, pois a amostra foi delimitada ao objetivo e natureza da pesquisa, mas fornecem elementos de reflexão para a continuidade de outras pesquisas sobre a carreira dual.

Outra limitação relaciona-se a coleta de dados na cidade de São Paulo, caracterizando uma região do país, podendo existir diferenças no comportamento e na tomada de decisões em carreira, quando aplicada a outras localizações.

Nesse sentido, o aprofundamento sobre o tema é fundamental, não só pelos resultados que esta pesquisa apresenta, mas pelo tema pouco estudado no Brasil, tanto para hetero como para homoafetivos.

Utilizando-se dos fatores que esta pesquisa determinou, pode-se estudar o fenômeno da carreira dual por meio da abordagem de pesquisa quantitativa, com a elaboração de um questionário estruturado, visando a generalização dos dados pelo aumento da amostra e maior amplitude da coleta de dados. Tal modelo metodológico também pode ser aplicado em outros estados brasileiros, contemplando as eventuais diferenças devido a regionalização.

Outra linha de pesquisa é compreender mais profundamente a carreira dual para homoafetivos, tanto *gays* como *lésbicas*, em função dos fenômenos sociais e dos avanços na tecnologia e na medicina. Os acontecimentos sociais estão associados à legalização dos casamentos homoafetivos no Brasil desde 2013 (OLIVEIRA, 2013), como apontado nesta pesquisa. Os avanços na tecnologia e na medicina estão permitindo outras maneiras de concepção do ser humano, sendo noticiadas na atualidade, facilitando a homoparentalidade, por meio de recursos que se somam à adoção de crianças (MARQUES, 2014).

Outra oportunidade de estudos que esta pesquisa apresenta é a discussão dos papéis de gênero associados ou não ao sexo. Observou-se diferenças, não só na constituição da carreira dual hetero e homoafetiva, mas nos padrões de comportamento entre homens e mulheres, independentemente da orientação sexual. As decisões para ajustar o equilíbrio entre as demandas no trabalho e da família apresentam influência dos padrões de comportamento do gênero feminino e masculino. Aprofundar essa vertente de estudo, pode ampliar os conhecimentos da carreira dual e de outras temáticas referentes ao gênero.

Esta pesquisa delimitou a amostra para pessoas casadas em carreira dual. Ao ampliar a abrangência da amostra, surge outras possibilidades relacionadas aos estudos do casal como unidade de análise, bem como as pessoas casadas em *dual earner* (dupla renda). Considerando o casal como unidade de análise, a investigação pode gerar resultados sobre a dinâmica da tomada de decisões conjuntas referentes aos aspectos da carreira dual e da relação conjugal. A outra linha de pesquisa associada a *dual earner family* (família de dupla renda) permite investigar como o casal decide questões de renda, trabalho e família, bem como os motivos pelos quais eles não podem ser considerados uma família em carreira dual.

7.4. Recomendações para profissionais e organizações

Com base nos resultados desta pesquisa e nos estudos sobre carreira dual, é possível pontuar algumas recomendações aos profissionais e as organizações.

Aos casais em carreira dual, recomenda-se o consenso entre os cônjuges para a tomada de decisões de trabalho e de carreira. A integração entre os aspectos pessoais, familiares e profissionais é fundamental para que se tome decisões harmônicas para o sucesso na carreira e nas interações na família. Quanto maior a compreensão e o apoio mútuo para lidar com as situações cotidianas e com as exigências do trabalho, maior o compromisso com a carreira dual.

Para o ambiente organizacional, as recomendações são direcionadas aos gestores e às organizações.

Aos gestores, aconselha-se atenção aos colaboradores que estão em carreira dual. Para os casais heteroafetivos, os cuidados com as demandas excessivas de trabalho e com a falta de flexibilidade no horário podem trazer consequências negativas à produtividade do homem e da mulher, bem como a perda de talentos necessários à organização. Ser observador e perceptivo quanto às necessidades de ambos para atender as demandas familiares pode auxiliar no desenvolvimento do trabalho e na consequente motivação para o melhor desempenho e progressão na carreira. Para os casais homoafetivos, ser sensível às questões de diversidade possibilita um ambiente de trabalho, cujo relacionamento está pautado na

confiança, na segurança e na igualdade nas interações entre as pessoas. Entender a orientação sexual dos colaboradores e influenciar positivamente um ambiente saudável de trabalho permite condições para o *coming out* e para o desenvolvimento e ascensão na carreira do homoafetivo.

Às organizações, recomenda-se o desenvolvimento e o aperfeiçoamento de políticas de gestão de pessoas que contemplem ações relacionadas à diversidade de gênero e de orientação sexual, possibilitando a sensibilização e conscientização dos colaboradores à igualdade nas interações e a redução de atitudes discriminatórias.

Observa-se a necessidade das organizações compreenderem as demandas do domínio do não trabalho das mulheres casadas no Brasil, por meio da adequação de políticas e práticas de gestão de Recursos Humanos, tais como a flexibilização dos horários de trabalho e a elaboração de estruturas no ambiente de trabalho para o cuidado e convivência com seus filhos. Para casais homoafetivos, é preciso refletir sobre as políticas e práticas internas da organização que permitam a igualdade de direitos na carreira dual e a redução de comportamentos discriminatórios que impedem promoções e ascensão na carreira.

Tais recomendações visam a melhor convivência do ser humano em seus dois principais grupos de referência e que, ao mesmo tempo, define-o em sua essência: Trabalho e Família.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALDOUS, J. **Two paychecks: life in dual-earner family**. Berverly Hills: Sage Publications, 1982.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- ARTHUR M. B. et al. **Handbook of Career Theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
- ARTHUR; M .B.; ROUSSEAU, D. M. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organization era**. New York: Oxford University, 1996.
- ARTHUR, M. B.; KHAPOVA, S. N.; WILDEROM, C. P. M. Career success in a boundaryless career world. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, p. 177-202, 2005.
- BANDURA, A. **Social learning theory**: englewood cliffs. New York: Prentice Hall, 1977.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa, Portugal; Edições 70, LDA, 1977.
- BARNETT, R. C. Toward a review and reconceptualization of the work/family literatura genetic, social e general. **Psychology Monographs**, v.124, p.82-125, 1998.
- BEM, S. L. The Measurement of psychological androgyny. **Journal of Counseling and Clinical Psychology**, n.42, p.155-62, 1974.
- BENENSON, H. Women's occupational and family achievement in the U. S. class system: a critique of the dual-career family analysis. **The British Journal of Sociology**. v. 35, n. 1, p. 19-41, Mar-1984.
- BLANDFORD, J. M. The nexus of sexual orientation and gender in the determination of earnings. **Industrial and Labor Relations Review**, v. 56, p. 622-642, 2003.
- BLUMER, H. **Symbolic interacionism perspective and method**. Califórnia: Prentice-Hall; 1969.
- BLUMER, H. **Symbolic interacionism**: perspective and method. USA: University of California Press, 1986.
- BOND, J. T. *et al.* **Highlights of the 2002 National Study of the changing workforce**. New Nork: Families and Work Institute, 2003.
- BROWNING, C; REYNOLDS, A.; DWORKIN, S. Affirmative psychotherapy for lesbian women. **The Counseling Psychologist**, v. 19, p. 177-196, 1991.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. A Bipolaridade do trabalho feminino no Brasil contemporâneo. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo: FCC, n.110, p.67-104, jul.2000.

BRYMAN, A. **Quantity and quality in social research**. London: Routledge, 1995.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAMPOS, L.F.L. **Métodos e técnicas de pesquisa em psicologia**. 3 ed. Campinas: Alínea, 2004.

CAMPOS, B.; WANG, S.; PLAKSINA, T.; REPETTI, R. L.; SCHOEBI, D.; OCHS, E.; BECK, M. E. Positive and negative emotion in the daily life of dual-earner couples with children. **Journal of Family Psychology**, v. 27, n. 1, p. 76-85, 2013.

CARRARA, S. SIMÕES, J.A. Sexualidade, cultura e política: a trajetória da identidade homossexual masculina na antropologia brasileira. **Cadernos Pagu** (28), p.65-99, jan-jun, 2007.

CARVALHO NETO, A. M; TANURE, B; ANDRADE, J. Executivas: carreira, maternidade, amores e preconceitos. **RAE-eletrônica**, v. 9, n. 1, Art. 3, jan./jun. 2010.

CHUNG, Y. B. Work discrimination and coping strategies: conceptual frameworks for counseling lesbian, gay, and bisexual clients. **The Career Development Quarterly**, v. 50, p. 33-44, 2001.

COOPER, D.R.; SCHINDLER, P.S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 7 ed. São Paulo: Bookman, 2003.

CROTEAU, J. M. Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: an integrative review of methodology and finding. **Journal of Vocational Behavior**, v. 48, p. 195-209, 1996.

CROTEAU, J. M.; THIEL, M. J. Integrating sexual orientation in career counseling: Acting to end a form of the personal-career dichotomy. **The Career Development Quarterly**, v. 42, p. 174-180, 1993.

DEDECCA, C. S. Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres. In: COSTA, A. O.; SORJ, B.; BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2008.

DENZIN, N. K. The research act. In: MANIS, Jerome G.; MELTZER, Bernard N. **Symbolic interaction: a reader in social psychology**. 2. ed. Boston: Allyn and Bacon, 1972.

DIEHL, A. A. **Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas**. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

DUXBURY, L.; HIGGINS, C. Gender differences in work-family conflict. **Journal of Applied Psychology**, v. 76(1), p. 60-74, 1991.

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.

DUXBURY, L., HIGGINS, C. **Work-life conflict in Canada in the new millennium: A status report**. Ottawa: Health Canada, 2003.

EDWARDS, J. R.; ROTHBARD, N. P. Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. **Academy of Management Review**, v. 25, p.178-199, 2000.

EDWARDS, M. E. Uncertainty and the rise of the work-family dilemma. **Journal of Marriage and Family**, n.63 (1), p.183, 2001.

ELLIS, J.; RIGGLE, E. D. B. The relation of job satisfaction and degree of openness about one's sexual orientation for lesbians and gay men. **Journal of Homosexuality**, v. 30, p. 75-85, 1995.

FERRARI CÁLCENA, E. J. A mudança da identidade profissional em transições de carreira. 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) – Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo.

FÉRES-CARNEIRO, T. A escolha amorosa e interação conjugal na heterossexualidade e na homossexualidade. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.10, n.2, p.351-368, 1997.

FÉRES-CARNEIRO, T. Casamento contemporâneo: o difícil convívio da individualidade com a conjugalidade. **Psicologia Reflexão e Crítica**, v.11, n.2, p.379-394, 1998.

FÉRES-CARNEIRO, T. Conjugalidade: um estudo sobre as diferentes dimensões da relação amorosa heterossexual e homossexual. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org). **Casal e família: entre a tradição e a transformação**. Rio de Janeiro: NAU, 1999. p. 96-117.

FÉRES-CARNEIRO, T.; ZIVIANI, C. Conjugalidades contemporâneas: um estudo sobre os múltiplos arranjos amorosos da atualidade. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org). **Casal e família: permanências e rupturas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2009. p.83-107.

FÉRES-CARNEIRO, T. (Org). **Casal e família: conjugalidade, parentalidade e psicoterapia**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011. 204 p

FISCHER, A.L.; ALBUQUERQUE, L. G. (Coord.). **Relatório Dephi 2010: tendências em gestão de pessoas nas empresas brasileiras**. Edição confirmatória. *Fundação Instituto de Administração. Programa de Estudos em Gestão de Pessoas (PROGEP)*. São Paulo, 2011.

FOGARTHY, M. P.; RAPOPORT, R; RAPOPORT, R. N. **Sex, career and family**: including an International Review of Women's Roles. London: England: George Allen & Unwin Ltd, 1971.

FRY, P. **Para inglês ver**: identidade e política na cultura brasileira. Rio de Janeiro, Zahar, 1982.

GAMSON, J. As sexualidades, a teoria queer e a pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. et al. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. Porto Alegre: Artmed, 2006. p.345-362.

GIDDENS, A. **A transformação da intimidade: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas**. São Paulo: UNESP, 1993.

GIDDENS, A. **Mundo em descontrole**. Rio de Janeiro: Record, 2000.

GILBERT, L. A.; RACHLIN, V. Mental Health and psychological functioning of dual-career families. **The Counseling Psychologist**, v. 15 (1), p.7-49, 1987.

GOFFMAN, E. **Representação do eu na vida cotidiana**. 2 ed. Petrópolis: Vozes, 1983.

GROVE, S. J.; FISK, R. P. Impression management in services marketing: a dramaturgical perspective. In: GIACALONE, R. A.; ROSENFELD, P. (eds). **Impression management in the organization**. LEA, USA: 1989.

HAGUETTE T. M. F. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 3. ed. Petrópolis: Vozes; 1992.

HALL, D. T. Promoting work/family balance: an organization-change approach. **Organizational Dynamics**, v.18, p.5-18, 1989.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2002.

HALL, F. S.; HALL, D. T. Dual career: how do couples and companies cope with the problems? In: **Organizational Dynamics**. AMACON: 1978.

HALL, D. T.; HALL, F. S. Stress and the two-career couple. In: COOPER, C.L.; PAYNE, R. (eds.) **Current concerns in occupational stress**. New York: John Wiley, 1980.

HARDING, S. **The science question in feminism**. Ithaca, London: Cornell University Press, 1986.

HERR, E. L.; CRAMER, S. H.; NILES, S. G. **Career guidance and counseling through the lifespan: systematic approaches**. 6th ed. Boston: Pearson Education, 2004.

HETHERINGTON, C.; HILLERBRAND, E.; ETRINGER, B. D. Career counseling with gay men: Issues and recommendations for research. **Journal of Counseling and Development**, v. 67, p.452-454, 1989.

HETHERINGTON, C; ORZEK, A. Career counseling and life planning with lesbian women. **Journal of Counseling & Development**, v. 68, p. 52-57, 1989.

HEWLETT, S.A.; SUMBERG, K. For LGBT Workers, Being “Out” Brings Advantages. **Harvard Business Review**. July-August, 2011.

HIGGINS, C. A; DUXBURY, L. E; LYONS, S. T. Coping with overload and stress: men and women in dual-earner families. **Journal of Marriage and Family**. v.72, p. 847-859, August-2010.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França e Japão. In: COSTA, A. O.; SORJ, B.; BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2008.

HO, M. Y.; CHEN, X.; CHEUNG, F. M.; LIU, H.; WORTHINGTON JR, E. L. A dyadic model of the work-family interface: a study of dual-earner couples in China. **Journal of Occupational Health Psychology**, v. 18, n. 1, p. 53-63, 2013.

HOSER, N. Making it as a dual-career family in Germany: exploring what couples think and do in everyday life. **Marriage & Family Review**, v.48, p.643-666, 2012.

HOWARD, J. A., HOLLANDER, J. **Gendered situations, gendered selves**. London: Sage, 1997.

HUFFMAN, A.H.; WATROUS-RODRIGUEZ, K.M; KING, E. B. Supporting a diverse workforce: what type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management*, v. 47, n. 2, p. 237–253, Summer 2008.

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

HUGHES, E. C. *Men and their work*. Glencoe: Free Press, 1958.

HUMPHREY, J. C. Organizing sexualities, organized inequalities: lesbian and gay men in public service occupations. *Gender, Work and Organization*, v.6, n.3, p. 134-151, 1999.

HURLEY, L. **Suprema Corte dos EUA dá vitória a defensores do casamento gay**. *Reuters*. Washington, 26 jun. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/noticia/2013/06/suprema-corte-dos-eua-da-vitoria-a-defensores-do-casamento-gay-1.html>> Acesso em: 26 jun. 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Anuário Estatístico do Brasil - 2010**. Rio de Janeiro: Autor, 2010.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas – Pesquisa 2010**. São Paulo: Ibope Inteligência, 2010.

JOHNSON, I. The real “diversity gap”. **Training Journal**, p. 60-63, Mar-2012.

KAUFMANN, J. C. **Sociologie du couple**. Paris: PUF, 1995.

KITE, M. E.; DEAUX, K. Gender belief systems: homosexuality and the implicit inversion theory. **Psychology of Women Quarterly**, v. 11, p. 83-96, 1987.

KITTEROD, R. H.; LAPPEGARD, T. A typology of work-family arrangements among dual-earner couples in Norway. **Family Relations**, v. 61, p. 671-685, 2012.

LIAN, T. C. 2008. Effects of dual-career and marital conflict on the mental health of couples. **Jurnal e-bangi**, v. 3, p. 1-14, 2008.

LONBORG, S. D, PHILLIPS, J. M. Investigating the career development of gay, lesbian, and bisexual people: methodological considerations and recommendations. **Journal of Vocational Behavior**, v. 48, p. 176-194, 1996.

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

MANIEIRO, L. A.; SULLIVAN, S. E. **The opt-out revolt**: why people are living companies to create kaleidoscope careers. Mountain View CA: Davies-Black Publishing, 2006.

MANLEY, E. D. **Dual-career gay male couples: The influence of career factors on workplace and relationship satisfaction**. [Dissertation]. University of Memphis. Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering, v. 66(12-B), 2006.

MARCONI, M. D. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisas, elaboração, análise e interpretação de dados. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARQUES, C. Casal de mulheres tem licença-maternidade. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/blogs/radar-do-emprego/2014/11/16/casal-de-mulheres-obtem-licenca-maternidade/>>. Acesso em: 21 dez. 2014.

MAUME, D. J. Gender differences in providing urgent childcare among dual-earner parents. **University of Cincinnati Social Forces**. v. (81) 1, September, 2008.

MEAD, G. H. **Mind, self and society**: from the standpoint of a social behaviorist. Chicago: University of Chicago Press; 1972.

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.

MELLO, L. **Novas famílias**: conjugalidade homossexual na contemporaneidade. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

MELTZER, B. N. Mead's social psychology. In: MANIS, J. G.; MELTZER, B. N. **Symbolic interaction**: a reader in social psychology. 2. ed. Boston: Allyn and Bacon, 1972.

MENDONÇA, J. R. C. Interacionismo Simbólico: uma sugestão metodológica para a pesquisa em administração. **REAd**. Ed.26, v. 8, n.2, mar-abr, 2002.

MISKOLCI, R.; SIMÕES, J. A. Dossiê: sexualidades disparatadas. Apresentação. **Cadernos Pagu**, v.28, p.9-17, jan-jun, 2007.

MOCK, S. E.; CORNELIUS, S. W. The case for same-sex couples. In: Moen, P. (ed.). **It's about time**: couples and careers. New York: Cornell University Press, 2003.

NAIDOO, A. V.; JANO, R. Role salience of dual-career women managers. **Journal of Industrial Psychology**, v. 28, n. 3, p. 69-74, 2002.

NG, E. S. W.; SCHWEITZER, L.; LYONS, S. T. Anticipated discrimination and a career choice in nonprofit: a study of early career Lesbian, Gay, Bisexual, Transgendered (LGBT) job seekers. **Review of Public Personnel Administration**. V. 32, Issue 4, p. 332-352, Dec-2012.

NOGUEIRA, C. Contribuições do construcionismo social a uma nova psicologia do gênero. **Cadernos de Pesquisa**, n. 112, p. 137-153, mar 2001.

OLIVEIRA, M. **Decisão do CNJ será considerada publicada nesta quinta e vale para o país**. G1. Rio de Janeiro, 15 mai. 2013. Disponível em: <<http://g1.globo.com/politica/noticia/2013/05/regra-que-obriga-cartorios-fazer-casamento-gay-vale-partir-do-dia-16.html>> Acesso em: 15 mai. 2013.

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

PATTERSON, C. J. Sexual orientation and human development: an overview. **Developmental Psychology**, v. 31, p. 3-11, 1995.

PESQUISA MOSAICO BRASIL. **Pesquisa revela comportamento afetivo-sexual dos brasileiros**. Disponível em <<http://g1.globo.com/Noticias/Brasil/0,,MUL612489-5598,00-PESQUISA+REVELA+COMPORTAMENTO+AFETIVOSEXUAL+DOS+BRASILEIROS.html>> Acesso em 21 jan. 2014.

POGREBIN, L.C. **Getting yours**. New York: Avon, 1975.

POLK, D. 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).

POPE, M. Career interventions for gay and lesbian clients: A synopsis of practice knowledge and research needs. **The Career Development Quarterly**, v. 44, p. 199-204, 1995.

RAGINS, B. R.; CORNWELL, J. M.; MILLER, J. S. Heterosexism in the workplace: do race and gender matter? **Group and Organization Management**, v. 28, p.45-74, 2003.

RAGINS, B. R.; WIETHOFF, C. Understanding heterosexism at work: the straight problem. In: Dipboye, R.L; Colella, A. (eds.). **Discrimination at work: The psychological and organizational bases**. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates, 2005.

RAPOPORT, R; RAPOPORT, R. N. **The dual-career family**. Middlesex: England: Penguin Books, 1969.

RAPOPORT, R; RAPOPORT, R. N. **Dual-career families**. London: England: Penguin Books, 1971.

RAPOPORT, R; RAPOPORT, R. N. **Dual-career families re-examined**. New Integrations of Work and Family. New York: Harper & Row, 1976.

RIORDAN, C. M. Relational demography within groups: past development, contradictions, and new directions. **Research in Personnel and Human Resources Management**, v. 19, p. 131-173, 2000.

SANTOS, H. B. **O processo de dual career family: um estudo sobre os impactos e implicações na vida do casal**. 2011. Tese (Doutorado em Administração) – Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo.

SAXENA, R.; BHATNAGAR, D. Gendered career patterns within dual career couples. **Vikalpa: The Journal for Decision Makers**. v. 34, Issue 4, p. 83-85. Oct-Dec, 2009.

SCHLENKER, B. R. **Impression Management**: the self-concept, social identity, and interpersonal relations. USA: Brooks/Cole, 1980.

SCOTT, J. W. Gender: a useful category of historical analysis. **The American Historical Review**, v. 91, n. 5, p. 1053-1075, dec, 1986.

SCOTT, J. W. **O enigma da igualdade**. Estudos Feministas. Florianópolis, n 13(1), p. 11-30, jan-abr, 2005.

SEIDMAN, S. Identity and politics in a “postmodern” gay culture. Some historical and conceptual notes. In: WARNER, M. (org.) **Fear of a queer planet**. Queer politics and social theory. Minneapolis, University of Minnesota Press, 1993, pp.105-142.

SEIDMAN, S. Introduction. In: **Queer theory/ Sociology**. Cambridge, MA, Blackwell, 1996.

SEKARAN, U. 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, U. **Dual-career families**: contemporary organizational and counseling issues. San Francisco: Jossey-Bass, 1986.

SELLTIZ, C. et al. **Métodos de pesquisa nas relações sociais**. Trad. Dante Moreira Leite. 5. ed. São Paulo: EPU, 1975. 687p.

SHAFER, E.F. Wives’ relative wages, husbands’ paid work hours, and wives’ labor-force exit. **Journal of Marriage and Family**, v. 73, p. 250–263, 2011.

SHARF, R. S. **Applying career development theory to counseling**. 4th ed. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole, 2006.

SHORE, L. M. *et al.* Diversity in organizations: where are we now and where are we going? **Human Resource Management Review**, v.19, p. 117–133, 2009.

SIQUEIRA, M. J. T. Sobre o trabalho das mulheres: contribuições segundo uma analítica de gênero. **Revista Psicologia Organização e trabalho**: v.2, n.1, p.11-30, jan-jun, 2002.

SIQUEIRA, M. V. S.; FERREIRA, R. C.; ZAULI-FELLOWS, A. *Gays no Ambiente de Trabalho: uma Agenda de Pesquisa*. **XXX Encontro da ANPAD**, Salvador, 2006.

STOLLER, R. **Sex and gender**: on the development of masculinity and femininity. Science House: New York City, 1968. 383 p.

STOLTZ-LOIKE, M.. Dual career couples: new perspectives in counseling. Alexandria, VA: American Association for Counseling and Development, 1992.

THEUNISSEN, B.; VAN VUUREN, L.J.; VISSER, D. Communication of job-related information and workfamily conflict in dual-career couples. **Journal of Industrial Psychology**, v. 29 (1), p. 18-25, 2003.

VAN HOOFF, J. H. Rationalising inequality: heterosexual couples' explanations and justifications for the division of housework along traditionally gendered lines. **Journal of Gender Studies**, v. 20, n.1, p. 19-30, March 2011.

WARD, J.; WINSTANLEY, D. Coming out at work: performativity and renegotiation of identity. **The Sociological Review**, v. 53, n. 3, p. 447-475, 2005.

WITT, L. A.; CARLSON, D. S. The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. **Journal of Occupational Health Psychology**, v.11, p. 343–357, 2006.

WEXLER, M. N. Pragmatism, interactionism and dramatist: interpreting the symbol in organization. In: **Organizational symbolism**: monographs in organizational behavior and industrial relations. v. 1. Jai Press, 1983.

ZIMMERMAN, T. S.; HADDOCK, S. A.; CURRENT, L. R.; ZIEMBA, S. Intimate partnership: foundation to the successful balance of family and work. **The American Journal of Family Therapy**, v. 31, p. 107-124, 2003.

ZIVIANI, C. Sintaxe subjacente a atitudes e percepções entre cônjuges. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org). **Casal e família**: efeitos da contemporaneidade. Rio de Janeiro: PUC-Rio, 2005. p.58-93

ZUNKER, V G. **Career counseling**: a holistic approach. 7th ed. Belmont, CA: Thompson Brooks/Cole, 2006.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - ROTEIRO DE ENTREVISTA – DUAL CAREER

APÊNDICE 2 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

APÊNDICE 1

Roteiro de Entrevista – Dual Career

Seção 1 – Caracterização do entrevistado

Informações sobre o entrevistado	Informações sobre o parceiro do entrevistado
Sexo:	Sexo:
Idade:	Idade:
Há quanto tempo são casados ou vivem juntos?	
Possuem filhos dessa união? Sim () Quantos? _____ Não ()	
Qual é o seu maior grau de escolaridade?	Qual é o maior grau de escolaridade do seu parceiro?
Qual é o nível do cargo que você ocupa na empresa em que trabalha?	Qual é o nível do cargo que seu cônjuge ocupa na empresa em que trabalha?
Qual é a faixa de renda mensal bruta em salários mínimos proveniente do trabalho do casal?	

Seção 2

Parte A - Trabalho e Carreira

1. Influência da carreira ou trabalho na vida conjugal.
2. Peso do trabalho/carreira dentro da perspectiva da vida.
3. Planejamento da carreira do casal.

Investigar:

- A aspiração de carreira influencia na união conjugal.
- A aspiração de carreira de um parceiro prejudica as alternativas de carreira do outro.
- Os sentimentos que o entrevistado tem com relação às suas escolhas profissionais.
- Como as decisões de carreira influenciam no trabalho/ carreira do parceiro.

4. Influência dos filhos nas decisões de carreira

Investigar:

- Os filhos limitam as oportunidades de carreira.
- A influência da quantidade de filhos na carreira.

5. Influência do ambiente de trabalho na progressão de carreira (somente para homoafetivos)

Investigar:

- Influência da opção sexual nas oportunidades de trabalho.
- Apoio do gestor com relação à integração na empresa e no grupo.
- Apoio da empresa.
- Programas de integração.

6. Número de horas semanais de dedicação para o trabalho (incluir atividades de trabalho que são realizadas em casa)
7. Número de horas semanais de dedicação de seu parceiro ao trabalho (incluir atividades de trabalho que são realizadas em casa)

Parte B – Carreira e família

11. Forma como o casal negocia a participação de cada membro nas atividades domésticas e familiares.
12. Forma como o casal negocia a responsabilidade/compromisso de cada membro nas atividades domésticas e familiares.
13. Forma como o casal planeja a divisão das atividades domésticas e familiares.

Investigar:

- Disponibilidade de empregado doméstico, babá ou membro da família que auxilie nas demandas domésticas e familiares.
 - Planejamento e divisão de tarefas nos afazeres domésticos de cada membro da família.
14. Número de horas semanais de dedicação às atividades domésticas (cuidados com filhos, limpeza, mercado, alimentação, dentre outras).
 15. Número de horas semanais de dedicação de seu parceiro às atividades domésticas (cuidados com filhos, limpeza, mercado, alimentação, dentre outras).
 16. Sobrecarga de papéis e estresse ao lidar com as atividades profissionais e as demandas diárias de sua casa.

Investigar:

- Fatores e ações para lidar com a sobrecarga.
 - Papel do seu parceiro para lidar com a sobrecarga.
17. Ações para equilibrar atividades com o parceiro para o cumprimento das demandas diárias.

Investigar:

- Influência do acúmulo de atividades familiares em função das decisões de carreira.
18. Organização das atividades diárias de cada parceiro.
 19. Planejamento das atividades diárias.
 20. Flexibilidade de horário no trabalho para conciliar atividades domésticas/familiares.

APÊNDICE 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), do estudo/pesquisa intitulado(a) “Carreira dual para hetero e homoafetivos”, conduzida pela pesquisadora Fernanda Cássia de Castro, com vínculo de aluna de doutorado do Programa de Pós-graduação em Administração da FEA-USP, com orientação da Profa. Dra. Tania Casado.

Este estudo tem por objetivo investigar os fatores que influenciam as decisões de carreira dual para hetero e homoafetivos.

Sua participação não é obrigatória. A qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo.

Você participará de uma entrevista com duração de sessenta minutos, aproximadamente. Nela, falaremos sobre sua carreira e como você lida com as demandas da família e do trabalho. Esta entrevista será gravada com acesso aos dados somente deste pesquisador, mantendo-se o sigilo de todas as informações da mesma, bem como de sua identidade.

Sua participação não é remunerada nem implicará em gastos.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa são confidenciais e não serão divulgados em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação.

O pesquisador responsável se comprometeu a tornar públicos nos meios acadêmicos e científicos os resultados obtidos de forma consolidada sem qualquer identificação de indivíduos participantes.

Caso você concorde em participar desta pesquisa, assine ao final deste documento, que possui duas vias, sendo uma delas sua, e a outra, da pesquisadora responsável da pesquisa.

Seguem os contatos do pesquisador:

Fernanda Cássia de Castro
Cel: (11) 96514 2288
Fernanda.castro@ig.com.br

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios de minha participação na pesquisa, e que concordo em participar.

São Paulo, ____ de _____ de ____.

Assinatura do(a) participante: _____

Assinatura da pesquisadora: _____