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

CARREIRA E CONJUGALIDADE:
A PERCEPÇÃO DA MULHER SOBRE A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO CONJUGAL
NO DESENVOLVIMENTO DE SUA CARREIRA

Simone Alves Guedes

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

SÃO PAULO

2017

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

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

Prof. Dr. Roberto Sbragia
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Moacir de Miranda Oliveira Junior
Coordenador do Programa de Pós-graduação em Administração

SIMONE ALVES GUEDES

**CARREIRA E CONJUGALIDADE:
A PERCEPÇÃO DA MULHER SOBRE A INFLUÊNCIA DA RELAÇÃO CONJUGAL
NO DESENVOLVIMENTO DE SUA CARREIRA**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Administração da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, como um dos requisitos para a obtenção do título de Doutora em Administração.

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

Versão original

SÃO PAULO

2017

FICHA CATALOGRÁFICA

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

Guedes, Simone Alves

Carreira e conjugalidade: a percepção da mulher sobre a influência da relação conjugal no desenvolvimento de sua carreira / Simone Alves Guedes. -- São Paulo, 2017.

315 p.

Tese(Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2017.

Orientador: Tânia Casado.

1. Carreira profissional 2. Relações conjugais 3. Relações de gênero
I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

CDD – 332.6

**À minha mãe, Benedita,
ao meu esposo, Damien e
ao meu irmão Muriel.**

AGRADECIMENTOS

Agradeço inicialmente à minha mãe, Benedita Alves Rêgo, a quem devo todas as minhas conquistas, pelo apoio incondicional em todos os momentos, pela inspiração, pela força e pelo carinho.

Agradeço à minha orientadora, Profa. Dra. Tania Casado, com quem tanto tenho aprendido ao longo desses anos de convivência, pelo estímulo, pela oportunidade e pela confiança.

Agradeço aos professores Marcelo Afonso Ribeiro e ao Prof. Dr. José Afonso Mazzon pelas prestimosas contribuições trazidas no exame de qualificação.

Agradeço aos professores que estiveram presentes em minha trajetória pela FEA, que muito contribuíram para a minha formação como professora e educadora, principalmente por seus exemplos. Muito obrigada à Profa. Dra. Liége Petroni, ao Prof. Dr. Edgard Bruno Cornacchione Junior, à Profa. Dra. Myriam Krasilchik e à Profa. Dra. Roseli Aparecida Figaro Paulino.

Agradeço aos amigos Prof. Ronaldo Rosa dos Santos Junior e Prof. Aluísio de Oliveira, pela amizade, pelo apoio, pelo estímulo e pela compreensão, tão importantes para que essa trajetória fosse percorrida.

Agradeço a todas as mulheres que aceitaram participar das entrevistas, doando um pouquinho de seu tempo e trazendo valiosas contribuições a este estudo.

Agradeço às colegas da FEA e às colegas de trabalho que participaram das etapas de pré-teste da pesquisa, apoiando e trazendo sugestões à pesquisa.

Agradeço a todas as amigas e a todos os amigos que auxiliaram na etapa de coleta de dados, ajudando a divulgar o questionário. Há momentos em que as dificuldades se mostram tão grandes e o apoio inesperado que recebemos nesses momentos, de pessoas que nem são as mais próximas, é um combustível que nos impulsiona a seguir adiante. Assim, agradeço ao Marcel Bittencourt César, ao Douglas Fedel Zorzo e à Ana Cláudia Martins de Souza pela disposição em ajudar e pela contribuição na divulgação do questionário.

Agradeço aos amigos Edilberto Wesson Freitas e Natiélia Oliveira Nogueira, Franciele Parrilla e Filipe Arantes Fernandes, por todo o apoio recebido, em diferentes etapas deste trabalho.

Agradeço ao desenhista e designer gráfico Ramon Fonseca de Oliveira pelo desenho de algumas das figuras apresentadas neste trabalho.

Agradeço ao meu esposo, Damien Edward Donnelly, pelo companheirismo, pela paciência, pela cooperação e por muito ter me ensinado sobre o significado da palavra compartilhar.

RESUMO

Guedes, S. A. (2017) *Carreira e conjugalidade: a percepção da mulher sobre a influência da relação conjugal no desenvolvimento de sua carreira*. 315 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.

O objetivo deste estudo foi o de identificar os tipos de influência que a relação conjugal exerce no desenvolvimento da carreira da mulher. Para o desenvolvimento da pesquisa, teve-se como referência as transformações das carreiras, das relações conjugais, das relações de gênero e dos processos identitários, por meio das interações simbólicas, tendo olhar atento ao processo de desenvolvimento da carreira da mulher e seus desafios. Com base no objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa descritiva e quantitativa com mulheres brasileiras, de faixa etária compreendida entre 20 e 60 anos, graduadas em nível superior e que estavam em um relacionamento conjugal (casamento oficializado ou união estável). O método de coleta adotado foi um levantamento do tipo *survey*, com o uso de questionário eletrônico, tendo participado da amostra 532 mulheres. Após a coleta dos dados, foram feitas a análise descritiva dos dados e análises inferenciais, por meio de técnicas estatísticas multivariadas e testes paramétricos e não paramétricos. O resultado da Análise Fatorial Exploratória (AFE) apontou a identificação de três tipos de influência da relação conjugal sobre o desenvolvimento da carreira da mulher: apoio da relação conjugal à carreira da mulher, apoio financeiro do cônjuge à carreira da mulher e sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge. As análises realizadas por meio de testes estatísticos indicaram a existência de associação entre os três tipos de apoio identificados e os fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira, nas dimensões objetiva e subjetiva, das mulheres que fizeram parte da amostra. A principal contribuição do estudo foi a de identificar, sob a perspectiva das mulheres pesquisadas, diferentes tipos de influência da relação conjugal e do tipo de relacionamento estabelecido entre os cônjuges no desenvolvimento da carreira da mulher.

Palavras-chave: Carreira profissional. Relações conjugais. Relações de gênero.

ABSTRACT

Guedes, S. A. (2017) *Career and conjugality: the woman's perception of the influence of the conjugal relationship on her career development*. 315 f. Tese (Doutorado) – Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.

The objective of this study was to identify the types of influence that the conjugal relationship exerts on the development of women's careers. For the development of the research, reference was made to the transformations of careers, marital relations, gender relations and identity processes, through symbolic interactions, having a careful look at the development process of women's career and their challenges. Based on the proposed objective, a descriptive and quantitative study was carried out with Brazilian women aged between 20 and 60 years old, with a university undergraduate degree and in a marital relationship (official marriage or stable union). The method of collection was a survey, with the use of an electronic questionnaire. 532 women participated in the sample. After data collection, descriptive analysis of the data and inferential analyzes were performed, using multivariate statistical techniques and parametric and non-parametric tests. The results of the Exploratory Factor Analysis (AFE) identified three types of influence of the marital relationship on the development of the woman's career: conjugal support to the woman's career development, financial support of the spouse to the woman's career development, and sabotage of the woman's career by the spouse. Statistical analyzes indicated that there was an association between the three types of support identified and the career development factors, in both the objective and subjective dimensions, of the women surveyed. The main contribution of the study, from the perspective of the women surveyed, was the identification of different types of influence of the conjugal relationship and the type of relationship established between the spouses in the development of the woman's career.

Keywords: Professional career. Conjugal relationship. Gender relations.

SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS.....	8
LISTA DE TABELAS.....	9
LISTA DE FIGURAS.....	11
LISTA DE GRÁFICOS.....	12
1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Contextualização da pesquisa.....	14
1.2 Quadro conceitual da pesquisa.....	18
1.3 Justificativas para o estudo.....	19
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	21
2.1 Carreira.....	21
2.1.1 O Mundo do trabalho e suas transformações.....	21
2.1.2 O trabalho e a modernidade líquida.....	25
2.1.3 Interacionismo simbólico.....	27
2.1.4 O desenvolvimento do <i>self</i>	28
2.1.5 Identidade.....	31
2.1.6 Identidade e trabalho.....	34
2.1.7 O conceito de carreira.....	36
2.1.8 Mudança de perspectiva sobre a carreira.....	38
2.1.9 Definição de carreira.....	42
2.1.10 As relações de gênero.....	44
2.1.11 Gênero, trabalho e a carreira da mulher.....	48
2.2. Conjugalidade.....	59
2.2.1 As relações de poder no relacionamento conjugal.....	67
2.2.2 Relação conjugal e a construção das identidades.....	69
2.2.3 As mudanças das relações conjugais no Brasil em números.....	72
2.3 As relações entre carreira e conjugalidade.....	76
2.3.1 Os estudos de dual career.....	77
2.3.2 Interface carreira-relação conjugal.....	86
3 MÉTODO DE PESQUISA.....	92
3.1 Conceitos centrais do estudo.....	93
3.2 População pesquisada.....	94

3.3 Coleta de dados.....	94
3.3.1 A construção do questionário.....	95
3.3.2 O primeiro pré-teste.....	103
3.3.3 O segundo pré-teste	104
3.3.4 O questionário aplicado.....	105
3.3.5 Procedimentos de coleta.....	111
3.4 Limitações metodológicas.....	112
4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	112
4.1 Características da amostra.....	113
4.2 Perfil profissional das respondentes.....	121
4.3 Avaliação da carreira – dimensão subjetiva.....	126
4.4 Avaliação da carreira – dimensão objetiva.....	128
4.5 O perfil do cônjuge.....	134
4.6 Perfil da relação conjugal.....	137
4.7 Avaliação da influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira.....	141
4.8 Avaliação dos Itens Indicadores dos Fatores.....	145
4.9 Análise fatorial de identificação dos fatores das dimensões carreira subjetiva e carreira objetiva.....	150
4.9.1 Análise fatorial confirmatória da AFE para a carreira nas dimensões subjetiva e objetiva.....	159
4.9.1.1 Análise de Validade da Construção.....	159
4.9.1.2 Análise da Confiabilidade da Construção.....	160
4.9.1.3 Análise detalhada de itens.....	160
4.10 Análise fatorial de identificação dos fatores da dimensão influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira.....	161
4.10.1 Análise Fatorial Confirmatória da AFE dos itens da Influência da Relação Conjugal no desenvolvimento da Carreira.....	170
4.10.1.2 Análise da Confiabilidade da Construção.....	170
4.10.1.3 Análise detalhada de itens.....	171
4.11 Análise Fatorial de Identificação dos Fatores das duas Dimensões Conjuntamente	171
4.11.1 Análise de Validade da Construção.....	173
4.11.2 Análise da Confiabilidade da Construção.....	173
4.11.3 Análise detalhada de itens.....	174
4.12 Comparação dos perfis de mulheres de níveis distintos em cada fator.....	174

4.12.1 Escala Aditiva do Fator.....	179
4.13 Análises inferenciais.....	185
4.13.1 Análise da relação: apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira vs. características da relação conjugal e do casal.....	189
4.13.2 Análise da relação: apoio conjugal à carreira vs. características do cônjuge.....	196
4.13.3 Análise da relação: apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira vs. carreira na dimensão objetiva.....	198
4.13.4 Análise da relação: apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira vs. carreira na dimensão subbjetiva	205
4.13.5 Análise da relação: apoio conjugal à carreira vs. características demográficas	208
4.13.6 Análise da relação: apoio financeiro à carreira vs. características da relação conjugal e do casal.....	213
4.13.7 Análise da relação: apoio financeiro à carreira vs. características do cônjuge.....	218
4.13.8 Análise da relação: apoio financeiro à carreira vs. carreira objetiva.....	220
4.13.9 Análise da relação: apoio financeiro à carreira vs. carreira subjetiva.....	224
4.13.10 Análise da relação: apoio financeiro à carreira vs. características sociodemográficas.....	226
4.13.11 Análise da relação: características da relação e do casal vs. sabotagem à carreira.....	228
4.13.12 Análise da relação: características do cônjuge vs. sabotagem à carreira.....	232
4.13.13 Análise da relação: características da relação e do casal vs. carreira na dimensão objetiva	234
4.13.14 Análise da relação: características da relação e do casal vs. carreira na dimensão subjetiva.....	237
4.13.15 Análise da relação: características da relação e do casal vs. características sociodemográficas.....	238
4.13.16 Análise da relação: características da relação conjugal e do casal vs. fatores da carreira nas dimensões objetiva e subjetiva.....	241
4.13.17 Análise da relação: características da relação conjugal e do casal vs. características da relação conjugal e do casal.....	243
4.14 Síntese e discussão dos resultados.....	251
4.14.1 Apoio conjugal à carreira da mulher.....	254
4.14.2 Apoio financeiro do cônjuge à carreira da mulher.....	265
4.14.3 Sabotagem à carreira da mulher.....	268
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	270
5.1 Limitações do estudo e recomendação de estudos futuros.....	273
5.2 Implicações para a prática.....	274

5 REFERÊNCIAS.....	276
6 APÊNDICES.....	286

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Dimensões das construções identitárias de trabalho	34
Quadro 2: Conceitos centrais do estudo	93
Quadro 3: Tipos de influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira do cônjuge: aspectos de estímulo/apoio	96
Quadro 4: Tipos de influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira do cônjuge: aspectos de desestímulo/restrrição	100
Quadro 5: Itens e questões relacionados à variável desenvolvimento da carreira subjetiva	105
Quadro 6: Itens e questões relacionados á variável desenvolvimento da carreira objetiva	106
Quadro 7: Itens e questões relacionados à percepção da influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira.	107
Quadro 8: Técnicas estatísticas utilizadas na seção 4.9	151
Quadro 9: Classificação da escala aditiva dos fatores	175
Quadro 10: Técnicas estatísticas utilizadas na seção 4.13	186
Quadro 11: Síntese das associações identificadas entre as variáveis e os fatores da influência da relação conjugal sobre o desenvolvimento da carreira da mulher	253

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Rendimento médio no trabalho principal, por sexo, razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens e proporção de mulheres, segundo as áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade - Brasil - 2010	52
Tabela 2: Perfil da amostra	114
Tabela 3: Perfil profissional	121
Tabela 4: Avaliação da carreira – dimensão subjetiva	126
Tabela 5: Avaliação da carreira – dimensão objetiva	128
Tabela 6: Questões relacionadas à carreira - dimensão objetiva	129
Tabela 7: O Perfil do Cônjuge	134
Tabela 8: Características da relação conjugal	137
Tabela 9: A influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira	142
Tabela 10: Análise das respostas aos indicadores do desenvolvimento da carreira, dimensão Carreira Subjetiva	146
Tabela 11: Análise das respostas aos indicadores do desenvolvimento da carreira, dimensão Carreira Objetiva	147
Tabela 12: Análise das respostas aos indicadores da influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira	147
Tabela 13: Teste de Bartlett e Estatística KMO	153
Tabela 14: Comunalidades na extração (C.E) para cada variável	154
Tabela 15: Autovalores e percentual de variância explicada pelos fatores.	155
Tabela 16: Carga fatorial dos itens agrupados por fator	157
Tabela 17: Matriz de correlação de Pearson entre os fatores após a rotação	159
Tabela 18: Confiabilidade da construção da AFE para as dimensões carreira objetiva e subjetiva	160
Tabela 19: Teste de Bartlett e Estatística KMO	162
Tabela 20: Comunalidades na extração (C.E) para cada variável	163
Tabela 21: Autovalores e percentual de variância explicada pelos fatores	165
Tabela 22: Carga fatorial e comunalidade dos itens dos fatores da influência da relação conjugal sobre a carreira da mulher	167
Tabela 23: Matriz de correlação de Pearson entre os Fatores após a rotação	169
Tabela 24: Confiabilidade da construção da AFE para a dimensão Influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira	170
Tabela 25: Confiabilidade da Construção da AFE para as duas dimensões	173
Tabela 26: Itens com menor poder discriminatório do nível de apoio da relação conjugal	182

Tabela 27: Itens com maior poder discriminatório do nível de apoio da relação conjugal, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos)	182
Tabela 28: Itens com menor poder discriminatório do nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal.	183
Tabela 29: Itens com maior poder discriminatório do nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos)	183
Tabela 30: Itens com forte poder discriminatório do nível de Apoio Financeiro do Cônjuge, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos)	184
Tabela 31: Itens com forte poder discriminatório do nível de Satisfação Financeira, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos)	184
Tabela 32: Itens com forte poder discriminatório do nível de Sabotagem por parte do Cônjuge, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos)	184
Tabela 33: Itens com forte poder discriminatório do nível de Integração da Carreira com Outras Esferas da Vida, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos)	184
Tabela 34: Apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira vs. Características da relação conjugal e do casal - I	189
Tabela 35: apoio conjugal à carreira da mulher vs. características do casal e da relação conjugal - II	192
Tabela 36: Análise da relação: características do cônjuge vs. apoio conjugal à carreira	196
Tabela 37: Apoio conjugal à carreira vs. idade do cônjuge	197
Tabela 38: Diferença de idade dos cônjuges vs. Apoio conjugal à carreira	198
Tabela 39: apoio conjugal à carreira x carreira na dimensão objetiva - I	198
Tabela 40: apoio conjugal à carreira x carreira na dimensão objetiva - II	200
Tabela 41: Distribuição conjunta da classificação do nível de apoio conjugal com a classificação do nível de satisfação financeira	203
Tabela 42: Distribuição conjunta da classificação do nível de apoio conjugal com a classificação do nível de satisfação profissional e realização pessoal	205
Tabela 43: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Apoio Conjugal com a Classificação do Nível de Integração da Carreira e outras esferas da vida	207
Tabela 44: Idade da mulher vs. apoio conjugal à carreira	208
Tabela 45: Características sociodemográficas vs. apoio conjugal à carreira	210
Tabela 46: Características da relação conjugal e do casal vs. Apoio financeiro - I	214
Tabela 47: Características da relação conjugal e do casal vs. Apoio financeiro - II	217
Tabela 48: Escolaridade do cônjuge vs. apoio financeiro	218

Tabela 49: Idade do cônjuge vs. apoio financeiro	219
Tabela 50: Diferença de idade dos cônjuges vs. apoio financeiro	220
Tabela 51: Análise da relação: Apoio financeiro vs. Dimensão da carreira objetiva	220
Tabela 52: Carreira objetiva vs. Apoio financeiro	222
Tabela 53: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Apoio financeiro com a Classificação do Nível de Satisfação Financeira	224
Tabela 54: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Apoio financeiro com a Classificação do Nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal	224
Tabela 55: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Apoio financeiro com a Classificação do Nível de Integração da carreira e outras esferas da vida	225
Tabela 56: Idade da mulher vs. apoio financeiro	226
A tabela 57: Distribuição de frequências do nível de escolaridade, da região em que reside, da cor da pele e da religião nos três níveis distintos de Apoio Financeiro à Carreira da Mulher.	226
Tabela 58: Características da relação e do casal vs. Atitudes de sabotagem à carreira	228
Tabela 59: Características da relação e do casal vs. Atitudes de sabotagem à carreira	231
Tabela 60: Escolaridade do cônjuge vs. sabotagem à carreira	232
Tabela 61: Idade do cônjuge vs. sabotagem à carreira	233
Tabela 62: Diferença de idade entre os cônjuges vs. sabotagem à carreira	234
Tabela 63: Carreira objetiva vs. sabotagem à carreira	235
Tabela 64: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge com a Classificação do Nível de Satisfação Financeira	236
Tabela 65: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Atitudes de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge com a Classificação do Nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal.	237
Tabela 66: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Atitudes de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge com a Classificação do Nível de Integração da carreira e outras esferas da vida.	237
Tabela 67: características sociodemográficas vs. sabotagem à carreira	239
Tabela 68: Características da relação e do casal vs. fatores da carreira nas dimensões subjetiva e objetiva	241
Tabela 69: Comparação dos rendimentos vs. contribuição financeira em casa	244
Tabela 70: Classificação dos cônjuges por diferença de idade vs. Comparação dos rendimentos	245
Tabela 71: Comparação dos rendimentos vs. prioridade na Carreira	246
Tabela 72: Divisão das responsabilidades domésticas vs. prioridade na Carreira	247

Tabela 73: Comparação dos rendimentos vs. divisão das responsabilidades domésticas	248
Tabela 74: Classificação dos cônjuges por diferença de idade vs. divisão das responsabilidades domésticas	249
Tabela 75: Classificação dos cônjuges por diferença de idade vs. prioridade na Carreira	250
Tabela 76: Escolaridade da mulher vs. prioridade na Carreira	251

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Quadro conceitual da pesquisa	18
Figura 2: Mundo do trabalho na atualidade	24
Figura 3: A constituição do self	30
Figura 4: Diferenças construídas entre o masculino e o feminino	47
Figura 5: O labirinto da carreira da mulher	58
Figura 6: Transformação das relações conjugais: continuum aliança-conjugalidade	63
Figura 7: Tipos de dual career	85
Figura 8: Estrutura do referencial teórico	90
Figura 9: Distribuição da Região onde moravam as respondentes	117
Figura 10: Modelo conceitual da pesquisa	110
Figura 11: Distribuição da Região onde moravam as respondentes	117
Figura 12: Boxplot das escalas aditivas dos fatores em cada nível do fator	180
Figura 13: Modelo conceitual após análise fatorial	188
Figura 14: Asas da conjugalidade	255

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Proporção das pessoas de 18 a 24 anos de idade que frequentam o ensino superior de graduação, por sexo, segundo as Grandes Regiões - 2010	51
Gráfico 2: Mulheres nos conselhos de administração na América Latina	57
Gráfico 3: Participação feminina nos conselhos de administração, por região	57
Gráfico 4: Evolução da taxa de nupcialidade	66
Gráfico 5: Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade que viviam em união conjugal, segundo a natureza da união conjugal - Brasil - 2000/2010	73
Gráfico 6: Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, segundo os estados conjugais - Brasil - 2000/2010	74
Gráfico 7: Histograma da Idade das respondentes	116
Gráfico 8: Boxplot da Idade das respondentes	117
Gráfico 9: Distribuição do tipo de cidade em que viviam as respondentes	118
Gráfico 10: Distribuição da Escolaridade das respondentes	119
Gráfico 11: Distribuição de frequências da renda familiar mensal bruta das respondentes	120
Gráfico 12: Distribuição do tipo de ocupação das respondentes	123
Gráfico 13: Distribuição do setor em que a respondente trabalhava	123
Gráfico 14: Distribuição de frequências para a ocorrência de trabalho fora do horário de expediente	125
Gráfico 15: Avaliação dos itens da carreira – dimensões subjetiva e objetiva	127
Gráfico 16 - Distribuição do tipo de cargo exercido pelas respondentes	131
Gráfico 17: Principais motivos de interrupção da carreira	132
Gráfico 18: Média de idade das mulheres e seus cônjuges	136
Gráfico 19: Comparação entre a Escolaridade das Mulheres e dos Cônjuges	136
Gráfico 20: Comparação entre os rendimentos de homens e mulheres	140
Gráfico 21: Comparação entre a importância da carreira de mulheres e dos cônjuges	140
Gráfico 22: Comparação da divisão da carga de responsabilidade doméstica	141
Gráfico 23: Comparação da avaliação dos tipos de influência da relação conjugal sobre a carreira da mulher	144
Gráfico 24: Gráfico Scree da Análise Fatorial	156

1 INTRODUÇÃO

1.1 Contextualização da pesquisa

A elaboração de uma tese é um trabalho autoral. É um processo de descobertas em que o pesquisador se dissipa e se reorganiza, se destrói e se reconstrói, pois, ao criar seu projeto, ele cria a si próprio. Em uma tese, não pode se desconsiderar seu caráter instantâneo, como uma fotografia que capta o olhar do fotógrafo, reproduzida e traduzida pelas lentes da câmera, revelando um fragmento de uma realidade circunscrita em um ponto do *continuum* espaço-tempo. Uma tese tem uma história, uma perspectiva de passado, presente e futuro, vinda de algum lugar, abrindo inúmeros caminhos para o porvir. O processo de descoberta do tema dessa tese surgiu de uma sequência de eventos que suscitaram algumas reflexões, aqui descritas de forma breve.

Inicialmente, a inspiração para o tema do presente trabalho surgiu de uma investigação sobre o fenômeno da maternidade tardia e sua relação com o desenvolvimento da carreira de mulheres. Entre os achados da pesquisa, um elemento chamou a atenção. Algumas mulheres entrevistadas em estudos sobre o tema afirmaram que não adiaram a maternidade em função do trabalho e, sim, pelo fato de não terem encontrado antes o parceiro ideal (Rios-Lima, 2012; Barbosa; Rocha-Coutinho, 2007; Rocha-Coutinho, 2004). A recorrência do aparecimento da expressão ‘o parceiro ideal’ nesses trabalhos denota que ela tem feito parte do discurso de algumas mulheres, instigando questionamentos sobre o assunto.

Algum tempo depois, na ocasião da defesa de uma tese sobre carreira dual em famílias heterossexuais e homossexuais, atentou-se para uma fala de uma das professoras da banca examinadora em que ela revelou que sua presença ali tinha sido possível porque seu esposo, naquele momento, estava em casa com sua filha, dando condições para que ela pudesse realizar o seu trabalho. Essa fala suscitou reflexões sobre a influência das relações de gênero no desenvolvimento da carreira da mulher.

Posteriormente, numa conversa com a orientadora deste trabalho sobre essas questões, ela informou que tinha participado de um evento em que a palestrante, em seu discurso, trouxe

um conselho para a plateia feminina sobre como desenvolver suas carreiras: a sugestão foi de que as mulheres escolhessem um parceiro que apoiasse seu trabalho, e esta seria a chave para o sucesso profissional. Muitas mulheres líderes de organizações têm creditado parte do êxito em suas carreiras ao suporte que recebem de seus cônjuges.

A junção dessas observações levou ao seguinte questionamento: como a relação conjugal influencia o desenvolvimento da carreira de uma pessoa? É um tanto comum em nossa sociedade ver homens que creditam o sucesso de seus trabalhos ao apoio de suas esposas. Carl Rogers, em muitas de suas obras, atribuiu à sua relação com a esposa, muitos insights que influenciaram significativamente seu trabalho (Rogers, 1977). Nas obras de Zigmund Bauman, também é comum encontrar relatos de conversas e experiências com sua esposa, que lhe serviram de grande ajuda para estabelecer suas teorias (Bauman, 2005). A mulher, o gênero feminino construído pelas interações sociais, foi vista por muito tempo como a parceira do marido, aquela que estava ao seu lado oferecendo suporte para que ele trilhasse seu caminho para o sucesso (Rapoport & Rapoport, 1969).

Em função das transformações ocorridas na sociedade, sobretudo em relação aos papéis de gênero, as mulheres consolidaram sua participação no mercado de trabalho, abriram caminhos para o desenvolvimento de suas carreiras, ao mesmo tempo em que questionaram o casamento e a maternidade como destinos, surgindo novas possibilidades de escolha (Rios & Gomes, 2009; Rocha-Coutinho, 2004). Se o relacionamento foi considerado importante para o desenvolvimento da carreira do homem (Rapoport & Rapoport, 1969), diante das mudanças que têm desestabilizado os papéis tradicionais de gênero, que influência tem o relacionamento conjugal para a carreira da mulher? Todos esses conceitos – mulher, carreira, casamento – vêm passando por diversas transformações, pois acompanham a dinâmica das interações sociais, num processo de ressignificação contínuo (Mead, 1967 [1974]).

O feminino, do qual a mulher é o sujeito, já não é visto como um resultado da diferença biológica, mas como um produto das relações de poder, sociais e econômicas que moldam como cada um deve ser e como deve se comportar (Butler, 2003 [1990]; Scott, 1995). O questionamento desse destino biológico traz muitas dúvidas e muitas possibilidades, entre elas: O que é ser mulher e o que é ser homem na atualidade? Como ser uma mulher ou como ser homem numa sociedade patriarcal em processo de transformação?

A ideia de carreira também mudou consideravelmente ao longo do tempo. O conceito de carreira como uma profissão para a vida ou como uma sequência de posições a serem alcançadas na hierarquia social por meio do trabalho foi desestabilizado pelas diversas transformações nas relações produtivas e no mundo do trabalho, pelo surgimento de uma sociedade que está se reconfigurando com base no conhecimento, no consumo e na flexibilidade (Harvey, 1994 [1989]; Sennett, 1999; Harrington & Hall, 2007; Arthur & Rousseau, 1996).

Também acompanhando as mudanças sociais, o conceito e os modelos de casamento vêm se transformando, bem como os motivos que levam dois sujeitos a se unir para compartilhar a vida. A concepção de casamento como contrato, destino ou compromisso para uma vida foi desestruturada, surgindo novas formas de pensar e viver uma união, modificando as perspectivas de duração e de vínculos (Giddens, 1993, Bauman, 2004; Féres-Carneiro & Diniz Neto, 2010; Rios & Gomes, 2009).

É cada vez maior o número de uniões conjugais em que ambos os cônjuges trabalham e contribuem financeiramente para a manutenção das despesas do lar, sendo a carreira de cada cônjuge vista não somente como um meio de provisão financeira, mas também como uma fonte de satisfação e realização pessoal. Essa trajetória profissional que cada cônjuge constrói é influenciada por sua relação conjugal e familiar. Lidar com os diversos papéis e a integração das esferas pessoal, profissional e familiar têm sido fonte de preocupação e estresse para as pessoas, tendo em vista que cada uma dessas dimensões requer investimentos em termos de atenção, tempo e dedicação (Sekaran & Hall, 1989).

O termo *Dual Career* foi utilizado para identificar os casais que têm duplas carreiras, ou seja, relações em que ambos os cônjuges trabalham e estão comprometidos com a construção de suas trajetórias profissionais (Rapoport & Rapoport, 1969). Os estudos de *dual career* têm contemplado a investigação da relação entre as carreiras dos cônjuges e a vida familiar, bem como a influência mútua envolvida nessa relação (Sekaran & Hall, 1989; Rapoport & Rapoport, 1969). Estudos revelaram que os casais encontram diversas formas de lidar com a inter-relação entre as carreiras e a família. Muitas vezes, um dos cônjuges tem que abdicar da atividade profissional em função da família, outras vezes, um dos cônjuges interrompe a carreira para atender às demandas domésticas por um período, retomando depois o trabalho e, o que tem sido

uma tendência crescente, ambos os parceiros conjugam trabalho e responsabilidades familiares, acumulando os papéis de pais, cônjuges e profissionais (Hall & Hall, 1980).

Todos os papéis assumidos pelos cônjuges, bem como a relação conjugal e familiar, são profundamente influenciados pelas relações de gênero e de poder. O estereótipo do homem como o provedor e protetor e da mulher como a pessoa que cuida da casa e dos filhos produz efeitos no relacionamento, na forma como as responsabilidades são distribuídas, nas cobranças sociais endereçadas a cada um dos cônjuges e, conseqüentemente, nas decisões individuais e conjuntas de carreira. Desse modo, muitas relações conjugais e familiares são assimétricas, existindo uma desigualdade de encargos e oportunidades (Higgins, Duxbury, & Irving, 1992, Aboim, 2006; Sekaran, 1982).

Estudos dedicados a compreender o modo como homens e mulheres lidam com a relação entre suas carreiras e a vida familiar indicaram que o homem tem maior orientação para a carreira profissional, enquanto a mulher tem uma preocupação maior com a família e com os relacionamentos do que com o trabalho (Mainiero; Sullivan, 2006). Como as mulheres têm aumentado sua participação no mercado de trabalho, desenvolvendo as mais diversas trajetórias profissionais e, ao mesmo tempo, indicando que continuam tendo os objetivos de unir-se a uma pessoa e constituir família, elas têm enfrentado diversos desafios na integração dessas dimensões (Hoffnung, 2004; Neto; Tanure, & Andrade, 2010). Esses desafios se assentam nas tensões que refletem todo tipo de pressão que emana dessas esferas: pessoal, profissional, conjugal e familiar (Braz, 2010; Higgins, Duxbury, & Lyons, 2010). Nesse sentido, o relacionamento conjugal pode representar ora uma barreira, ora um suporte para que as mulheres possam conjugar esses papéis de forma equilibrada e satisfatória.

O objetivo desta pesquisa é identificar os tipos de influência que a relação conjugal exerce no desenvolvimento da carreira da mulher. Com base nesse objetivo principal que orienta esse trabalho, foram estabelecidos alguns objetivos específicos:

- Avaliar a percepção das mulheres sobre o impacto de seus relacionamentos conjugais em suas carreiras;
- Verificar a incidência dos tipos de influência da relação conjugal na carreira da mulher;

- Verificar a existência de associação entre as variáveis do perfil demográfico, social e profissional e o tipo de influência da relação conjugal na carreira da mulher;
- Identificar em quais aspectos o relacionamento conjugal contribui ou dificulta o desenvolvimento da carreira da mulher.

1.2 Quadro conceitual da pesquisa

A Figura 1 apresenta os temas principais para a construção do referencial teórico adotado neste estudo. A primeira parte do estudo compreende a revisão da literatura sobre os temas: trabalho, interação simbólica, processo identitário, relações de gênero, carreira da mulher, conjugalidade e *dual career*, buscando a articulação entre eles para fundamentar a investigação empírica.

Figura 1: Quadro conceitual do referencial teórico
 Fonte: Elaborado pela autora.

1.3 Justificativas para o estudo

O bem-estar e a realização pessoal dependem de uma rede complexa de fatores que estão em constante interação e transformação. O trabalho e a relação conjugal constituem elementos importantes para a construção das identidades e o desenvolvimento humano. Há algum tempo, pesquisadores têm se ocupado do estudo dessas duas esferas da vida humana, observando as relações entre elas e os efeitos que essa interface relação conjugal-carreira produz, bem como suas consequências para os indivíduos e para a sociedade.

Observa-se um movimento crescente dos estudos de casais de dupla carreira (Skinner, 1980; Allen; Herst; Bruck & Sutton, 2000; Greenhaus & Powell, 2012). No contexto brasileiro, foram observados diversos estudos que abordam as relações entre casamento/família e carreira, no entanto, a questão da interface carreira-conjugalidade vem sendo tratada de forma periférica (Adelman, 1998; Monteiro, 2001; Martins, 2006; Perlin, 2006; Santos, 2011; Heckler & Mosmann, 2015; Castro, 2015), revelando a existência de lacunas a serem preenchidas com novas pesquisas sobre o tema.

Embora a questão da relação entre carreira e conjugalidade tenha sido discutida em alguns trabalhos sobre casais de dupla carreira, o presente estudo diferencia-se das pesquisas de *dual career* em dois principais aspectos. 1) Enquanto as pesquisas de *dual career* atentam para a interação entre todas as esferas (individual, conjugal, familiar e profissional) da vida do casal (Sekaran & Hall, 1989), o presente estudo destaca a inter-relação entre o relacionamento conjugal e a carreira, não desconsiderando os outros aspectos, mas trazendo o foco para a relação conjugal. 2) Os estudos de *dual career* versam sobre casais cujos cônjuges investem e estão comprometidos com suas carreiras (Rapoport & Rapoport, 1969), ao passo que neste estudo não é observada a questão da interdependência entre as carreiras, podendo esse elemento ser recorrente nos casais da atualidade, mas não obrigatório, tendo em vista que há casos em que um dos cônjuges não desenvolve uma atividade profissional e, ainda assim, o relacionamento conjugal pode produzir impactos na carreira do outro cônjuge.

A questão de gênero aparece entrelaçada ao tema deste estudo, merecendo destaque por ter uma grande influência em cada um dos aspectos abordados: desenvolvimento de carreira,

relações de poder na conjugalidade, processo identitário e papéis sociais desempenhados pelos cônjuges. O tema foi abordado sob a ótica das relações de gênero. A assimetria presente nessas relações se reflete em todos os domínios da vida na contemporaneidade. O intuito aqui é trazer essa questão à tona para que este estudo se adicione a outros que estimulam e provocam a discussão sobre o tema, ensejando mudanças em direção a relações mais igualitárias.

Espera-se que os resultados do estudo sobre a interface carreira-conjugalidade possam interessar não apenas aos indivíduos, como a diversos grupos da sociedade, tais como casais, organizações e profissionais de orientação e aconselhamento de carreira. O objetivo é o de contribuir para o desenvolvimento pessoal, estimulando o indivíduo a refletir sobre os aspectos relacionados à vida conjugal que estão interferindo nas suas escolhas, no seu desempenho e na sua satisfação profissional. Há uma expectativa de que o estudo também possa contribuir para que os casais pensem sobre a qualidade de seus relacionamentos e sobre os tipos de consequência que estes relacionamentos estão tendo sobre os outros domínios de suas vidas.

O estudo também pode atingir gestores e profissionais que atuam de maneira direta ou indireta no campo da gestão de pessoas. As organizações têm exigido das pessoas que compõem o seu quadro funcional alto rendimento e elevado padrão de resultados. Partindo da premissa de que o comportamento e a produtividade das pessoas dependem de diversos fatores intrincados, que engendram a subjetividade do indivíduo, as organizações têm se interessado, cada vez mais, pela compreensão dos aspectos que estão além da dimensão profissional, que interferem no desempenho da pessoa no trabalho. A relação conjugal tem um peso considerável na performance do indivíduo no trabalho. Nesse sentido, espera-se que este estudo possa contribuir para a elaboração de políticas e práticas de gestão de pessoas que resultem em condições de trabalho mais satisfatórias para as pessoas e melhores resultados para as organizações.

Os profissionais de orientação de carreira também podem ter interesse nas questões aqui investigadas, tendo em vista que elas suscitam reflexão sobre diversos elementos que compõem e influenciam as decisões e, conseqüentemente, a trajetória profissional da pessoa. Desse modo, existe também o propósito de que este estudo possa trazer informações que colaborem para a compreensão do processo de desenvolvimento dos indivíduos.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção compreende a revisão da literatura sobre os tópicos relacionados de forma direta ou indireta à questão de investigação dessa pesquisa. Elaborada com base em temas considerados centrais para este estudo, a fundamentação teórica foi dividida em três blocos, cada um deles constituindo um capítulo, sendo eles: carreira; conjugalidade; e as relações entre carreira e conjugalidade.

2.1 Carreira

O primeiro bloco desse trabalho versa sobre a carreira e outros temas importantes que servem como base para diversas discussões ao longo do trabalho, tais como o interacionismo simbólico, o processo identitário e as relações de gênero. Tais temas são essenciais para a discussão sobre o tópico a carreira da mulher, que é apresentado na última subseção desta seção.

Carreira e trabalho são dois temas indissociáveis. Desse modo, o capítulo inicia-se com uma breve contextualização do mundo do trabalho e de suas transformações, identificando algumas consequências dessas mudanças para o indivíduo.

2.1.1 O Mundo do trabalho e suas transformações

Seria possível pensar na vida humana sem o trabalho? É pouco provável. A história da humanidade e do trabalho está entrelaçada e, em muitos momentos, se confundem, sendo impossível essa dissociação. O trabalho ocupa uma posição central na vida das pessoas, compreendido por muitos estudiosos como a categoria fundante da sociedade (Bendassoli, 2007; Antunes, 1999). Isso implica dizer que o modo como a sociedade se constituiu e o formato que ela apresenta hoje foram profundamente influenciados pelas relações de trabalho que o homem desenvolveu ao longo da história, como a relação do homem com o trabalho, a relação do homem

com o mundo por meio do trabalho e a relação do homem com outros homens por meio do trabalho (Schaff, 1967).

O trabalho é ação humana e tem diversas vertentes. Na definição marxista, o trabalho é a transformação que o homem opera no meio em que vive, uma ação que modifica a natureza. A pessoa emprega esforço físico e mental na transformação do seu meio ambiente. Nesse sentido, o trabalho é ação transformadora. Outro aspecto do trabalho é a produção, pois, desse processo de transformação, produtos são obtidos e bens são gerados, para benefício próprio ou dos demais. Nesse aspecto, o trabalho é ação produtiva. Além disso, o trabalho é gerador de riquezas. Uma terceira vertente é o efeito do trabalho no indivíduo que o realiza. Ao realizar um trabalho, o sujeito modifica não somente o meio em que vive, mas também a si próprio. O trabalho é, nesse sentido, um fazer-se, construir-se. Portanto, é por meio do trabalho que o ser humano transforma a natureza, produz as riquezas da humanidade e produz a si próprio (Antunes, 1999; Bendassoli, 2007; Schaff, 1967).

O mundo do trabalho é composto por uma rede complexa de relações associadas à atividade produtiva humana, que acompanha as transformações econômicas e sociais. De acordo com Figaro (2010), o mundo do trabalho é

o conjunto que engloba e coloca em relação a atividade humana de trabalho, o meio ambiente em que se dá a atividade, as prescrições e as normas, (saberes constituídos) que regulam tais relações, a experiência (saber investido), os produtos delas advindos, os discursos que são intercambiados nesse processo, as técnicas e as tecnologias que facilitam e dão base para que a atividade humana de trabalho e a sociedade se desenvolvam; as culturas, as identidades, as subjetividades e as relações de comunicação constituídas nesse processo dialético de atividade (Figaro, 2010).

Desse modo, o mundo do trabalho tem um papel essencial para a vida humana. Todos os fatores e relações nele envolvidos afetam profundamente a vida dos indivíduos, numa relação de interação e interdependência.

No último século, foram expressivas as transformações ocorridas no mundo do trabalho, dando margem ao surgimento de novos modelos produtivos e de novas formas de organização do trabalho. A expansão da globalização, a revolução tecnológica e as sucessivas crises econômicas e políticas pressionaram as empresas a reorganizar suas estruturas e formas de produção para lidar com a intensificação da competitividade e a volatilidade do mercado.

Um grande impacto dessas mudanças relacionadas ao mundo do trabalho diz respeito à flexibilidade. Harvey (1994), ao descrever o modelo que ele denomina de acumulação flexível, caracteriza essa nova forma de organização dos modelos produtivos como uma reestruturação da “organização industrial e da vida social e política”. Segundo o autor, esse processo de reestruturação se apoia na “flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”.

Ao buscarem desenvolver maior capacidade de responder prontamente às flutuações do mercado, as organizações, caracterizadas no passado por estruturas verticais, rigidamente hierarquizadas, aderiram a novas configurações, mais horizontalizadas e maleáveis, organizadas de forma flexível para atenderem às constantes demandas de inovação.

Como consequência dessa transição, as relações de trabalho também se reconfiguraram, e o trabalhador passou a ter que lidar com um cenário de instabilidade e vulnerabilidade. A ideia de estabilidade no trabalho, por meio de um cargo, uma ocupação estável em determinada organização, com um contrato que previa uma relação por um período de tempo considerável, foi substituída por contratos temporários que regem relações mais efêmeras e menos rígidas, aumentando as possibilidades de rotatividade das pessoas nas organizações.

Sennett (2009) fez uma reflexão sobre o modo como essa flexibilização do trabalho leva à fragmentação da trajetória do indivíduo, que passa a construir uma rota entre pontos desconexos, num caminho de incertezas e instabilidade, em que até mesmo os valores, âncoras que sustentam o caráter, se perdem, dificultando a elaboração de uma narrativa linear, que faça sentido para a pessoa.

No capítulo intitulado “Deriva”, numa alusão à flutuação e descontinuidade do percurso da pessoa pela vida, Sennett apresenta alguns aspectos dessa transição para o modelo que preconiza a flexibilidade, sendo aqui destacados os seguintes pontos: a substituição de uma trajetória linear para um caminho incerto e descontinuado, de muitas mudanças de lugar e constante troca de emprego; a falta de clareza sobre o escopo do trabalho, que se redefine continuamente; o conflito na distribuição do tempo entre o trabalho e a família; a mudança no senso da dimensão tempo, colocando em extinção a ideia de ‘longo prazo’; a responsabilização do indivíduo por tudo o que ocorre em sua trajetória, inclusive os fatos sobre os quais ele não tem

controle; e a troca das relações duradouras baseadas na confiança e no compromisso por relações de laços fracos, que se mostram como associações passageiras (Sennett, 2009).

Todos os pontos elencados ajudam a caracterizar o cenário do mundo do trabalho na atualidade, em que o indivíduo se vê diante de desafios e de diferentes tipos de pressão que emergem a todo momento. O mercado de trabalho, que é caracterizado pela relação entre os ofertantes da força de trabalho e os que demandam essa força de trabalho, é marcado pela exigência crescente por competências e habilidades. Os espaços nesse mercado se abrem para profissionais com maior qualificação, com capacidade de aprendizado e ‘reaprendizado’. Espera-se, então, um trabalhador ou uma trabalhadora com diferentes competências, que tenha mais autonomia e iniciativa.

Figura 2: Mundo do trabalho na atualidade

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme ilustra a Figura 2, o mundo do trabalho, assim como outras esferas da vida do indivíduo, passou a se caracterizar pela efemeridade e instabilidade. Desenvolver competências, inovar e gerar resultados tornaram-se palavras de ordem no discurso organizacional. É preciso estar atualizado, totalmente disponível, conectado e aberto às mudanças; ter mobilidade; construir

e desconstruir habilidades; ser polivalente; inovador; resiliente; e proativo; enfim, ser um profissional ‘multi’, ser multitarefas, ter multicompetências, com formação multidisciplinar, para se manter ativo no mundo do trabalho da atualidade.

Lidar com essa complexidade e volatilidade pode levar a pessoa a uma situação de ansiedade e de elevado nível de estresse, pois aqueles que não acompanham essa constante transformação correm o risco da obsolescência e da exclusão. Além de enfrentar a precariedade do anteparo institucional, o indivíduo se vê vulnerável frente a esse imperativo da mudança e tem dificuldades em encontrar bases sólidas e seguras para construir sua trajetória, e tudo isso produz efeitos em outros aspectos de sua vida, tais como o emocional, o familiar e o social.

Numa outra perspectiva, essas mudanças podem trazer “oportunidades de emancipação e de constituição de novas formas de relação social” (Ribeiro, 2014). Elas podem abrir possibilidades para que o trabalho seja mais significativo e mais satisfatório, tendo em vista que “educação, flexibilidade e mobilidade geográfica, uma vez adquiridas, ficam mais difíceis de ser controladas” (Harvey 1994 [1989]). Embora seja reconhecido que existe um jogo de forças desiguais, há também um espaço para a astúcia e a engenhosidade do trabalhador (Certeau, 1994; Ribeiro, 2009; Sato & Oliveira, 2008).

O salto acontece quando o sujeito se reapropria do seu saber e do seu trabalho, contrapondo-se ao controle externo, na criação de estratégias para a ocupação de seu espaço no mundo do trabalho. Logo, ele terá que realizar o trabalho de um modo próprio, realçando o papel de sua subjetividade, o que implica mobilização de suas forças, de sua criatividade, de suas experiências e de seu conhecimento, para tornar-se senhor do próprio trabalho (Figaro, 2008; Ribeiro, 2009).

2.1.2 O trabalho e a modernidade líquida

Nesse mundo volátil e instável, a sociedade é marcada pelas modas efêmeras, pelo espetáculo e pela instantaneidade das coisas. Bauman fez uma reflexão sobre essa efemeridade dos tempos modernos. O que ele denominou de modernidade líquida corresponde ao período

atual que se revela por meio da fugacidade, da fluidez, da superficialidade e da insegurança. Ele faz a oposição de um período anterior, que ele chamou de modernidade sólida, de relativa estabilidade e segurança, ao momento presente, pontuado pela liquidez e pela incerteza. Essa fluidez é observada nos valores, nos referenciais e nas relações (Bauman, 1998).

O autor se refere ao momento presente como uma transição de um mundo marcado por estruturas pesadas e duráveis e, portanto, de difícil e lenta locomoção para um mundo em que tais estruturas dão espaço a constituições mais leves, que não se fixam a um determinado espaço e que podem, por sua leveza, se mover a uma velocidade muito maior. Segundo ele, caminhamos em direção à instantaneidade, em que o que conta não é o destino, mas a velocidade e a continuidade do movimento.

Nesse contexto de transitoriedade, as normas e regulações destinadas a estabelecer a ordem são abaladas, desestabilizando conceitos básicos como identidade, trabalho e tempo/espaço. As pessoas, despidas das obrigações dos compromissos duradouros, tornam-se livres para escolher entre as infinitas possibilidades. No entanto, a liberdade, acompanhada da responsabilização irrestrita pelas consequências, tem como correspondente a insegurança. Sem perspectiva de previsibilidade, as pessoas se voltam para o momento presente, o aqui e agora, substituindo as trajetórias, as narrativas com início, meio e fim, por sequências de episódios. Esses episódios desconexos são desenvolvidos em um cenário de individualização em que a convivência e o engajamento tornam-se ameaças à mobilidade, criando-se, então, uma “política de desengajamento e descomprometimento” (Bauman, 1998).

E as consequências disso para o mundo do trabalho? Segundo o autor, por mais conflitos e atritos que as relações entre empresa e empregado pudessem ter, havia a prerrogativa da confiança. As empresas eram lugares seguros para a projeção de um futuro. Além disso, vigorava a ideia de que o trabalho diligente lhe reservaria uma recompensa. Desmoronadas as relações de confiança e compromisso e diluída a ideia de compensação futura, cada trabalhador é fadado à própria sorte, pois as estruturas do mundo do trabalho se reconfiguraram para a flexibilidade, em que cada peça pode ser “sobressalente ou substituída”, assumindo a responsabilidade por empregar seus recursos e habilidades para aproveitar as oportunidades, em um ambiente de precariedade e vulnerabilidade.

Apesar do discurso de flexibilidade e de esfacelamento das rígidas estruturas que ordenavam o mundo do trabalho, Ribeiro (2014) chama a atenção para o fato de considerável parte dele ainda se apoiar nos modelos antigos e muitas organizações ainda operarem nos mesmos moldes tradicionais da modernidade sólida, caracterizados pelas hierarquias organizacionais e pelo emprego. Desse modo, ao se pensar as relações no mundo do trabalho na atualidade, faria mais sentido ter como referência um *continuum* de estabilidade-flexibilidade (Ribeiro, 2014), que vai de uma ponta de extrema estabilidade à outra de total flexibilidade, evitando generalizações, muitas vezes equivocadas, que não consideram os diferentes estágios nos quais organizações e indivíduos se encontram.

2.1.3 Interacionismo simbólico

Como este trabalho trata da mudança em diversos âmbitos, seja a mudança de conceitos, de concepções ou de comportamentos, tanto no mundo do trabalho como em outras esferas da vida humana, faz-se necessário trazer modelos conceituais que possam auxiliar na compreensão do modo como essas mudanças ocorrem nas esferas social e individual.

Uma corrente de estudos interdisciplinares, abrangendo diversas disciplinas tais como sociologia, antropologia, linguística e psicologia propôs uma reflexão sobre a relação entre os processos sociais e a formação do indivíduo. Muitos pesquisadores dessa corrente são provenientes da Escola de Chicago, destacando-se aqui dois ícones desses estudos: George Mead e Herbert Blumer. Os estudos realizados por Mead (1974 [1962]) trouxeram uma visão social sobre a formação do indivíduo e da mente. Blumer, sucessor de Mead, desenvolveu muitas de suas ideias, consolidando a teoria que foi denominada de interacionismo simbólico.

Blumer (1980) parte de três proposições básicas: a primeira é que as atitudes do indivíduo em relação aos objetos e às outras pessoas depende dos significados que lhes são atribuídos; a segunda é que esses significados são construídos no processo de interação social; e a terceira é que o uso dos significados pelo indivíduo se dá por meio da interpretação, “um processo formativo em que os significados são utilizados e trabalhados para orientar e formar as ações” (Blumer, 1980).

A interação social ocorre por meio dos símbolos, cujos significados são compartilhados entre os indivíduos de uma comunidade. Os significados dos símbolos são construídos na relação do indivíduo com o outro. Uma pessoa emite um gesto que provoca uma reação na outra pessoa, que emite de volta um outro gesto, num processo de retroação contínuo. Os significados dos símbolos são compartilhados por todos os indivíduos membros de uma comunidade (Mead, 1974 [1962]).

No entanto, esses símbolos não são estáticos. Existe um processo incessante de ressignificação, conferindo-lhes novos sentidos que influenciam nas ações dos indivíduos, produzindo também mudanças na estrutura social. Assim como o indivíduo é influenciado pela estrutura social, ele também a influencia, pois a resposta do indivíduo, em forma de ação, interfere de alguma maneira no processo social como um todo. Os sentidos que norteiam a vida das pessoas, suas referências, são constantemente transformados por meio dos processos de interação social. Essa visão que o indivíduo tem de si próprio influencia a forma como ele se vê e como ele é reconhecido pelos outros, ambos fazendo parte do processo de construção de sua identidade (Blumer, 1980; Mead, 1974 [1962]).

2.1.4 O desenvolvimento do *self*

O processo social em que os grupos são constituídos apresenta uma organização de atitudes, conceitos e valores comuns que regem as condutas de seus membros. As interações nos grupos sociais são mediadas pelos símbolos, construídos pelos indivíduos em contato com outros indivíduos. O *self* emerge dessas interações sociais que o indivíduo estabelece ao longo de sua vida (Blumer, 1980; Mead, 1974 [1962]).

O conceito de *self* é um dos elementos centrais dos estudos desenvolvidos por Mead. O *self*, o ser, é fruto do processo de interação social. Esse processo de formação do indivíduo é engendrado no domínio das estruturas sociais das quais ele é parte. O *self* constitui a parte única e individual dos membros que compõem a estrutura social e, ao mesmo tempo, reflete a estrutura do processo social como um todo. Ele é resultado das experiências do indivíduo em contato com os demais. “A essência do *self*, como o dissemos, é cognitiva. Ela se fundamenta na conversação

de gestos internalizada que constitui o pensamento, em termos nos quais os pensamentos ou as reflexões se manifestam. Portanto, a origem e as bases do *self*, tal como as do pensamento, são sociais (Mead, 1974 [1962]).

É por meio do *self* que o indivíduo se coloca como objeto em relação a si mesmo, tendo consciência de si próprio e reagindo às atitudes dos outros. Ele é composto de dois elementos: o ‘Eu’ e o ‘Mim’. O ‘Eu’ refere-se à tendência impulsiva do indivíduo, a resposta do ser às atitudes alheias, sendo essa resposta espontânea e imprevisível. É a parte reativa do indivíduo, cujas reações são impulsivas e incertas. O “Mim” é o conjunto organizado das atitudes dos membros do grupo social internalizado pelo indivíduo.

“Ora, na medida em que o indivíduo desperta em si mesmo as atitudes dos outros, surge um grupo organizado de respostas. E é devido à capacidade do indivíduo de assumir as atitudes desses outros, conforme elas podem ser organizadas, que ele atinge a autoconsciência” (Mead, 1974 [1962]).

A relação entre o ‘Eu’ e o ‘Mim’ pode ser observada no ato de pensar. Segundo Mead, o pensar é uma preparação para o agir. No pensamento, quando o indivíduo conversa com si próprio, existe um diálogo interior entre o “Eu” e um interlocutor, o “Mim”. Essa conversação interna acontece por meio da linguagem, pelo uso dos símbolos. Quando o ‘Eu’ faz uma emissão, ele o faz por meio de um símbolo, que produz uma resposta do ‘Mim’ que, por sua vez, gera uma réplica do ‘Eu’, num processo contínuo (Mead, 1974 [1962]). Assim, os pensamentos e ações do indivíduo são constantemente influenciados pelo conjunto organizado das atitudes e respostas do grupo social, na figura do “Mim”, conforme ilustra a Figura 3.

Figura 3: A constituição do *self*

Elaborado pela autora com base em Mead (1974[1962]).

O *self* não é inato, ele é fruto da vivência social, das contínuas interações do indivíduo com o meio social, mediado pela linguagem. Ao analisar a gênese do *self*, Mead caracteriza alguns estágios do seu desenvolvimento, sobretudo no período infantil. É na primeira fase da infância que a criança aprende o uso da linguagem e dos gestos vocais, habilidade importante para o processo de interação social. A seguir, por meio da brincadeira (play), a criança se coloca no lugar de outras pessoas, aquelas que fazem parte do seu convívio, assumindo diferentes papéis. A adoção de diferentes papéis possibilita à criança a compreensão do 'outro', que é diferente dela própria, desenvolvendo a capacidade de adotar para si uma atitude ou reação que seria de outra pessoa (Mead, 1974 [1962]).

O próximo estágio de desenvolvimento do *self* é a participação em jogos (game). A participação em jogos coletivos ajuda as crianças a compreender a dinâmica das interações sociais. No jogo, cada jogador tem uma posição definida, esperando-se dele determinados comportamentos de acordo com o seu papel no time e as regras estabelecidas. O jogador, quando lhe toca a ação, coloca-se mentalmente no lugar dos outros jogadores, para decidir que atitude tomar. Sua atitude gera uma resposta nos outros jogadores, alterando a partida como um todo. Por meio dos jogos, a criança aprende a organizar as próprias atitudes e as dos demais participantes, bem como passa a entender a relação que se estabelece entre elas (Mead, 1974 [1962]).

Ao participar de jogos, a criança desenvolve a capacidade de generalizar o comportamento dos demais membros do grupo social por meio de um repertório de normas e situações. O 'outro generalizado' compreende o padrão geral de conduta do grupo, envolvendo as atitudes, as reações, os pontos de vista e os valores de todos os componentes. Todos esses elementos são organizados na forma do 'outro generalizado' e passam a servir de referência para a conduta do indivíduo.

É por meio do 'outro generalizado' que a comunidade exerce o controle sobre as ações individuais. A conduta social é importada para a mente do indivíduo, que passa a classificar os comportamentos como adequados ou desviantes, em relação aos padrões estabelecidos pela sociedade da qual ele é parte.

2.1.5 Identidade

Os conceitos do interacionismo simbólico empregados neste trabalho foram importantes para a fundamentação de duas proposições em relação à identidade. A primeira é que a identidade se desenvolve por meio do processo de interação social, na relação do indivíduo com o outro. Segundo Mead (1974 [1962]), a individualidade somente pode ser concebida no contexto da experiência social. Cada pessoa, além de trazer dentro de si o conjunto de valores e comportamentos do grupo social do qual ela é membro, tem uma forma única e peculiar de se relacionar com esse grupo e está constantemente desafiando essa organização estabelecida. “O indivíduo, como temos visto, está continuamente reagindo contra essa sociedade” (Mead, 1974 [1962]). Cada reação do indivíduo altera o grupo como um todo e essa alteração no grupo gera uma repercussão no indivíduo.

A segunda é que a identidade é uma construção simbólica que representa o significado que o indivíduo tem de si próprio e, como tal, é elaborada no contexto da experiência social, sofrendo modificações dela decorrentes. Identificação envolve significados que são construídos no processo de interação, processo esse que envolve diversos aspectos da relação com o outro, tais como: concordância, aceitação, discórdia, ruptura, convenção e negociação (Jenkins, 2008).

Diversos são os conceitos aplicados à noção de identidade e, devido a essa diversidade de sentidos, é comum a confusão em torno desse tema. Jenkins propõe como ponto de partida bem elementar para essa discussão a ideia de que “a identidade é a capacidade humana, baseada na linguagem, de saber quem é quem”. Segundo o autor, a identidade se estabelece por meio das relações dinâmicas entre as dualidades: indivíduo-coletividade e similaridade-diferença (Jenkins, 2008).

Neste trabalho, alguns pressupostos foram adotados para compor a definição de identidade: 1) A identidade é o autoconceito que o indivíduo tem de si, é a representação de como o indivíduo se vê; 2) Faz parte do processo identitário o reconhecimento do outro, ou seja, a validação dos outros dessa representação de si; e 3) A identidade diferencia a pessoa das demais, caracterizando-a como única e singular (Silva, 2000; Dubar, 2005; Ribeiro, 2014).

Dubar (2006), ao recuperar as bases filosóficas da concepção da identidade, formula que a noção de identidade repousaria na ideia da essência, sendo que uma das características das formas essenciais seria a permanência no tempo, o que ele denominou de *mesmidade*. O reconhecimento dessas essências se daria por meio da categorização, que permitiria distinguir uma essência específica, entre todas as outras essências. No entanto, ele apresenta a contraposição de que “não há essências eternas. Tudo é submetido a mudanças. A identidade de qualquer ser empírico depende da época considerada, do ponto de vista adotado”.

Pensando na questão da *mesmidade*, como alguém poderia se reconhecer e ser reconhecido por meio de categorias que mudam a todo instante? Se os significados são continuamente alterados por meio das relações sociais, como pensar em uma identidade que se mantém ao longo do tempo?

Frente a essa contradição entre a permanência e a mudança e concebendo a ideia de que o ser humano está em um movimento constante de fazer-se e refazer-se (Dubar, 2005), duas abordagens se apresentam como tentativas de elucidar a questão da identidade. A primeira é que não existiria uma identidade única, coesa e coerente, mas múltiplas identidades, que seriam organizadas de forma a constituir sentido para o indivíduo e para os outros. Essa multiplicidade das identidades refletiria a crescente complexidade dos sistemas sociais (Silva, 2009). A segunda, numa mesma perspectiva de pluralidade, mas com um entendimento diferente, é que não seriam várias identidades e sim, várias dimensões integradas compondo uma unidade identitária (Jenkins, 2008; Ribeiro, 2014).

Pelo seu caráter de incompletude, a identidade não pode ser tida como algo pronto ou acabado. De acordo com Jenkins (2008), poder-se-ia pensar na ideia de identificação ao invés de identidade, pois ela revela o que o indivíduo está sendo ou está se tornando. Desse modo, a identidade não é um resultado, um produto, devido à sua natureza fluida, mas um processo, fazendo mais sentido o conceito de construções identitárias (Ribeiro, 2014).

As construções identitárias, então, seriam narrativas de si produzidas em contexto, produções estas articuladas com produções do seu contexto e do seu tempo, que permitiriam colocar em ação processos de significação de si, do outro e das relações, auxiliando na explicação de quem nós somos para nós mesmos e para os outros. A identidade, como uma construção, se dá relacionalmente, pelo posicionamento ativo nas práticas discursivas em construções discursivas identitárias (Ribeiro, 2014).

As construções identitárias podem ser compreendidas como um processo de construção de significados em torno do Eu. Nesse processo, existe a relação de dois movimentos contrários: o de fixação e o de subversão. “A fixação é uma tendência e, ao mesmo tempo, uma impossibilidade” (SILVA, 2000). Enquanto alguns processos tentam estabilizar as identidades, outros provocam seu deslocamento (Hermans, 2006).

Na perspectiva da modernidade líquida, proposta por Bauman (2005), a questão da identidade é “um monte de problemas, e não uma campanha de tema único”. O processo identitário, segundo ele, é marcado pelos mesmos elementos que caracterizam a modernidade líquida: inconstância e fragmentação. Os conceitos de identidade e de pertencimento foram colocados em xeque, gerando o ‘deslocamento’ do sujeito. As âncoras sociais, que faziam as identidades parecer naturais, foram desconstruídas, abrindo espaço para que o indivíduo faça a livre escolha no mar de identidades flutuantes.

Segundo o autor, o processo identitário é um tanto ambíguo. Essa ambiguidade decorre do desejo do indivíduo por segurança e, ao mesmo tempo, por liberdade. Ele quer se fixar a conceitos, a modos de ser, mas, também, quer estar aberto a uma infinidade de alternativas que estão disponíveis. Dessa maneira, as identidades passam a ser como casacos, que são vestidos de acordo com a conveniência, dos quais o sujeito pode se despir a qualquer momento. Como consequência, as comunidades seriam os guarda-roupas em que esses casacos são reunidos durante um espetáculo. Findo o espetáculo, essas comunidades são prontamente desmontadas, configurando-se fáceis tanto o ingresso, quanto a retirada delas (Bauman, 2005).

Apresenta-se, então, neste trabalho a visão de que a constituição das identidades seja um processo, denominado de construções identitárias, que se desenvolve no âmbito das interações do indivíduo com os outros e com o meio social, produzindo sentidos pelos quais ele se distingue dos demais, se reconhece e é reconhecido pelos outros, apresentando uma tensão contínua entre a busca de estabilidade e de mudança, marcado na atualidade pela complexidade e inconstância das estruturas sociais.

2.1.6 Identidade e trabalho

A centralidade do trabalho na vida humana tem um forte impacto no processo de construção das identidades do sujeito. Apesar da fragmentação e da instabilidade do trabalho no momento atual, ele ainda continua sendo a principal fonte de renda, garantindo a sobrevivência do indivíduo. O trabalho constitui um importante elemento nas construções identitárias do indivíduo, pois aquele é também uma autoconstrução, uma ação sobre si próprio carregada de sentidos.

O trabalho está no centro do processo de construção, destruição e reconstrução das formas identitárias, porque é no e pelo trabalho que os indivíduos, nas sociedades salariais, adquirem o reconhecimento financeiro e simbólico da sua atividade. É também apropriando-se do seu trabalho, conferindo-lhe um ‘sentido’, isto é, dando-lhe ao mesmo uma significação subjetiva e uma direção objetiva, que os indivíduos acedem à autonomia e à cidadania (Dubar, 1997).

Quando são abordados os temas identidade e trabalho, é muito comum o uso da expressão identidade profissional como sinônimo de identidade de trabalho, dois termos aos quais podem ser atribuídos significados bem diferentes. Ribeiro (2014) faz uma discussão sobre o sentido de diversos termos associados à identidade de trabalho, trazendo uma perspectiva de distinção e complementaridade desses conceitos para contribuir no entendimento das construções identitárias de trabalho (Quadro1).

Quadro 1: Dimensões das construções identitárias de trabalho

Identidade no trabalho	Identidade	Definições	Referências
	Vocacional	Expressão da identidade pessoal de trabalho, pois a vocação define o que uma pessoa sente-se atraída a fazer.	Ribeiro (2011) Ribeiro (2014)
	Profissional	Define-se pela maneira como os profissionais compreendem a si mesmos de forma diferenciada de pessoas de outras ocupações.	Empson (2004)
Identidade de		Relaciona-se aos traços semelhantes associados a uma determinada profissão, que pode ser definida como uma atividade especializada que requer uma formação universitária específica prévia, a delimitação de espaços de trabalho, funções e tarefas, a constituição de um sistema de ação próprio, bem como a formação de grupos profissionais com uma cultura profissional específica.	Blin (1997); Friedson (1986) e Hualde, 2000

trabalho Conceito mais amplo não fixado a um lugar de expressão, permitindo a análise da forma como as pessoas se constroem pelo seu trabalho e, ao mesmo tempo, constroem seu próprio trabalho, o espaço e o mundo do trabalho. (Alvesson & Willmott, 2002; Dutton, Roberts, & Bednar, 2010)	Ocupacional	Está relacionada ao exercício de qualquer forma de atividade de trabalho (ocupação) independentemente da qualificação em dado contexto de trabalho.	Blin (1997); Friedson (1986) e Hualde, 2000
	Organizacional	Construção identitária, que atribuiria aos trabalhadores um reconhecimento como membro participante e atuante em um dado contexto de trabalho.	Ribeiro (2014)
	de Carreira	A articulação da trajetória de trabalho com a identidade de trabalho e a concepção da construção identitária como o processo de interação entre a dinâmica da carreira e a permanência da identidade.	Hall (2002) Ibarra (2003)

Fonte: organizado e sintetizado pela autora com base em Ribeiro (2014).

Conforme o autor, essas diversas expressões de identidade seriam as bases para o processo das construções identitárias de trabalho. De forma sucinta, o autor formula que:

- a vocação estaria mais atrelada à expressão do ser;
- a profissão e a ocupação estariam mais voltadas à atividade, ao fazer;
- a organização se relacionaria ao espaço de trabalho; e
- a carreira estaria mais ligada à trajetória de trabalho (Ribeiro, 2014).

Ao longo de sua vida de trabalho, o indivíduo articula essas dimensões e elabora uma narrativa pessoal por meio da relação Eu-Nós, num processo permanente de construção de sentidos para o próprio indivíduo. Desse modo, o seu fazer, na condição de atividade laboral, é também o seu fazer-se como pessoa (Dubar, 2012).

O autor aponta que, numa perspectiva interacionista, as constituições identitárias se desenvolvem em sistemas de trabalho que envolvem: as relações sociais em determinados contextos de trabalho; a organização e a divisão do trabalho; e as trajetórias, suscetíveis a imprevistos, sucessos e fracassos, alternando entre a permanência e a ruptura. É nesse cenário, com a associação de todos esses elementos, que o indivíduo produz significados de seu trabalho e, ao mesmo tempo, constrói as estruturas do mundo do trabalho.

Ainda segundo o autor, esse processo de construção integra as dimensões coletiva e pessoal. Na dimensão coletiva, encontram-se os fatores ligados ao âmbito social, tais como a etnia, a herança cultural e a nação. A dimensão pessoal diz respeito à subjetividade, ao íntimo, ao

si próprio do indivíduo. Além disso, esse processo não é linear ou pacífico, pois está sujeito às crises e intempéries geradas pelas transformações histórico-sociais do mundo do trabalho.

2.1.7 O conceito de carreira

O tema ‘carreira’ agrega diferentes áreas do conhecimento, tais como sociologia, psicologia, antropologia, economia, ciência política, tendo despontado como um assunto de relevância no campo da administração na década de 70. A junção das contribuições dessas diversas áreas enriqueceu as teorias de carreira, trazendo uma visão abrangente e multifacetada da relação entre as pessoas, o trabalho e a sociedade (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989; Peiperl & Arthur, 2000).

Ao longo do tempo, as definições e os sentidos da expressão carreira variaram muito, acompanhando a dinâmica das transformações sociais. Tendo em vista o amplo alcance e o uso desse construto para os mais diversos campos e práticas, não existe um conceito universal. Surgiram, então, diversos sentidos de acordo com o propósito e o momento em que se estabeleceram (Chanlat, 1995).

Um dos significados de carreira é o uso do termo como uma trajetória ligada a uma profissão, carreira como profissionalidade. Nesse sentido, a carreira compreenderia o conjunto de saberes, de atributos e de atividades relacionados a alguma ocupação, como, por exemplo, a de um médico, a de um professor ou a de um advogado. Esse conceito de carreira como ofício tem fundamento em conhecimentos, habilidades e práticas que orientam uma atividade específica, regulamentados e reconhecidos pela sociedade (Hall, 2002 [1976]).

A autonomia do indivíduo nesse tipo de carreira está sujeita às deliberações e convenções dos grupos sociais formados por esses profissionais. Nessa concepção de carreira, deve ser considerada a existência de uma expectativa da sociedade sobre o papel que a pessoa irá desempenhar por meio do trabalho. A construção de uma carreira, nessa perspectiva, é feita pela aquisição de conhecimentos e de acúmulo de experiência por parte do profissional. Esses dois elementos irão conferir a ele uma reputação na sociedade (Chanlat, 1995).

O uso do conceito de carreira no contexto organizacional ocorreu a partir da segunda metade do século XX. A carreira tornou-se objeto dos sistemas de gestão e passou a ser parte do discurso gerencial, sendo o termo utilizado para identificar a trajetória de ascensão do indivíduo na estrutura hierárquica das empresas. Essa trajetória, por muito tempo, foi pontuada em termos de cargos e funções. O avanço na carreira era medido em termos de progressão vertical nos degraus da hierarquia (Chanlat, 1995; Hall, 2002 [1976]; Young & Collin, 2000).

Segundo Chanlat (1995), os modelos de carreira bem como os modelos de gestão de carreira são definidos pelo processo histórico-cultural de cada sociedade. Relações de autoridade e modelos de carreira variam de acordo com os sistemas ideológicos vigentes em cada lugar. O modelo tradicional de carreira era a de um sujeito homem, que pertencia aos grupos dominantes da sociedade, cuja ascensão ocorria em termos de escalada na hierarquia organizacional, contando com uma relativa estabilidade.

E as pessoas que trabalhavam e não se enquadravam nesse modelo? Essas trajetórias não eram reconhecidas como carreiras, pois não seguiam um curso de progresso linear. Desse modo, a trajetória de autônomos, prestadores de serviço ou de qualquer outro profissional que não seguisse o padrão estabelecido não era legitimada pela sociedade, constituindo o que foi denominado de não carreira (Super citado por Ribeiro, 2009).

Um conceito importante que transitou por diversas teorias de carreiras, tanto no aspecto individual, quanto sob a perspectiva de carreiras nas organizações, refere-se a carreiras subjetivas e objetivas. Esse conceito se refere ao modo como a carreira é percebida pelo sujeito e pelos outros. A carreira subjetiva está relacionada aos sentidos que o indivíduo atribui aos movimentos relacionados ao trabalho, ao longo de sua trajetória (Hughes, 1937). Ela é a interpretação que a pessoa faz das experiências de trabalho vivenciadas, podendo ser traduzida em termos de realização ou frustração, crescimento pessoal, aprendizado e coerência entre trabalho e personalidade.

Por outro lado, a carreira objetiva é a percepção de mobilidade, por meio de aspectos relacionados à mudança de posições no curso da vida profissional. Nessa perspectiva, a carreira é uma sequência de condições e eventos relacionados ao trabalho, dando uma ideia de movimento e de mudança de status. Ela está diretamente relacionada à ideia de progresso, sendo percebida

pela variação de renda, cargos, empregos ou empresas. A carreira objetiva posiciona o indivíduo na estrutura social, conferindo-lhe poder ou prestígio, alcançando respeito ou reconhecimento do seu grupo social (Arthur, Kapova, & Wilderom, 2005).

A percepção de carreira objetiva/subjetiva tem uma estreita relação com a definição de sucesso na carreira. O êxito na carreira pode ter diferentes significados. Numa perspectiva objetiva, existe uma medida para o sucesso. Ele é mensurado pelos elementos que revelem um progresso vertical na hierarquia, tais como salário, cargo ocupado, promoção para um cargo de nível superior ou emprego em uma empresa renomada. O sucesso é, então, reconhecido e legitimado pela sociedade (Arthur, Kapova & Wilderom, 2005; Hall & Chandler, 2005).

Na carreira subjetiva, o êxito na carreira refere-se à satisfação do indivíduo no que diz respeito à sua trajetória. Assim, o sucesso na carreira é alcançado quando a pessoa realiza o seu potencial por meio do trabalho. Esse sucesso avaliado em termos internos foi denominado de sucesso psicológico. Ele é percebido por meio de fatores intrínsecos, como, por exemplo, o aprendizado, a liberdade, a autonomia e o prazer em realizar a atividade. O sucesso psicológico é atingido quando o sujeito encontra um propósito e vê sentido em sua trajetória profissional (Hall & Chandler, 2005).

2.1.8 Mudança de perspectiva sobre a carreira

Em todas as áreas do conhecimento, existe um movimento evolutivo que reflete as mudanças da sociedade, pois os modelos anteriores não conseguem dar conta de explicar a nova realidade. Diversos foram os fatores que geraram transformações estruturais na sociedade, imprimindo nova configuração ao mundo do trabalho. A lógica da flexibilidade presente em todos os espaços, a precarização do trabalho, o desemprego crônico e estrutural, a conectividade, a tecnologia disruptiva, o consumo exacerbado, a destruição ambiental, a fragilidade das relações, e a percepção de aceleração do tempo e de encurtamento das distâncias, todos esses fatores trouxeram grandes problemas e muitas oportunidades (Harvey, 1994 [1989]; Sennett, 1999; Castells, 2000; Antunes 2008 [1995]).

De que forma essas mudanças impactaram o modo como as pessoas constroem suas carreiras e como os pesquisadores do campo de carreira interpretaram essas mudanças? Um primeiro ponto importante a ser considerado é a mudança na relação indivíduo – organização. A ideia de um emprego que oferece segurança e estabilidade foi substituída pelas relações de trabalho instáveis e efêmeras. Consequentemente, a noção de uma carreira como um curso a ser seguido, pelo progresso entre cargos e posições que revelem ascensão na hierarquia é desmontada, dando origem a outras concepções e novas perspectivas (Arthur & Rousseau, 1996; Mainiero & Sullivan, 2006; Harrington & Hall, 2007).

As experiências de trabalho no Vale do Silício constituíram um laboratório para a investigação da mudança no mundo laboral, trazendo diversos insights para os pesquisadores de carreiras. Os vínculos com as organizações nesse novo cenário encaixaram-se perfeitamente na descrição feita por Bauman das relações na modernidade líquida: laços frágeis, fáceis de serem atados e desatados. A transitoriedade das relações de trabalho e a mobilidade do trabalhador por diferentes empresas naquele ambiente constituíram a essência do conceito de “carreiras sem fronteiras”, proposto por Arthur e Rousseau (1996). As carreiras romperam as fronteiras organizacionais e territoriais, sendo desenvolvidas não mais pelo vínculo a uma empresa, mas pela participação do indivíduo em redes sociais. As pessoas passaram a transitar por diferentes atividades, diferentes áreas e diferentes espaços.

Essa nova forma de ver a mobilidade é abordada no modelo de carreiras portfólio. Portfólio é uma coleção de trabalhos já realizados, apresentada em forma de uma lista ou pasta que contém a relação ou os exemplos de trabalhos que já foram feitos por um profissional ou uma empresa, como, por exemplo, as fotografias de um fotógrafo, os filmes de um cineasta ou os projetos de um engenheiro. A metáfora foi utilizada para explicar a nova configuração do trabalho por meio de projetos em que o trabalhador é o empregador de si próprio, trabalhando para diferentes ‘clientes’. Nesse modelo, é destacada a ideia de empregabilidade, ou seja, a capacidade de o profissional se manter ativo por meio de suas competências (Mallon, 1998).

De acordo com essas novas teorias de carreira, o profissional assumiu o comando da própria carreira, assumindo o encargo de planejar e conduzir a sua trajetória. Essa é a ideia central da Carreira Proteana. O nome Proteana, deriva de Proteu, o deus marinho da mitologia grega que tinha a ciência de passado, presente e futuro. Ele tinha o dom da profecia e

transformava a própria aparência em monstros e animais assustadores para testar a coragem das pessoas que o procuravam. Essa capacidade de metamorfosear a si próprio é a metáfora proposta por Hall para explicar as transformações do novo profissional. Segundo ele, a pessoa pode “se reinventar e dar nova forma ao trabalho e à carreira”, o que requer autonomia e responsabilidade em relação à própria trajetória (Hall, 2004).

Nessa vertente, o modelo de carreiras inteligentes reforçou a ideia de que o indivíduo é o gestor da própria carreira, acumulando conhecimentos, experiências e relacionamentos. Essa bagagem que o indivíduo traz consigo é tanto um capital, quanto um potencial do indivíduo para o desenvolvimento de sua vida profissional. O modelo é embasado em três saberes ou competências pessoais: 1) Know-why, que se refere ao *self*, à identidade, aos valores, às aspirações do indivíduo; 2) Know-how, que diz respeito ao conhecimento, à experiência, às habilidades e às capacidades que ele tem; e 3) Know-whom, que corresponde às conexões e aos relacionamentos que oferecem suporte à carreira. É pela articulação dessas três competências que as pessoas superam os desafios do mercado de trabalho e se preparam para “navegar em suas carreiras” (Arthur, Claman, DeFillipi, 1995; Poulsen & Arthur, 2005).

Ao mesmo tempo em que esses modelos se firmaram, foi retomado o conceito de empreendedorismo, como uma oportunidade promissora de carreira, dentro do novo contexto de instabilidade e volatilidade dos empregos. Empreender o próprio negócio ressurgiu como uma possibilidade de trabalho de forma autônoma e independente, podendo oferecer recompensas sociais e financeiras. A ‘Carreira Empreendedora’ é caracterizada pela jornada do empresário que emprega seu capital financeiro e intelectual na criação de um negócio, trazendo ao mercado novos produtos, novos serviços ou novos métodos. O típico empreendedor tem uma disposição para correr riscos e um elevado desejo de realização (Chanlat, 2005). No entanto, muitos chegam às vias do negócio próprio, não por uma disposição interna, mas por não encontrar um lugar no mercado de trabalho, constituindo o que foi denominado de empreendedorismo por necessidade (Degen, 2009).

As teorias de carreira com base na independência e na autogestão foram acompanhadas de maior ênfase no autoconhecimento e na aderência do trabalho à identidade e aos valores pessoais, refletindo uma preocupação maior com o sucesso psicológico do que com os aspectos objetivos, tais como mudança de status, salário e prestígio social. A ideia do trabalhador, nessas

teorias, é a do sujeito integrado, pleno, consciente de suas necessidades, de seus desejos e de suas capacidades, que tem condições de refletir sobre a própria trajetória para escolher caminhos que construam uma jornada rica de sentidos e de possibilidades de realização. Tendo como referência essa ideia, surgiram muitos modelos que se refletem na relação Indivíduo – Trabalho – Vida (Mainiero & Sullivan, 2006).

Nessa tendência, as autoras apresentaram o modelo de Carreiras caleidoscópicas. O termo vem de caleidoscópio, instrumento ótico que permite diferentes efeitos visuais, de acordo com os movimentos nele produzidos. As autoras fazem uso dessa metáfora para evidenciar a natureza dinâmica das carreiras, que são constantemente reconfiguradas de acordo com o momento da vida da pessoa. Nesse modelo, os movimentos de carreira são direcionados por três fatores: 1) Autenticidade, a necessidade do indivíduo de ser genuíno, de ouvir sua voz interior, de atentar para seus valores e interesses; 2) Balanço, a busca de equilíbrio entre o trabalho e as demais esferas da vida; e 3) Desafio, a necessidade que tem o indivíduo de transpor os seus próprios limites, de se desenvolver, de desempenhar tarefas que explorem seu conhecimento e sua criatividade (Mainiero & Sullivan, 2006).

Todos esses modelos de carreira apresentam uma visão partilhada de uma transformação nas relações de trabalho, decorrente da flexibilização e da ideia de que o indivíduo é o responsável pela construção e gestão de sua carreira. Uma das críticas a esses modelos provém do fato de eles apresentarem uma visão unilateral da situação, ocultando a face sombria da precarização. Esses modelos desconsideram a fragmentação da identidade profissional e a desmobilização dos trabalhadores (Bendassolli, 2009). Além disso, independência, autonomia, liberdade para a decisão e opções a escolher são privilégios de poucos, num mundo marcado por desigualdades, em que uma grande parcela dos trabalhadores se ocupa da sobrevivência. Quantas pessoas não estão excluídas desses conceitos de carreiras na atualidade? Desse modo, ao abordar o tema carreiras, é importante contextualizar, cabendo o uso da frase de Chanlat para questionar “quais carreiras e para qual sociedade”?

2.1.9 Definição de carreira

Parte-se então para a proposição de um dos conceitos que é central para esse trabalho: o de carreira. Desse modo, busca-se uma definição de carreira que sirva para os propósitos deste trabalho. Em direção à demarcação do significado do termo, são apresentados alguns elementos que não são mais suficientes para descrever o que é carreira:

1) A carreira não é apenas uma trajetória linear

Conforme discutido em muitos modelos de carreira, as trajetórias que os indivíduos constroem em suas vidas de trabalho não podem mais ser compreendidas em função de uma série de estágios ou como pontos de uma reta que tenham relação entre si. Existe certa dificuldade em estabelecer padrões ou fazer previsões para os movimentos de carreira na atualidade. Em 2006, o resultado de uma pesquisa, apoiada em dados do IBGE¹, apontou que mais de 53% dos graduados no Brasil trabalham em áreas diferentes de sua formação. Por diversos motivos, alguns discutidos anteriormente, a carreira não tem um padrão rígido, sendo o curso da vida de trabalho das pessoas marcado pela fluidez e efemeridade dos movimentos.

2) A carreira não é apenas um caminho de progresso em posições

A ideia de ascensão ou de progresso de status não é suficiente para explicar as diferentes trajetórias de trabalho. Têm-se tornado bastante frequentes os movimentos de *opt-out*, ou seja, de ruptura com os padrões de sucesso objetivo (Mainiero & Sullivan, 2006). Não são raros os casos de pessoas que relatam ter trocado dinheiro, status e prestígio, decidindo trilhar caminhos incertos, que não podem ser relacionados em termos de progresso. Pausas, rupturas e desvios são movimentos cada vez mais vivenciados pelas pessoas em suas carreiras.

3) As carreiras não podem ser controladas pelo relógio

¹ Na pesquisa foram analisados os dados do Censo de 2000, tendo sido feita uma comparação da profissão de 3,5 milhões de trabalhadores graduados em 21 áreas distintas. A correlação entre trabalho e graduação variou conforme a área de atuação.

As marcações da carreira nem sempre se relacionam a tempo cronológico, pois a idade não mais representa um parâmetro para a análise da trajetória: crianças criam negócios de sucesso; pessoas cada vez mais jovens ingressam em profissões ou posições para as quais a experiência era um fator desejável, tais como CEOs, médicos, juízes; indivíduos com mais de 60 anos iniciam sua graduação. Enfim, os limites, que eram estabelecidos em função do tempo, vêm se alterando, mudando as dinâmicas da carreira.

A definição de carreira aqui adotada parte dessa reflexão sobre as teorias e os diversos sentidos atribuídos à carreira, na tentativa de delimitar ou estabelecer fronteiras para os significados desse termo. Retomando a perspectiva interacionista e partindo do pressuposto de que a carreira se desenvolve na relação do indivíduo com os outros e com o meio social, que está em constante transformação. A carreira é, então, aqui definida como uma representação simbólica que resulta do processo de construção de sentidos sobre a trajetória do indivíduo no mundo do trabalho, realizada de forma conjunta na relação com o outro, no contexto dinâmico das práticas, vivências e movimentos relacionados ao trabalho que ele experiencia ao longo de sua vida, integrando as dimensões pessoal e social. (Harrington & Hall, 2007; Dubar, 2012; Ribeiro, 2009; Ribeiro, 2014).

Essa definição de carreira incorre nas seguintes implicações: 1) Por ser uma representação simbólica, a carreira está sujeita aos contínuos processos de significação e ressignificação que se operam no âmbito das relações eu-outro; 2) Ao resultar do processo de construção de sentidos sobre a trajetória do indivíduo no mundo do trabalho, ela reflete a percepção do indivíduo pela da junção dos percursos realizados por ele, de “continuidades e rupturas” (DUBAR, 2012), de forma a possibilitar a produção de uma narrativa da própria história; e o fato de ser um processo denota seu caráter inacabado, em constante formação 3) Por ser realizada de forma conjunta na relação com o outro, ela envolve todos os atores do mundo trabalho com os quais foi estabelecida alguma conexão e a organização social como um todo, na forma do ‘outro generalizado’ (Mead, 1974 [1962]); 4) Estar em um contexto dinâmico quer dizer que os sentidos da carreira são produzidos em um ambiente marcado pela volatilidade e incerteza; 5) As práticas de trabalho se referem à atividade em si, ao fazer, à ação; 6) As vivências estão relacionadas aos sentidos produzidos pela experiência em situações ou circunstâncias específicas nas quais o trabalho é realizado; 6) Os movimentos relacionados ao

trabalho trazem a ideia de lugar e de deslocamento do indivíduo, expressando a mudança de uma posição a outra na dimensão espaço; 7) A experiência ao longo de sua vida traz a ideia de que a carreira não é um acontecimento pontual, mas uma construção gradativa na dimensão tempo, constituída pela junção dos recortes realizados pelo indivíduo; e, por fim, 8) Integrando as dimensões pessoal e social implica dizer que essa definição de carreira envolve a articulação dessas duas dimensões: a pessoal, relacionada à subjetividade, à singularidade do indivíduo; e a social, relacionada às formas legitimadas pelo meio social.

A visão sobre o trabalho e as carreiras apresentadas até esse ponto do trabalho apresenta uma tradição patriarcal, que reflete a dominação masculina, perceptível, inclusive, no vocabulário utilizado, pois, em diversos momentos foram aqui utilizadas as expressões o indivíduo, o sujeito, o homem, o trabalhador. Embora algumas ideias sobre gênero tenham perpassado diversos pontos deste trabalho, elas foram citadas brevemente e adiadas propositalmente, para serem tratadas na seção em que se discute a influência das relações de gênero nas relações de trabalho.

2.1.10 As relações de gênero

A TRAGÉDIA DA ESPOSA

O homem deve estar satisfeito; mas para ele agradar
 É o prazer da mulher; lançar-se baixo o fosso
 De suas necessidades se condói
 Ela lança seu melhor, ela se joga.
 Quantas vezes se joga em vão, e aproxima
 Seu coração por um capricho,
 Em que cada palavra impaciente provoca outra
 não dela, mas dele;
 Enquanto ela, suave até responder
 À espera de uma resposta amável,
 Espera seu remorso,
 Com perdão em seus olhos compassivos.
 (Traduzido pela autora)

O trecho acima é um fragmento do poema “O Anjo do Lar”, escrito por Coventry Patmore, publicado pela primeira vez em 1854. O contexto é o da sociedade inglesa da era vitoriana, período marcado pela efetivação da revolução industrial, pela rigidez dos costumes e

do moralismo, mas, ao mesmo tempo, pela eclosão de um movimento artístico e intelectual em que floresceu o trabalho de diversos artistas de vanguarda, sobretudo, escritores.

Entre esses escritores, estava Virgínia Woolf, que rompeu com os padrões da época, não só esteticamente, mas também pela crítica satírica que faz à sociedade por meio de seus romances e ensaios, destacando-se o criticismo à condição da mulher. O poema citado, alvo de críticas da escritora, lhe gerou tremendo incômodo, pois ele constituía a representação do ideal feminino da época, da mulher totalmente dedicada ao lar e à família, dependente e subserviente (Woolf, 2012 [1931]). Naquele período, a mulher não tinha o direito de possuir bens, não podia frequentar escolas ou universidades, devendo desde a infância ser preparada para o casamento e a maternidade (Colling, 2013).

Woolf se tornou uma proeminente figura feminina que se destacou num meio intelectual predominantemente masculino. Ela criticou o papel da mulher que era o de ser a sombra do marido. Para ela, as mulheres deveriam ter o direito à educação e a seguir os próprios interesses. Por seus ideais de emancipação e de rompimento da repressão à qual as mulheres eram submetidas, ela foi considerada uma das precursoras do feminismo, movimento político e social em busca da igualdade de direitos e de oportunidades entre homens e mulheres (Camargo, 2001).

Essa busca encontrou um problema do qual, anos depois, Simone de Beauvoir se ocupou: o que é ser homem e o que é ser mulher? Beauvoir, educada segundo os padrões da sociedade francesa em uma escola católica feminina, destacou-se na vida escolar, escolheu um caminho diferente do que era esperado para uma jovem naquela época, tendo se graduado em filosofia na Universidade de Paris, Sorbonne. Isso lhe permitiu o contato com jovens que viriam a ser grandes intelectuais do século XX, entre eles, Sartre, com quem ela desenvolveu uma relação de companheirismo e cumplicidade ao longo da vida (Caubet, 1985; Ribeiro & França, 2014).

Em 1949, Beauvoir publicou o livro “O Segundo Sexo”, o que foi um choque para a sociedade da época. A afirmação “ninguém nasce mulher, torna-se mulher” tornou-se um *slogan* do movimento feminista e uma referência para os estudos de gênero. É contestado, então, o destino da mulher determinado pela biologia e a ideia da mulher como um ser incompleto, desprovido de certas qualidades e virtudes que só o homem teria (Beauvoir, 1980 [1949]).

A visão determinista biológica, naturalista, durante muito tempo se apoiou na ideia de que o sexo era determinante do comportamento social e das relações entre os sexos. Essa ideia do sexo como destino se perdeu na história, de forma a dar a impressão de que ‘sempre foi assim’, sendo corroborada pelas religiões, pela ciência, pela legislação, enfim, por todas as instituições sociais que legitimaram a superioridade do homem e a inferioridade da mulher, o outro, que só poderia ser vista e compreendida pela comparação com o homem (Beauvoir, 1980 [1949]).

Os estereótipos de gênero, representados na Figura 4, foram sedimentados na sociedade de maneira dicotômica, revelando características que deveriam compor o universo feminino, em oposição ao modelo masculino. Dos dois polos, o homem seria o positivo, dotado de capacidades diferenciadas, constituindo o referencial. A ele eram destinadas as funções mais importantes, que exigiam responsabilidade e discernimento. Além disso, competia-lhe exclusivamente a ocupação do espaço público. A mulher também seria dotada de qualidades que eram elogiadas e reforçadas, tais como a afetividade e solidariedade, que lhe reservaram um lugar no espaço privado, sendo atribuído a ela o papel de criar e manter um ambiente calmo e acolhedor para a família.

Figura 4: Diferenças construídas entre o masculino e o feminino

Fonte: elaborado pela autora com base em Beauvoir (1980 [1949]).

Essa posição hegemônica passou a ser questionada quando as mulheres começaram a adentrar o campo científico, sobretudo nas áreas da história, antropologia, sociologia e filosofia, pois como Beauvoir (1980 [1949]) bem o dissera, “os homens são parte e juiz”. Estudos antropológicos em grupos de diversas espécies de animais revelaram que em algumas espécies o papel social no grupo era definido segundo o sexo, mas em outras espécies não, havendo outras formas de divisão de papéis. Outros estudos de relevância para a questão foram aqueles realizados em diferentes tipos de sociedades, que observaram comunidades em que o homem não era o ser dominante, mostrando que o status da mulher variou ao longo de tempo em diferentes povos. Esses estudos contribuíram para a subversão à ideia do gênero determinado pela biologia (Blau, Ferber, & Winkler, 1998 [1986]).

Estabeleceu-se uma distinção entre o sexo e o gênero. O sexo, definido pelo corpo biológico, distinguindo o ser humano entre macho e fêmea². O gênero, a construção social que molda o comportamento da pessoa, dando vida aos papéis sociais do homem e da mulher. A discussão de gênero “é uma forma de enfatizar o caráter social e, portanto, histórico, das concepções baseadas nas percepções das diferenças sexuais” (Stearns, 2007). Assim, há um entendimento de que toda essa caracterização do feminino e do masculino é decorrente de formas de viver, de eventos e de relações que consolidaram esses conceitos em diferentes momentos e em diversas sociedades (Scott, 1995).

Bourdieu (1999) afirma que as mulheres são presas de um jogo de dominação. Segundo ele, existem mecanismos inconscientes de orientação, de modo que mulheres e homens se ajustam aos papéis para os quais eles acham que foram feitos. A dominação masculina ocorre por meio do simbólico, pela internalização das estruturas sociais, gerando um processo de classificação que se desenvolve na subjetividade do indivíduo. Ao se apropriarem desses padrões sociais, as mulheres tornam-se cúmplices e colaboram para a própria dominação. Do mesmo modo, os homens também são subjugados por esse processo de dominação. As instituições sociais, tais como a Igreja, o Estado, a Escola, estabelecem mecanismos que contribuem para a reprodução dessas estruturas sociais.

² Hoje a discussão da diferenciação entre os sexos se tornou mais complexa, pois as pessoas podem operar mudanças no corpo biológico, trazendo novos sentidos para o que seria o sexo.

[...] o que é ainda mais surpreendente, que a ordem estabelecida, com suas relações de dominação, seus direitos e suas imunidades, seus privilégios e suas injustiças, salvo uns poucos acidentes históricos, perpetue-se apesar de tudo tão facilmente, e que condições de existência das mais intoleráveis possam permanentemente ser vistas como aceitáveis ou até mesmo como naturais (Bourdieu,1999).

O autor chama a atenção para o fato de que, ao longo dos últimos anos, a sociedade androcêntrica se transformou menos do que se supõe, tendo em vista a permanência das estruturas de divisão social e de seus respectivos princípios. Desse modo, a dominação assim como a violência são simbólicas, sutis, diluídas nas estruturas mentais e de percepção; não se fazendo visíveis, camuflando-se; sendo, portanto, muito difíceis de serem contestadas. Como o indivíduo pode questionar algo do qual ainda não se deu conta?

O caminhar das mulheres em direção à ruptura com a ordem patriarcal vigente constituiu uma lenta marcha ainda em andamento. O objetivo é superar a visão estereotipada da mulher como objeto, em busca da liberdade de escolha e da igualdade de oportunidades. A ocupação feminina do espaço público se deu pelas táticas, pelas brechas deixadas pelo homem, nos espaços abertos pela sua ausência, seja pela atenção dedicada às guerras, seja pelas desditas financeiras (Blau *et al.* 1998 [1986]). A mulher encontrou nessas fendas a indicação de um rumo a ser seguido.

2.1.11 Gênero, trabalho e a carreira da mulher

Na atualidade, tornou-se comum ouvir que a mulher aumentou sua participação nos processos produtivos. Há que se considerar, todavia, que desde o surgimento da humanidade a mulher trabalhou, assim como o homem, para a satisfação das necessidades humanas. No entanto, seu trabalho muitas vezes não foi reconhecido como tal e nem sempre foi merecedor de status e reconhecimento social. Os trabalhos domésticos não são considerados como parte da atividade produtiva, constituindo um trabalho invisível aos olhos da sociedade.

Desde as primeiras sociedades, as mulheres participaram dos processos produtivos, tendo sido estabelecida a divisão sexual do trabalho, devido, sobretudo, às limitações das

mulheres nos períodos de gestação e amamentação. Essa divisão vinculou o trabalho da mulher ao âmbito doméstico, ao espaço privado. Conforme Virgínia Woolf já alertava, a relação da mulher com o trabalho e sua condição na sociedade varia conforme a sua classe social, havendo uma grande influência das relações econômicas nas relações de gênero (Woolf, 2012 [1931]). Ao longo da história, as mulheres das classes menos favorecidas estiveram presentes na força produtiva por necessidade, para auxiliar no sustento e na sobrevivência da família (Alves, 2013).

A primeira e, principalmente, a segunda guerra mundial fomentaram o ingresso da mulher no mercado de trabalho. A participação dos homens nas guerras abriu lacunas que foram preenchidas por mulheres. Ao término da segunda guerra, quando os homens regressaram a seus lares, as taxas de ocupação femininas diminuíram, mas mantiveram-se superiores às taxas de antes da guerra. A partir da segunda metade do século XX, diversos fatores, tais como alterações no estilo de vida da população, o avanço tecnológico, alteração das estruturas familiares, desenvolvimento dos métodos contraceptivos, entre outros, que guardam relação entre si, impulsionaram a ocupação feminina do espaço público. (Blau *et al.*, 1998 [1986]).

A vida urbana e a criação constante de novos produtos industrializados induzidos ao consumo modificaram os hábitos da população, criando nos indivíduos novas exigências e a aspiração a estilos de vida que demandavam mais recursos financeiros. O avanço tecnológico gerou produtos que facilitaram o trabalho doméstico e, por outro lado, reduziu o emprego da força física nos processos produtivos. Com o desenvolvimento dos métodos contraceptivos, a taxa de fertilidade diminuiu, bem como o tamanho das famílias, pois mais filhos passaram a representar mais gastos. Para manter esse novo estilo de vida, com base no consumo, a renda de apenas um cônjuge tornou-se insuficiente para fazer frente às despesas da família. Todas essas mudanças se somaram ao fato de as mulheres terem se tornado mais qualificadas para o mercado de trabalho por terem tido acesso à educação formal. Além disso, ocorreu uma pressão do movimento feminista para a igualdade de oportunidades de trabalho (Alves, 2013; Blau *et al.* 1998 [1986]).

O trabalho passou a representar a chave para a independência da mulher. Houve aumento gradativo da participação feminina nas empresas, que passaram a exercer cargos de maior responsabilidade e complexidade. No entanto, essa ocupação das mulheres do mundo organizacional ocorreu pelas áreas e atividades que demandam ‘competências femininas’, tais

como o espírito de equipe, a cooperação, a comunicação. Já os cargos ou áreas que supostamente exigem mais responsabilidade e ‘características masculinas’, tais como racionalidade e competitividade, continuaram a ser destinados aos homens (Gallos, 1989; Marshall, 1989).

Muitas teorias de carreira que exploraram essa questão da desigualdade entre homens e mulheres tiveram como ponto de partida o modelo de desenvolvimento de carreira masculino e se voltaram para explicar o desenvolvimento da carreira por meio das diferenças entre os dois, destacando que o homem é orientado para a independência e autonomia, enquanto as mulheres são orientadas para os relacionamentos. Desse modo, os homens teriam mais propensão à competição, ao passo que as mulheres teriam mais empatia, mostrando maior preocupação com os demais (Gallos, 1989; Martins, 2009). Os homens utilizam estratégias de agência, que significam a autoproteção e controle do ambiente, já as mulheres se apoiam na comunhão, que corresponde ao senso de fazer parte de um todo, contribuindo para a integração (Bakan, 1966, citado por Marshall, 1989). Essas teorias têm sido alvo de críticas por utilizarem modelos que reforçam a visão estereotipada de comportamentos e características de homens e mulheres (Marshall, 1989).

Observou-se, então, a segregação ocupacional, mulheres atuando em áreas consideradas ‘femininas’, tais como educação e gestão de pessoas e os homens dominando as funções tidas como ‘masculinas’, como, por exemplo, engenharia, produção e finanças. Pesquisas sugerem que a proporção de mulheres que ocupam posições de trabalho relacionadas às áreas de ciência e tecnologia, atualmente bastante referenciadas pela sigla em inglês STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), é menor em relação aos homens (Saboya, 2013).

Atualmente, percebe-se um movimento gradativo de elevação do nível de educação formal da mulher em comparação ao homem. Pesquisas revelam que as mulheres estudam mais anos e têm maior representação nas escolas (Meulders *et al*, 2007). No Brasil, a mulher se tornou maioria, não apenas no ensino médio, mas também no ensino superior, conforme apresenta o Gráfico 1.

Gráfico 1: Proporção das pessoas de 18 a 24 anos de idade que frequentam o ensino superior de graduação, por sexo, segundo as Grandes Regiões - 2010

Fonte: IBGE, 2014.

Conforme as estatísticas referentes a diferenças entre homens e mulheres, com base no censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2014) em 2010, do total de estudantes do ensino médio, entre 15 e 17 anos, havia uma maior proporção de mulheres (54,7%) em comparação com a taxa de frequência de homens (45,3%). Consequentemente, no ensino superior, a proporção de mulheres graduadas foi 25% superior à de homens graduados. Quanto aos números de estudantes entre 18 e 24 anos que frequentavam o ensino superior, notou-se também maior proporção de mulheres (15,1%) em comparação aos homens (11,3%).

No entanto, embora as mulheres estejam estudando mais e se tornando mais qualificadas para o trabalho, elas ganham menos do que os homens. A diferença entre os salários de homens e mulheres varia muito de acordo com a sociedade, área, tipo de organização, entre outros fatores, mas ainda é uma realidade. Os dados da pesquisa mencionada acima revelaram que, além da diferenciação dos salários, havia também a continuidade da especialização do trabalho com base nos papéis de gênero (IBGE, 2014).

Tabela 1: Rendimento médio no trabalho principal, por sexo, razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens e proporção de mulheres, segundo as áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade - Brasil - 2010

Áreas gerais de formação da população de 25 anos ou mais de idade	Rendimento médio no trabalho principal (R\$) (1)			Razão do rendimento das mulheres em relação ao dos homens (1)	Total de pessoas	Proporção de mulheres
	Total	Sexo				
		Homens	Mulheres			
Educação	1 810,5	2 340,7	1 687,4	72,1	2 429 763	83,0
Humanidades e artes	2 223,9	2 629,9	2 064,3	78,5	894 700	74,2
Ciências sociais, negócios e direito	3 912,1	4 650,9	3 081,4	66,3	4 495 191	49,4
Ciências, matemática e computação	3 038,6	3 578,2	2 339,6	65,4	839 887	47,0
Engenharia, produção e construção	5 565,1	5 985,6	3 976,1	66,4	859 659	21,9
Agricultura e veterinária	4 310,6	4 756,2	2 972,0	62,5	202 332	27,4
Saúde e bem estar social	3 774,3	5 341,7	2 972,2	55,6	1 441 648	68,1
Serviços	3 067,0	4 078,0	2 171,2	53,2	217 755	54,8

Fonte: IBGE (2014).

A Tabela 1 mostra que, em todas as áreas pesquisadas, o rendimento médio dos homens foi superior ao das mulheres, que são minoria em algumas áreas de ocupação tradicionalmente masculinas, como a engenharia, por exemplo. As áreas de maior ocupação feminina, humanidades/artes e educação, foram as que apresentaram os menores níveis de rendimento médio mensal. Além disso, o nível de rendimento de mulheres, em nenhuma das categorias, equiparou-se ao dos homens.

Apesar dos avanços em direção à igualdade de condições no mercado de trabalho, a mulher ainda é alvo de discriminação, resultando no descrédito de suas capacidades. Estudos que abordam a participação das mulheres em áreas tradicionalmente caracterizadas por serem ‘redutos masculinos’ sugeriram que existe uma discriminação de gênero nesses ambientes, existindo uma hostilidade dos próprios colegas. Em geral, são homens que realizam a contratação e esses homens são propensos a contratar homens, pelo fato de acreditarem que as mulheres não se encaixam naquelas atividades (Saboya, 2013; Lombardi, 2006; Neto *et al.*, 2010).

O viés de gênero, a visão estereotipada do homem e da mulher, reforça essa disparidade. Estudos que envolvem experimentos indicaram que gestores e examinadores do sexo masculino tendem a atribuir às mulheres avaliações piores que aos homens (Eagly & Carli, 2007). Em relação às promoções, um relatório divulgado pela McKinsey em 2011 ressaltou que homens

recebem promoções com base em seu potencial, enquanto mulheres obtêm promoções com base em suas realizações (Barsh & Yee, 2011; Sandberg, 2013). Além disso, ambição e ousadia são vistas como qualidades em profissionais homens e como aspectos negativos em profissionais mulheres (Sandberg, 2013; Eagly & Carli, 2007).

Collini (2014) realizou um estudo para investigar a situação da mulher no mercado financeiro, outro setor predominantemente ocupado por homens. Os bancos e agências financeiras constituem ambientes de trabalho marcados pela competitividade e agressividade. As pessoas que trabalham no setor afirmaram ser uma atividade que envolve estresse, tensão e pressão. Essas características são associadas ao comportamento masculino e vistas como incompatíveis com a natureza feminina estereotipada. Em ambientes ou posições consideradas como tradicionalmente masculinas, é comum a expectativa de que mulheres adotem comportamentos e características masculinas para desenvolver suas carreiras (Neto *et al.*, 2010).

Em empresas, organizações ou instituições existe um movimento de formação de redes informais de relacionamento entre as pessoas. Essas redes são vistas como um capital para o profissional, tendo em vista que por meio delas é possível obter informações importantes, fortalecer parcerias e expandir o leque de oportunidades no trabalho. No entanto, em ambientes de predomínio masculino, a maioria das mulheres não é incluída nessas redes, pois não participam desses eventos informais, tais como *happy hour*, jogos esportivos, entre outros (Neto *et al.*, 2010). Muitas vezes, por serem atividades consideradas não apropriadas para mulheres, nem chegando a ser convidadas, outras vezes, por eles acontecerem, frequentemente, fora do expediente de trabalho, momento em que elas têm que se ocupar das atividades domésticas.

Esse é outro ponto que deixa as mulheres em desvantagem em relação aos homens no mercado de trabalho: a dupla jornada. O fato é que a saída das mulheres para o mercado de trabalho não foi acompanhada pela divisão das tarefas domésticas entre os cônjuges. O estereótipo do homem provedor e da mulher dona de casa ainda não foi superado, pois além de trabalhar e contribuir com as despesas da casa, as mulheres continuam à frente da responsabilidade pelas tarefas domésticas, pela criação dos filhos e pelo cuidado de membros da família que requerem mais atenção, tais como idosos e enfermos. Esse papel de cuidadora ainda rende à mulher discriminação por parte dos empregadores, pois se considera que, em função

desses cuidados domésticos, ela tem menos disponibilidade e mobilidade para as atividades profissionais, sendo preterida pelo homem por essa razão (Neto *et al.*, 2010).

O tempo é um desafio para a mulher, na perspectiva de conjugar trabalho, relacionamento e família. Em razão da crescente exigência do mercado de trabalho, ela tem se dedicado cada vez mais cedo ao seu aperfeiçoamento profissional e ao desenvolvimento de competências profissionais. A dedicação aos estudos e ao trabalho na juventude tem feito com que muitas jovens se vejam diante de um dilema: o desenvolvimento de suas carreiras x casamento e maternidade (Rios-Lima, 2012).

No passado, acreditava-se que uma mulher realizada era uma mulher casada, mãe, que vivia em prol do bem-estar de sua família. Ao questionar esse destino, abriram-se mais opções de escolha para a vida feminina, pois poderia haver satisfação e realização além da vida familiar. No entanto, as dificuldades na conciliação de todos esses papéis e o impacto de uma dessas dimensões sobre as demais, apresentam, em muitos casos, essa decisão como uma escolha excludente (Rocha-Coutinho, 2004).

Muitas mulheres tentam conjugar as três coisas – trabalho, casamento e filhos – acumulando papéis, fazendo malabarismo para atuar em todos os espaços e assumindo identidades, diversas vezes, contraditórias (Almeida, 2012). Algumas têm conseguido manter as diferentes funções com o apoio de estruturas montadas como um aparato de apoio para as atividades domésticas e de cuidados dos membros da família. Em muitos casos, as mulheres contam com a ajuda de pessoas da família, de profissionais contratadas para a realização dos trabalhos domésticos e de creches e escolas.

Essa estrutura, muitas vezes, apresenta um custo elevado, não sendo acessível a todas as mulheres. Em alguns países, como a Suécia, por exemplo, o Estado exerce um importante papel na criação de benefícios que propiciem condições para que a mulher possa ter filhos e continue a desenvolver sua carreira. No país citado, direitos como a licença maternidade são assegurados à mãe e ao pai, que podem dividir o tempo de licença entre os dois. No entanto, as políticas adotadas na Suécia ainda são uma realidade muito distante para muitos países (Faria, 1997). Na omissão do Estado, algumas empresas têm atentado para essa questão, passando a adotar “*family-*

friendly policies”, criando políticas diferenciadas, por meio de jornadas diferenciadas ou o serviço de creches e escolas, a mães trabalhadoras.

Mesmo as mulheres que contam com essa estrutura de apoio não estão livres do sentimento de culpa que assola muitas mães. Confiar os filhos de tenra idade a outras pessoas, especialmente quando não são pessoas vinculadas à família, pode ser um sentimento doloroso para muitas mulheres. Elas sentem culpa por não participar integralmente da vida dos filhos e muitas sentem necessidade de terem que compensar essa falta. Alguns autores chamam a atenção para o fato de que a ausência dos pais durante a infância pode trazer consequências negativas, não só para a vida do filho, mas para toda a sociedade (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007; Almeida, 2012; Neto *et al.*, 2010).

O sentimento de culpa pode vir acompanhado do medo de não conseguir dar conta de todas as coisas. Se a mulher se dedica bastante ao trabalho, pode ser considerada uma mãe ausente, uma esposa descuidada, sendo-lhe atribuída a culpa pelos problemas que ocorrem em casa. Se a mulher dá prioridade à família, seus superiores podem dizer que ela não está focada na carreira, que não está comprometida com o sucesso no trabalho (Marshall, 1989). O resultado disso pode levar a um nível elevado de estresse, gerando até o adoecimento (Braz, 2010).

Segundo Martins (2006), pesquisas sugerem que o casamento produz efeitos negativos na saúde da mulher. Estudos indicam que a relação conjugal produz efeitos positivos na vida do homem. Homens casados apresentaram níveis de estresse mais baixos e se mostraram mais saudáveis tanto no aspecto físico quanto psicológico. Nas mulheres, o efeito observado sobre a saúde foi contrário. Mulheres casadas sinalizaram maior propensão a quadros de estresse e depressão quando comparadas a mulheres solteiras e a homens casados (Possati & Diaz (2003) citado por Martins, 2009; Diniz, 2006).

De acordo com Meulders *et al.* (2007), enquanto o casamento e os filhos influenciam positivamente a carreira dos homens, que passam a trabalhar mais e em melhores condições, o efeito sobre a carreira das mulheres é contrário. As mulheres, ao terem que interromper o trabalho em razão da maternidade, têm perdas de rendimentos e de capital humano e social, pois a jornada parcial ou o afastamento temporário leva à redução do salário e, em função de sua ausência, ocorre uma defasagem de interação, informação e conhecimento em relação às pessoas que

continuaram trabalhando, limitando suas perspectivas de carreira (Arun, Arun, & Borooah, 2004); Neto *et al.*, 2010).

As dificuldades na conciliação de todos os papéis fazem com que algumas profissionais adiem seus projetos de casamento e maternidade. A fase que exige maior investimento de tempo e esforço na carreira, em muitos casos, coincide com o período em que o corpo biológico tem as melhores condições para a maternidade. Após determinada idade, que tem se alongado cada vez mais com os avanços da medicina, aumentam-se os riscos de complicações ou impossibilidade da gravidez. Dessa maneira, o relógio biológico tornou-se uma preocupação, sendo um fator limitante para as escolhas de vida de muitas mulheres (Barbosa & Rocha-Coutinho, 2007; Rios-Lima, 2012; Bratti, 2015).

Apesar das dificuldades apresentadas, muitas mulheres vêm superando o desafio do relógio biológico e da multiplicidade de papéis, conseguindo avançar em suas carreiras, tanto no sentido subjetivo, quanto no objetivo. Entretanto, um elemento da carreira na visão objetiva ainda é um obstáculo: o alcance de posições de comando (Neto *et al.*, 2010; Sandberg, 2013). A metáfora do teto de vidro é utilizada para expressar as barreiras invisíveis que impedem as mulheres de atingir os postos mais altos de uma organização (Steil, 1997).

Alguns autores argumentam que o principal problema de acesso à liderança não é o teto de vidro, mas o ‘*sticky floor*’, piso pegadiço ou chão pegajoso. A ideia central do piso pegadiço é que, ao ingressar em cargos ou posições que estão na base da hierarquia, a pessoa não consegue ascender a posições mais elevadas, não conseguindo alcançar nem posições intermediárias, como, por exemplo, gerência e supervisão. A pessoa fica estagnada naquela posição pela falta de oportunidades à mobilidade ou pela impossibilidade de competir em condições de igualdade à posição concorrida (Rainbird, 2007; Booth, Francesconi, & Frank, 1998).

As mulheres estão subrepresentadas nas cúpulas das organizações. As diretorias e conselhos de administração ainda constituem territórios masculinos, sendo pequeno o número de mulheres que conseguem alcançar essas posições. O relatório Corporate Women Directors International [CDWI] 2015 trouxe dados sobre a participação feminina nos conselhos de administração das maiores organizações da América Latina.

**PERCENTUAL DE MULHERES NOS
CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO
NA AMÉRICA LATINA**

Gráfico 2: Mulheres nos conselhos de administração na América Latina

Fonte: CDWI (2015).

**PARTICIPAÇÃO FEMININA NOS CONSELHOS
DE ADMINISTRAÇÃO, POR REGIÃO**

Gráfico 3: Participação feminina nos conselhos de administração, por região

Fonte: CDWI (2015).

Segundo o relatório, a participação de mulheres nos conselhos de administração é de apenas 6,4% na América Latina (Gráfico 2). Quase a metade das 100 maiores empresas (47%) não tem sequer uma mulher em seus conselhos. No Brasil, o índice de participação de mulheres nos conselhos administrativos foi de 6,3%, sendo que o país abriga quase metade das empresas dessa lista. O Gráfico 3 mostra que a região da Europa, em que alguns países têm política de cotas para mulheres, concentrou a maior percentagem da participação feminina (20%) nos conselhos diretivos em comparação com as outras regiões (CDWI, 2015).

Na visão de Eagly e Carli (2007), seria mais adequada a figura de um labirinto para representar as barreiras e dificuldades que a mulher enfrenta no desenvolvimento profissional e na aspiração a cargos de liderança. Segundo as autoras, “metáforas são importantes pois ajudam a compor narrativas que podem trazer mudanças”. A carreira da mulher seria semelhante a um labirinto por ter obstáculos em todos os lados e não em único momento específico, conforme ilustra a Figura 5. O labirinto representa um caminho complexo, cheio de incertezas, voltas, desvios, exigindo esforço e determinação por parte de quem pretende cruzá-lo.

Figura 5: O labirinto da carreira da mulher

Fonte: elaborado pela autora com base em Eagly e Carli (2007) e desenhado por Ramon Fonseca.

Observando a situação atual da mulher em relação ao trabalho e à carreira, nota-se que ela teve grandes conquistas, no sentido de que consolidou sua participação no mercado de trabalho, e vem ocupando espaços antes monopolizados pelos homens. No entanto, além de enfrentar muitos desafios, ela paga um alto preço pelas conquistas profissionais.

Além de enfrentar condições desiguais em relação aos homens, ela se vê diante de diversos tipos de pressão, tanto interna, quanto externa, tendo que fazer algumas escolhas difíceis que podem implicar, muitas vezes, renúncias e resignação. Os estudos acadêmicos sobre o tema têm trazido as relações de gênero e trabalho para o foco do debate, contribuindo para a busca de caminhos e possibilidades de diminuição dessa desigualdade.

2.2 Conjugalidade

O Matrimônio

[...]

Amai-vos um ao outro, mas não façais do amor um grilhão:
Que haja antes um mar ondulante entre as praias de vossas almas.
Enchei a taça um do outro, mas não bebais na mesma taça.
Dai de vosso pão um ao outro, mas não comais do mesmo pedaço.
Cantai e dançai juntos, e sede alegres, mas deixai cada um de vós estar sozinho,
Assim como as cordas da lira são separadas e, no entanto, vibram na mesma harmonia.
Dai vossos corações, mas não os confieis à guarda um do outro.
Pois somente a mão da vida pode conter vossos corações.
E vivei juntos, mas não vos aconchegueis em demasia:
Pois as colunas do templo erguem-se separadamente,
E o carvalho e o cipreste não crescem à sombra um do outro.”

O fragmento do poema O Matrimônio, publicado na obra O Profeta, de Khalil Gibran (1975), fala da união de duas pessoas com base no amor, revelando o desafio presente na união de dois seres: o de constituírem, ao mesmo tempo, uma unidade e duas individualidades. A união entre dois seres numa relação conjugal contempla a troca de afetos e experiências, bem como a partilha da intimidade, de anseios, de responsabilidades e de objetivos.

Ao longo da história, as uniões afetivas e familiares assumiram diversas configurações e apresentaram diferentes motivações de acordo com o período e com a sociedade que lhes serviam de pano de fundo. A relação conjugal monogâmica, com base nos sentimentos dos cônjuges e realizada por livre escolha, que figura na sociedade atual, é um fenômeno um tanto recente quando situado no processo histórico-social da humanidade. Por muito tempo, o casamento foi realizado com o objetivo de unir famílias, visando a atender a interesses econômicos ou políticos (Rocha-Coutinho, 2014; Rocha-Coutinho, 1994). O casamento nada tinha a ver com o amor, sendo visto como uma ameaça à instituição matrimonial, que tinha por finalidade a reprodução familiar (Aboim, 2006, Giddens, 1993).

Foi somente a partir do século XVIII que ocorreu a junção entre amor e matrimônio, surgindo o modelo de relação conjugal da união de duas pessoas com base no amor e no desejo,

sendo, inclusive, desaprovado na sociedade ocidental da atualidade o casamento que não seja baseado no amor entre os cônjuges (Féres-Carneiro, 2010). O amor e o desejo sexual ou a expectativa desses elementos se tornaram pré-requisitos para uma união matrimonial. O amor, na condição de símbolo, também é fruto de interações simbólicas, tendo o seu significado sido alterado ao longo do tempo (Aboim, 2006).

Sob o ponto de vista da sociologia, a união conjugal formalizada no casamento constitui um dos dispositivos de poder para a manutenção da ordem social. O casamento seria uma das mais importantes formas de intervenção da sociedade na vida privada, pois é organizado em torno de regras e padrões de comportamento legitimados socialmente. Um dos objetivos do casamento seria o controle da sexualidade que deveria ser direcionada para a procriação de filhos, preservando os laços familiares (Féres-Carneiro, 2010; Rio & Gomes, 2009). Desse modo, o casamento é orquestrado e institucionalizado pelas normas vigentes da sociedade, que são internalizadas pelos indivíduos, garantindo sua reprodução cultural. (Foucault, 1977; Féres-Carneiro, 2010).

A interdependência familiar e econômica era indissociável, sendo para a maioria das pessoas inevitável. Essa dependência era reforçada por instituições como o casamento e a família, bem como pelos papéis de gênero vigentes na sociedade (Strandell, 2012). A mulher, sendo representada pela figura materna, dedicada ao lar e ao esposo, submissa e dependente deste. O homem era não só o provedor, mas também o protetor, responsável pelas decisões da família. O casamento era indissolúvel, não somente devido aos padrões de conduta da sociedade ou ao impedimento legal, mas também pela impossibilidade de a mulher se manter financeiramente fora da égide do esposo (Rocha-Coutinho, 1994; Aboim, 2012; Diniz, 2006).

Aboim (2012) identifica a ascensão do individualismo como um dos fatores que mais influenciaram a transformação das relações privadas da atualidade. Segundo a autora, as origens do individualismo não são recentes. Ela cita a influência da filosofia política do século XVIII e do romantismo do século XIX como elementos que ajudaram a deslocar o centramento do indivíduo do âmbito público para o privado (Giddens, 1993). O enfraquecimento do Estado provedor e a expansão da lógica da globalização contribuíram para o crescimento da “importância da esfera privada e a preocupação crescente com o indivíduo em detrimento do coletivo”.

A partir do século XIX, houve uma abertura para a compreensão do indivíduo além do sujeito racional, ampliou-se o foco para os aspectos psíquicos, afetivos e emocionais. Essa mudança trouxe novas perspectivas sobre o casamento, a família, o amor e a sexualidade. Esses elementos passaram a ser vistos como fundamentais para o processo identitário e para a realização do indivíduo (Aboim, 2012; Magalhães & Féres-Carneiro, 2003).

Na perspectiva de Giddens (1993), a transformação das relações de intimidade foi impulsionada pelas discussões de gênero e pelas reivindicações feministas do século XX, trazendo para a esfera privada os “princípios igualitários e democráticos (respeito mútuo, comunicação, tolerância etc.)”. A unidade familiar patriarcal, ancorada em valores e tradições da dominação masculina, passou a ser questionada, despontando reivindicações por relações conjugais mais igualitárias e mais cooperativas.

Adicione-se a isso o avanço tecnocientífico que possibilitou a dissociação entre a sexualidade e a reprodução. Diante disso, o indivíduo foi se apropriando de sua sexualidade (Foucault, 1977; Magalhães & Féres-Carneiro, 2003). Isso mudou bastante a qualidade das relações, sobretudo para as mulheres, que passaram a ver a maternidade como uma opção, não mais como um destino que lhes fora imposto (Rios-Lima; 2012; Rios & Gomes, 2009, Martins, 2009). Elas passaram a buscar relações mais significativas em que pudessem vivenciar a afetividade e o prazer sexual (Giddens, 1993).

O ideal de relacionamento, denominado por Giddens (1993) de relacionamento puro, corresponde à construção de um vínculo emocional entre dois seres, envolvendo afetividade, confiança, responsabilidade, integridade e compromisso, gerando satisfação mútua. Nesse sentido, o relacionamento deve ser o espaço em que as pessoas possam se expressar livremente e desenvolver suas potencialidades.

As transformações ocorridas na sociedade a partir da segunda metade do século XX trouxeram muitas consequências para os relacionamentos afetivos e familiares. A fragmentação decorrente da acentuação do individualismo e da aceleração das mudanças na contemporaneidade invadiu o espaço privado. O casamento tradicional, que implicava compromisso conjugal para uma vida com a premissa da durabilidade, começou a dar espaço a tipos de relacionamento mais efêmeros e instáveis. Ao mesmo tempo em que houve aumento da autonomia e da liberdade dos

cônjuges no relacionamento, ele passou a oferecer menos confiança e segurança aos indivíduos. O indivíduo se vê diante da escolha entre a plena liberdade e as recompensas de uma relação amorosa. Existe, então, um paradoxo, uma contradição, buscam-se o aconchego e os prazeres de um relacionamento afetivo, mas, ao mesmo tempo, procura-se preservar a liberdade individual (Aboim, 2006; Bauman, 2004; Giddens, 1993).

Bauman (2004) utilizou a expressão amor líquido para designar a fragilidade dos laços afetivos na atualidade. Segundo o autor, as relações são reguladas pelo que cada um pode ganhar. Desse modo, a continuidade está vinculada à percepção da satisfação que o relacionamento proporciona aos indivíduos. Um casamento para toda a vida, nos dizeres do autor, corresponde a “hipotecar o futuro” e, na atualidade, as pessoas não estão mais dispostas a um compromisso tão severo. A promessa “até que a morte os separe” passou a ser uma armadilha que as pessoas tentam evitar em prol da liberdade individual.

Na modernidade tardia, comprometer-se em uma relação conjugal é um projeto que envolve uma série de riscos. As pessoas correm riscos investindo em suas emoções, criando expectativas e expondo suas vulnerabilidades, sem nenhuma garantia. Ao se envolver numa relação afetiva, o indivíduo coloca em risco seu bem-estar emocional e sua autoestima. Além disso, o relacionamento implica um grau de limitação do indivíduo, sobretudo no que diz respeito à liberdade e à autonomia. Uma vez que não existe a obrigatoriedade da continuidade, também se corre o risco de o parceiro escolhido não corresponder às expectativas criadas, de o relacionamento não gerar a satisfação esperada ou de surgirem conflitos de interesses ou objetivos difíceis de serem superados. Há ainda a possibilidade de ser deixado, de ser preterido, de ser magoado ou da sensação de que se está investindo mais na relação do que o parceiro. Entre os riscos, há o mais temido, a dissolução da relação, processo doloroso e, muitas vezes, traumático (Bauman, 2004; Giddens, 1993).

Segundo Bauman (2004), isso não quer dizer que as pessoas não busquem um relacionamento. Ao contrário. Nunca houve tanta procura para se relacionar com alguém. As pessoas na atualidade se preocupam com isso e buscam ter uma relação conjugal (Perlin, 2006). No entanto, quando a relação não é agradável ou interessante o suficiente para os dois parceiros, parte-se para outra. Segundo o autor, existe uma busca constante por um parceiro ideal, como se existisse uma pessoa perfeita que pudesse preencher todas as lacunas e atender a todas as

necessidades do indivíduo. Magalhaes e Féres-Carneiro (2003), citando Simmel (1950), alertam para a carga de expectativas gerada em torno do parceiro. Espera-se que ele seja uma fonte inesgotável de satisfação de necessidades do indivíduo, ocorrendo uma extrema idealização do outro, assim como uma cobrança excessiva em relação a si próprio.

Giddens (1993) chama a atenção para um tipo de relacionamento a dois, presente na atualidade, que não carece de formalização ou reconhecimento externo (das instituições sociais). Essa relação parte do desejo livre dos cônjuges de se unir, que se apoia no envolvimento emocional, na intimidade e no comprometimento de cada um. A durabilidade é incerta, não mais determinada por fatores externos, passando a depender do grau de comprometimento de cada um com a relação. As promessas de eterno amor são substituídas pelo “que seja infinito enquanto dure”³ (Duarte & Rocha-Coutinho, 2011).

Apesar das tendências apresentadas por Giddens e Bauman, Strandell (2012) considera que a família e o casamento ainda são instituições poderosas, embora tenha crescido o número de pessoas que escolhem viver sozinhas ou que optam por outros modelos que fogem do padrão de um núcleo familiar composto por mãe, pai e filhos. Há um consenso entre esses autores sobre a percepção de que as pessoas, embora se mostrem ansiosas e ambíguas, ainda têm buscado o envolvimento emocional, a intimidade e a conexão com o outro por meio de um relacionamento, prevalecendo o ideal do amor como o meio para a libertação do vazio da solidão.

Figura 6: Transformação das relações conjugais: *continuum* aliança-conjugalidade

Fonte: elaborado pela autora com base em Giddens (1993); Aboim (2006) Duarte; Rocha-Coutinho (2011).

³ Trecho do poema “Soneto de Fidelidade”, de autoria de Vinícius de Moraes, publicado em 1960 na obra *Antologia Poética*.

Por meio de estudos empíricos, Aboim (2006) identificou uma transição entre dois tipos de relação. O primeiro, denominado de aliança, termo difundido por Lévi-Strauss ao abordar a questão conjugal (Lévi-Strauss, 2012 [1982]), refere-se às relações que unem os padrões institucionais ao ideal romântico. Nessas relações, os papéis de gênero seguem o modelo patriarcal, e a relação se sustenta na complementaridade entre as diferenças de gênero construídas socialmente. O segundo tipo, denominado por Aboim (2006) de companheirismo, bastante se aproxima do que Giddens (1993) identificou como relacionamento puro, sendo aqui denominado de conjugalidade. Ela corresponde à relação que se apoia no ideal igualitário, sendo a comunicação e a intimidade, elementos essenciais. Deseja-se que o relacionamento seja paritário e harmônico. Tenta-se distribuir de forma equilibrada as responsabilidades. Essa divisão, embora não tenha como se desvincular completamente dos papéis de gênero, não é definida por estes papéis. Ela é negociada entre os cônjuges de acordo com as necessidades e interesses de cada um.

Cumprе ressaltar que, embora exista teoricamente uma delimitação de modelos de relações conjugais, essa mudança não ocorreria por meio de uma ruptura, mas de uma transição dentro do continuum aliança – conjugalidade, conforme ilustra a Figura 6, sendo híbridas as relações da realidade, formadas pela mescla de elementos dos dois modelos. Assim, algumas relações podem se aproximar mais de um modelo, mas conter características do outro. Além disso, alguns pontos de referência indicam tendência ou predominância, pois uma relação entre duas pessoas é uma interação dinâmica, podendo ocorrer situações em que o casal adote um comportamento mais próximo de um modelo ou do outro, de acordo com o contexto.

Diante dos diversos modelos e formas de relacionamento conjugal que se apresentam nos dias atuais, emerge uma questão: o que constitui a conjugalidade nos dias atuais? Essa é uma pergunta que tem causado inquietação em diversas áreas, inclusive no campo do Direito, com a finalidade de regulamentar a relação patrimonial dos envolvidos no relacionamento.

Durante muito tempo, o casamento foi o principal modelo da união de pessoas que desejavam compartilhar a vida e constituir família. O casamento é a relação institucionalizada, formalizada, reconhecida e legitimada pela sociedade. A oficialização dessa união pode ocorrer no âmbito civil, no âmbito religioso, ou em ambos (Duarte-Rocha-Coutinho, 2011).

Na atualidade, são consideradas diversas formas de relação conjugal, além do casamento. A conjugalidade⁴ é o termo utilizado para referenciar o relacionamento entre duas pessoas que estabelecem entre si uma conexão afetiva e um sistema de interações, revelando um modo de ser a dois, que pode ser formalizado ou não. Os dois indivíduos assumem um compromisso de conceber um projeto de vida conjunto (Rosa & Gonçalves, 2010). Um dos elementos intrínsecos da relação conjugal é a intimidade, definida pela “proximidade-limite entre eu e o outro” (Magalhães & Féres-Carneiro, 2003). Constrói-se um modo de ‘estar’ e um modo de ‘ser’ com o outro (Aboim, 2006). Além da troca de sentimentos, há também a partilha de responsabilidades e obrigações rotineiras. Ocorre uma invasão do espaço individual para a criação de um espaço conjunto, tendo implicações nos âmbitos emocional, financeiro e social.

Um dos pontos reconhecidos pela maior parte dos estudos pesquisados neste trabalho é a coabitação, os cônjuges viverem na mesma casa. A partilha da casa implica responsabilidades comuns no âmbito doméstico, havendo maior interação social e econômica entre os cônjuges. Nas relações da atualidade, conforme Duarte e Rocha-Coutinho (2011), a coabitação é o estágio que sucede o namoro, sendo o período entre essas duas etapas cada vez mais curto.

Segundo as autoras, os cônjuges, pouco a pouco, vão ocupando a casa um do outro, até que decidem morar juntos e manter um relacionamento conjugal. Não existe a preocupação com a formalização da união, podendo ela acontecer no futuro, mas não há a obrigatoriedade. O fato de ela não ser formalizada não é um problema, pois a relação é reconhecida por parentes e amigos. Com o tempo, essa relação conjugal pode se transformar em uma união estável, definida em termos do compartilhamento de uma vida em família.

As autoras denominam essas relações prematuras, que decorrem da coabitação, de “namorido”⁵. A sensação de urgência presente na modernidade estaria acelerando as tradicionais etapas de conhecimento, aproximação, namoro e união. A coabitação precoce seria uma espécie de *test drive* para as pessoas avaliarem se vale a pena prosseguir em direção a um relacionamento mais sério e estável (Duarte & Rocha-Coutinho, 2010).

⁴ O termo, embora amplamente divulgado no meio acadêmico, é considerado um neologismo, é uma palavra que não existe no vocabulário da língua portuguesa.

⁵ Segundo Duarte e Rocha-Coutinho (2011), o termo, composto pelo início da palavra namorado e pelo final da palavra marido, é uma expressão comumente usada por mulheres da zona sul da cidade do Rio de Janeiro para se referirem a esse tipo de relacionamento, embora alguns homens também já estejam começando a fazer uso do termo.

No entanto, há autores que discordam do uso da coabitação como critério para definir uma relação conjugal, a exemplo de Heilborn (2004), ao afirmar que “a coabitação não é uma regra necessária”. Considera-se a diversidade das relações conjugais, sendo o fato de os cônjuges não morarem no mesmo local uma característica que revelaria um modo de viver a relação. Budgeon & Roseneil (2004) realizaram um estudo empírico por meio de entrevistas com pessoas que optaram por não morar junto ao cônjuge. A maior parte dos entrevistados revelou que a razão principal da escolha foi a tentativa de preservar uma ampla rede de amizades, o que não seria possível na situação de coabitação. Outro fator apontado na pesquisa foi a indisposição de mudar para acompanhar o cônjuge, tendo em vista que a pessoa teria que deixar amigos e familiares.

As uniões não oficializadas têm se difundido por alguns motivos principais. O primeiro é o fato de que as pessoas passaram a regular as relações conjugais mais por princípios pessoais e passaram a se importar menos com o reconhecimento externo. Desse modo, para muitas pessoas, a formalização da união perdeu sua importância, sendo mais relevantes o sentimento e o comprometimento dos cônjuges (Giddens, 1993). Outro motivo é a descomplicação do processo de separação, caso ele ocorra. Nesse caso, os cônjuges não teriam um longo processo burocrático para se separar. Além desses motivos, há o fato de que a união estável já é reconhecida pelo sistema jurídico, podendo ter os cônjuges o respaldo legal e os direitos patrimoniais que teriam se fossem casados.

O que poderia ser vista como uma possível vantagem da união estável em relação ao casamento formal é o fato de que a incerteza da durabilidade pode fazer com que o casal tenha maior empenho e cuidado com o relacionamento, evitando a acomodação que poderia existir no casamento (Duarte & Rocha-Coutinho, 2010).

Sob o ponto de vista da interação, os casais podem assumir diferentes comportamentos na relação. Segundo Aboim (2006), as relações situam-se em um eixo com dois extremos: a fusão e a autonomia dos indivíduos. No primeiro, ocorre a valorização do conjunto, a priorização do ‘nós’, tudo deve ser feito ‘a dois’. Há uma comunhão, uma integração plena dos dois cônjuges. No segundo, a preocupação está na preservação do espaço pessoal, limites são estabelecidos e o “eu” é privilegiado bem como os projetos individuais. Cada relação está em algum ponto entre esses dois polos. Situações de conflito e estresse surgem quando os projetos individuais e comuns são divergentes.

2.2.1 As relações de poder no relacionamento conjugal

Desde o namoro, são iniciadas as relações de poder entre duas pessoas que pretendem compartilhar suas vidas. Já no início do relacionamento, são apresentados os papéis, construções socioculturais por meio das interações simbólicas. Existe para o casal um modelo a ser trilhado com base nos padrões sociais de comportamento. Todo relacionamento desenvolve a sua própria “dinâmica do jogo psicológico e político” (Fernandes, 2009).

O poder torna-se uma potência para o seu detentor que pode ter sua origem nos atributos pessoais de quem o exerce e nas condições ou circunstâncias que favorecem sua apropriação. Segundo Foucault (2002), o poder não é um lugar ou objeto de posse, mas antes o resultado de um confronto de forças em macro e microrrelações sociais. É possível observar o poder por meio dos discursos que circulam nas relações sociais. Esses discursos irão segmentar os mecanismos disciplinares que regulam os comportamentos e as interações sociais. Existe uma influência mútua entre relações de poder nas esferas macro e microsociais. Enquanto as relações nas grandes estruturas sociais ordenam as microrrelações, são as pequenas relações cotidianas que suportam e confirmam as macrorrelações (Fernandes, 2009; Adelman, 1998).

No espaço familiar, as relações de poder correspondem aos embates cotidianos presentes na relação dos cônjuges entre si e dos cônjuges com os filhos, mediadas pelos papéis construídos socialmente. O casal, núcleo da família, é o ponto de encontro de duas culturas diferentes correspondentes à família de cada cônjuge, sendo produto de um processo social e, ao mesmo tempo, gerador de um novo sistema criado. A família constitui, então, um espaço de interações culturais entre famílias e a sociedade (Moreno, 1997, citado por Fernandes, 2009).

Num relacionamento conjugal, as relações de poder se manifestam nas vivências diárias, na afetividade, na sexualidade, nas relações parentais, na divisão das responsabilidades familiares, nas finanças da família e nas carreiras dos cônjuges. Todos esses aspectos são afetados pelos papéis de cada indivíduo. Os papéis sociais de esposa, esposo, mãe, pai, filho correspondem a repertórios de comportamentos a serem adotados pelos cônjuges, que estão em constante interação com os outros papéis (profissional, estudante, irmão, entre outros) (Fernandes, 2009; Coelho, 2013).

Quando os papéis sociais de um dos cônjuges deixam de ser complementares e apresentam divergências em relação aos papéis do outro, surgem os conflitos. A maneira que o casal encontra para solucioná-los revela aspectos das relações de poder presentes no relacionamento. Nos casos de conflitos, há casais que procuram o reequilíbrio por meio da negociação, envolvendo renúncias, acordos e concessões, enquanto, em outros casais ocorre a dominação de um cônjuge sobre o outro, podendo revelar um tipo de violência sutil ou simbólica que emerge na relação (Bourdieu, 1999).

No entanto, a dominação enfrenta a todo o momento a resistência. Ocorre, então, um jogo de forças psicológico em que os cônjuges utilizam a dominação para alcançar objetivos pessoais e a negociação e cooperação em busca de alcançar objetivos comuns aos dois. Em determinadas sociedades, as mulheres vinculam seus objetivos individuais aos da família, de tal maneira que não conseguem distinguir e defender seus interesses pessoais (Coelho, 2013). A forma como um conflito é solucionado pode gerar satisfação entre os cônjuges ou pode dar vida a novos conflitos. Desse modo, o relacionamento está em constantes ciclos entre os conflitos e o equilíbrio (Fernandes, 2009).

A ideologia patriarcal exerce grande influência sobre as relações entre os diversos papéis sociais exercidos pelos cônjuges. A assimetria das relações de gênero permeia os jogos de poder que se estabelecem na relação conjugal. Nas relações com base nos papéis tradicionais de gênero, as características e funções masculinas são supervalorizadas, sendo atribuídos menor valor e menos importância às tarefas e características femininas. A atividade profissional é vista como essencial para a vida da família, enquanto o trabalho em casa é subestimado e, muitas vezes, despercebido (Martins, 2009). Essas diferenças favorecem o controle e a dominação masculina no espaço privado (Bourdieu, 1999).

A provisão financeira e a forma como o casal administra as finanças da família também exercem bastante influência sobre as relações de poder, tendo reflexos na divisão das responsabilidades familiares entre os cônjuges. A diferença entre os rendimentos e a contribuição para o sustento financeiro da família pode acentuar a assimetria na relação conjugal, pois o cônjuge que efetua o maior aporte de recursos pode ter uma tendência a impor suas vontades e seus objetivos individuais, limitando o espaço de negociação na relação. A relação de dependência pode fazer com que um dos cônjuges se sinta impotente ou diminuído frente às

situações de decisão e confronto (Dema-Moreno & Díaz-Martínez, 2010). O peso do aspecto financeiro nas relações de poder pode ser percebido, inclusive, no uso do termo ‘chefe de família’, que indica o principal responsável pelo sustento financeiro familiar (Coelho, 2013).

A comunicação tem um papel fundamental nas relações de poder estabelecidas no espaço conjugal. O autoconceito e o conceito que um cônjuge tem sobre o outro interferem nas interações do casal (deTurck & Miller, 1986). O diálogo, a capacidade de ouvir o outro e a liberdade de expressão da individualidade são elementos que podem ser utilizados como estratégias para a resolução de conflitos e a busca de simetria.

Na contemporaneidade, há uma aspiração dos casais a relações mais simétricas, mais cooperativas e mais igualitárias (Dema-Moreno & Díaz-Martínez, 2010), pois, ao mesmo tempo em que estão sendo eliminados os elos que prediziam a obrigatoriedade da continuidade, as famílias passaram a contar com a renda proveniente da atividade profissional dos dois cônjuges, existindo no presente uma preocupação maior com o prazer e a satisfação que a relação proporciona a cada um dos cônjuges (Fernandes, 2009; Giddens, 1993; Martins, 2006).

2.2.2 Relação conjugal e identidade

O relacionamento conjugal vem assumindo grande importância na vida dos indivíduos, pois a ele é atribuído um alto grau de contribuição para a realização e o desenvolvimento pessoal (Magalhães & Féres-Carneiro, 2003; Aboim, 2006). Os cônjuges, ao se relacionarem, criam uma série de expectativas tais como fusão afetiva, apoio emocional, fidelidade, reciprocidade, entre outras. O amor romântico estimula uma idealização do outro, buscando nele complemento e preenchimento de um vazio que nem era percebido por ele até o começo da relação (Giddens, 1993; Magalhães & Féres-Carneiro, 2003).

A descoberta da outra pessoa faz com que o indivíduo se redefina frente ao outro. A comunicação tem uma função importante nesse processo de descoberta. O modo como um se revela ao outro está relacionado a um sistema de símbolos partilhados pelo casal. As interações do relacionamento conjugal envolvem o que um pensa sobre o outro, o que um sente em relação

ao outro e o modo como cada um revela ao outro suas percepções e expectativas (Oltamari, 2009). Ao longo do tempo, o casal desenvolve uma linguagem própria, símbolos compartilhados que somente terão sentido para os dois (Määttä & Uusiautti, 2012). Todavia, a natureza complexa do relacionamento nem sempre pode ser traduzida pela linguagem, tendo o cônjuge, muitas vezes, dificuldades de se expressar na relação.

Quando duas pessoas se unem para partilhar a vida, ainda que por um período indeterminado, elas trazem suas bagagens individuais. Cada um tem uma história, um passado genético-sócio-cultural (Féres-Carneiro, 2010). O ‘eu’ de cada um envolve uma rede complexa de identidades que interagem entre si num processo contínuo de resignificação (Rosa & Gonçalves, 2010). A união desses dois indivíduos, que guardam entre si diferenças e afinidades, pode ser vista como uma trama tecida pelos cônjuges, em que eles são os autores, os protagonistas, os atores e os diretores, tomando parte não somente na criação, como também no desempenho dos papéis, no desenrolar, na adaptação e na modificação do roteiro (Caillé, 1994).

A diferença da relação conjugal para os outros relacionamentos do indivíduo é o grau de intimidade e de exposição. O parceiro é considerado como totalmente diferente dos outros. Ele torna-se cúmplice. A ele a pessoa se revela muito mais do que o faria aos outros. É preciso dar-se a conhecer para fortalecer o elo. O parceiro é, então, visto como o aliado, o companheiro, constituindo a junção dos dois um terceiro elemento: o ‘nós’, o casal, a díade. Agora eles são um todo e as demais pessoas são os outros (Caillé, 1994).

Os dois criam um jeito único de ser casal. O modelo forjado com o desenvolvimento da relação constitui uma singularidade do casal que Caillé (1994) denominou de absoluto. Esse modelo é sustentado por uma relação de forças dinâmicas, num processo de constante equilíbrio – desequilíbrio – reequilíbrio. O modo de ser casal é expresso por representações que expressam percepções e comportamentos. Além das trocas internas, o casal também interage com os outros: familiares, amigos, colegas de trabalho. Os outros também interferem no funcionamento desse “sistema vivo” que constitui a relação (Rosa & Gonçalves, 2010).

A conjugalidade desempenha papel importante no processo identitário. O sujeito reconstrói sua identidade a todo o momento com base nos significados que são constituídos em suas vivências. A fragmentação das estruturas nas quais o indivíduo se apoiava para a construção

de sua subjetividade faz com que ele encontre na relação conjugal uma base relativamente estável para definir sua identidade. Passa a ser atribuído ao cônjuge o papel de confirmação e preservação da identidade do indivíduo, constituindo um “eu” legitimado pelo outro. Aprende-se, com o parceiro e com a relação, uma nova maneira de ser. No relacionamento entre os cônjuges, ocorrem a influência mútua nas identidades individuais e a criação conjunta da identidade conjugal, que corresponde ao absoluto do casal (Féres-Carneiro, 2010; Caillé, 1994).

Quando os filhos chegam, se o casal tiver filhos, é constituído um quarto elemento. Esse novo aliado terá uma influência substancial no absoluto do casal. Surgem novas identidades que vão se relacionar com as demais identidades dos cônjuges: o ‘eu mãe’ e o ‘eu pai’. Aquela fusão inicial é abalada forçando os cônjuges a buscar novas formas de viver a relação. Caillé (1994) afirma que o sentimento de fusão não é perene. Ao contrário, ele muda com o decorrer do tempo, se esvaindo e se fortalecendo de tempos em tempos. O cônjuge que era tido como o principal aliado pode repentinamente ser visto como aquele que perturba a paz e a tranquilidade.

Embora a relação conjugal seja vista como fator incisivo na construção da identidade do indivíduo, ele não é exclusivo. A relação conjugal é apenas um entre os diversos elementos que constituem a identidade do sujeito, tais como o gênero, o trabalho, a nacionalidade, entre outros. Todas essas identidades ora se complementam, ora se opõem, no processo de construção de sentidos de cada um. Muitas vezes uma se sobrepõe por causa do momento ou da situação em que a pessoa se encontra.

Numa outra perspectiva, as relações conjugais da contemporaneidade, por sua instabilidade e incerteza, não têm se mostrado um terreno seguro para que os indivíduos construam suas identidades. Não existe uma garantia de que a relação se prolongará, sendo sua durabilidade definida em termos de satisfação. “O futuro sempre foi incerto, mas o seu caráter inconstante e volátil nunca pareceu tão inextricável como no líquido mundo moderno”. Essa efemeridade e instabilidade coadunam com a perspectiva de Stuart Hall (2006) de que as identidades têm se tornado cada vez mais fluidas e fragmentadas.

2.2.3 As mudanças das relações conjugais no Brasil em números

As relações conjugais, conforme apresentado na literatura, têm passado por muitas transformações, sendo diversos os fatores que têm contribuído para essas mudanças, que se mostram tanto na duração, quanto na forma da relação conjugal. Esta seção apresenta uma breve descrição dos dados censitários e das estatísticas do registro civil, com o intuito de pontuar as modificações e tendências apresentadas na literatura no contexto brasileiro da atualidade.

Desde 1974, o IBGE publica anualmente as “Estatísticas do Registro Civil”, que resultam da coleta de dados apresentados pelos cartórios, tabelionatos e instituições jurídicas cíveis. O Gráfico 4, elaborado com base nessas estatísticas, mostra a evolução da taxa de nupcialidade no Brasil, no período compreendido entre 1974 e 2012.

A taxa de nupcialidade revela o número de casamentos a cada mil pessoas a partir de 15 anos de idade. Os dados do IBGE consideram apenas os casamentos registrados oficialmente. Em 1974, a taxa era de 13 casamentos por mil habitantes de 15 anos ou mais. Na década de 80, a taxa de nupcialidade iniciou um movimento de queda, com exceção do ano 2000, tendo atingido o seu nível mais baixo em 2002, com 5,6 casamentos por mil habitantes. A partir de 2003, a taxa de nupcialidade voltou a crescer timidamente, tendo atingido 6,9 casamentos por mil habitantes em 2013 (IBGE, 2013a; IBGE, 2014b).

Gráfico 4: Evolução da taxa de nupcialidade

Fonte: IBGE (2013^a); IBGE (2014b).

A queda na taxa de casamentos pode estar associada à tendência comentada pelos autores de que na atualidade as pessoas estejam atribuindo menos importância à formalização de suas uniões conjugais (Aboim, 2006; Féres-Carneiro, 2010; Perlin, 2006). Além disso, a não formalização pode estar relacionada a motivos econômicos, pois o ato de formalização, civil ou religioso, envolve custos financeiros (Duarte & Rocha-Coutinho, 2011). Na publicação de um estudo do IBGE, foram comparados os dados do censo de 2000 e de 2010, revelando que houve, no período, aumento de 27% do número de pessoas que declararam viver uma união estável, ao passo que houve redução de 10% no número de pessoas que informaram ter realizado casamento religioso e/ou civil. O número de uniões estáveis declarado em 2010 correspondeu a um terço do total de uniões conjugais informadas no período.

Gráfico 5: Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade que viviam em união conjugal, segundo a natureza da união conjugal - Brasil - 2000/2010

Fonte: IBGE (2012).

O aumento do número de uniões consensuais pode estar relacionado a uma predisposição ao tipo de relação descrita por Giddens (1993) como ‘relação confluyente’ e por Bauman (2004) como ‘amor líquido’. Relações que não têm compromisso com a durabilidade, mas com a satisfação. Há uma facilidade maior em relação ao casamento formal para se conectar e se desconectar. O Gráfico 6 corrobora essa ideia, mostrando um aumento de aproximadamente 20% no número de pessoas que informaram ter passado por uma união conjugal que foi desfeita.

Gráfico 6: Distribuição das pessoas de 10 anos ou mais de idade, segundo os estados conjugais - Brasil - 2000/2010

Fonte: IBGE, 2012.

Outra informação que complementa a ideia de que as relações estão durando menos é o número de divórcios, dissoluções efetuadas oficialmente, via judicial ou extrajudicial. Houve um crescimento na taxa de divórcios de 1,16 (por mil habitantes de 20 anos ou mais) em 2000 para 2,33 em 2013, tendo o índice atingido seu maior nível em 2011 (2,60). O aumento no número de divórcios, segundo o IBGE (2014b), mostra uma relação com as mudanças nos procedimentos para a legalização das separações.

Esses procedimentos, ao se tornarem menos burocráticos, mais céleres e mais acessíveis sob o ponto de vista financeiro, motivaram não somente o aumento no número de divórcios, como também o aumento no número de recasamentos⁶. Embora o número de casamentos entre solteiros ainda seja a maioria (77%), houve aumento nos últimos anos no número de recasamentos. O percentual de recasamentos aumentou de 13,1% do total de uniões formalizadas em 2008 para 23% em 2013 (IBGE, 2014b).

Em relação à idade em que as pessoas estão se casando, observou-se aumento na faixa etária das pessoas ao oficializarem suas uniões, tanto entre homens, como entre mulheres. Enquanto a idade mediana na data do casamento de mulheres solteiras variou de 25 anos em 2003

⁶ O termo 'recasamento' é um neologismo utilizado pelo IBGE para se referir às uniões oficializadas em que pelo menos um dos cônjuges já passou por um divórcio.

para 27 anos em 2013, a idade mediana de homens solteiros aumentou de 28 anos em 2003 para 30 anos em 2013 (IBGE, 2014b). O aumento da mediana de idade em que as pessoas estão se casando pode ter uma relação com uma preocupação maior dos jovens com a carreira nos anos iniciais da vida adulta, representando um período em que as pessoas têm se dedicado mais à formação e ao aperfeiçoamento profissional, bem como têm envidado mais esforços para conquistar um espaço no mercado de trabalho e alcançar estabilidade financeira (Mainiero & Sullivan, 2006; Sekaran & Hall, 1989). Além disso, o casamento em uma faixa etária mais velha pode indicar uma alteração no estilo de vida, em que o indivíduo, no período da juventude, dá prioridade a outros projetos pessoais, não somente educacionais e profissionais, mas também sociais, artísticos, espirituais, entre outros.

Outro fator que tem forte influência sobre a relação conjugal é o nascimento dos filhos. O número de casais sem filhos aumentou nos últimos anos. O índice de casais sem filhos, recentemente denominados de casais DINC⁷ aumentou de 14% em 2002 para 19% do total de arranjos familiares em 2012. Houve também diminuição da taxa de fecundidade, média de número de filhos por mulher, de 2,39 em 2000 para 1,77 em 2013. Além disso, os índices revelaram diminuição na taxa de fecundidade e aumento da faixa etária em relação à maternidade. Essas estatísticas estão associadas, entre outros fatores, à transformação nas relações conjugais e nas relações de gênero produzidas pela dissociação entre sexualidade e reprodução, bem como pela ascensão profissional das mulheres (IBGE, 2013b).

Em relação aos papéis de gênero, os dados indicam alguns pontos em que as relações tradicionais de gênero estão sendo desestabilizadas, apontando que um processo de mudança foi iniciado timidamente. O modelo de casal tradicional é o do homem mais velho e a mulher mais jovem, sendo o homem a pessoa de referência⁸ da família (IBGE, 2013b). Embora esse modelo ainda seja o predominante, os dados vêm revelando um movimento gradual de modificação desse padrão. Houve aumento na proporção de casamentos cuja idade das mulheres era maior do que a dos homens de 21,1% do total de uniões oficializadas em 2003 para 24,1% em 2013 (IBGE, 2014b). Também houve elevação na proporção de mulheres tidas como a pessoa de referência na

⁷ A sigla DINC é um acrônimo dos termos Double Income No Children do idioma inglês. A expressão tem sido traduzida para o idioma português por alguns autores como Duplo Ingresso Nenhuma Criança.

⁸ A pessoa de referência, no passado denominada chefe de família, corresponde à pessoa responsável pela maior contribuição financeira ao sustento da família.

família, de 10,7% em 2002 para 38,3% dos núcleos constituídos por casais com ou sem filhos em 2012 (IBGE, 2013b).

Nos relatórios do IBGE, há também uma segmentação dos dados por região. Ao observar a apresentação dos dados estatísticos por região, observa-se que existem diferenças significativas nos números conforme a localidade. Essas disparidades se originam das diferenças culturais entre as regiões que, muitas vezes, são acentuadas. Desse modo, os estudos de gênero e das relações conjugais/familiares não podem desconsiderar as singularidades de cada região.

As estatísticas apresentadas com base nos dados coletados em 2010, 2012 e 2013 apontaram para algumas tendências levantadas na literatura. As uniões oficializadas estiveram em declínio por décadas, apresentando um leve movimento de progressão nos últimos 10 anos, ao mesmo tempo em que vem ocorrendo aumento no número de uniões estáveis. O número de divórcios vem crescendo, bem como o número de famílias reconstituídas pelo recasamento. As pessoas estão se casando mais tarde, o tamanho das famílias está diminuindo, está aumentando o número de casais sem filhos e as mulheres têm adiado a maternidade. Houve aumento do número de uniões em que a mulher é mais velha do que o homem e das mulheres que aparecem como a pessoa de referência da família.

2.3 As relações entre carreira e conjugalidade

O trabalho e a relação conjugal são considerados elementos fundamentais para a satisfação e o desenvolvimento do indivíduo. A elevação nos níveis de educação formal das mulheres bem como as reivindicações feministas pela igualdade de direitos e oportunidades iniciaram um longo processo de mudanças sociais que afetaram as relações de gênero, as relações conjugais e a configuração do mercado de trabalho (Neto *et al.*, 2010). Ao questionar o casamento e a maternidade como destino inevitável, a mulher abre diante de si um conjunto de opções e, ao mesmo tempo, uma coleção de dilemas (Rocha-Coutinho, 2004).

As mulheres têm investido mais no desenvolvimento educacional e profissional, bem como na progressão em suas carreiras, desde a juventude (Neto *et al.*, 2010). No entanto, a

escolha por se desenvolver profissionalmente abrange apenas uma dimensão da vida que deve se harmonizar com as demais. Pesquisas têm demonstrado que a união conjugal e a maternidade, que passou a ser uma escolha para a maioria das mulheres do mundo ocidental, ainda fazem parte dos planos de vida da maior parte das jovens. “Elas querem tudo”: carreira, sucesso profissional objetivo e subjetivo, amor, cônjuge e filhos (Kerpelman& Schvaneveldt, 1999; Rocha-Coutinho, 2004; Monteiro, 2001).

Hoffnung (2004) realizou um estudo qualitativo longitudinal para investigar a expectativa de jovens em relação à carreira, casamento e maternidade. Numa primeira fase, 200 estudantes mulheres que estavam no último período da graduação em faculdades da região nordeste dos EUA foram entrevistadas em 1993. Sete anos depois, foram selecionadas 178 pessoas da amostra inicial para uma segunda entrevista por telefone. Quanto às expectativas, investigadas na primeira fase, 96% das entrevistadas informaram planejar uma carreira e consideraram a carreira um elemento importante para suas vidas, 86% disseram que tinham a expectativa de se casar e 98% esperavam ter filhos. Os resultados da segunda fase revelaram que 75% das entrevistadas que participaram desse segundo estágio da pesquisa estavam empregadas. Em relação ao casamento, 43% tinham se casado e 30% disseram estar em um relacionamento sério. Sobre a maternidade, apenas 15% informaram ter pelo menos um filho. Os resultados estão de acordo com outros estudos que indicam que as mulheres desejam e estão buscando integrar esses três elementos: amor, trabalho e maternidade.

2.3.1 Os estudos de *dual career*

A emancipação feminina no espaço público e a alteração nos tipos de relações e nos estilos de vida familiares marcaram a consolidação da presença feminina no espaço de trabalho. O modelo familiar do homem que trabalha para o sustento da família e da mulher que se dedica somente ao lar e ao cuidado dos filhos vem dando espaço a modelos em que ambos os cônjuges têm uma atividade profissional remunerada, contribuindo para a manutenção financeira da família. A contribuição financeira feminina para o sustento familiar tem ido além de um complemento, sendo, em muitas famílias, fundamental, chegando a equipar-se à contribuição

masculina e, em alguns casos, constituindo a principal fonte de renda da família (Gilbert, 1994; Greenhaus & Powell, 2012).

O fato de os dois cônjuges desenvolverem uma atividade profissional implica, de um lado, benefícios e, de outro, conflitos e dilemas, para os indivíduos, para a relação conjugal e para a família como um todo. Os casais caracterizados pelo fato de ambos os cônjuges terem uma atividade profissional, contribuindo financeiramente para a manutenção da família foram identificados na literatura como casais de dupla renda. No entanto, na visão de muitos autores, casais em que ambos os parceiros trabalham não necessariamente significa que ambos tenham uma carreira (Gilbert & Rachlin, 1987; Rapoport & Rapoport, 1969).

O termo *dual career families* que alguns autores traduziram para o idioma português como famílias de dupla renda foi disseminado no meio acadêmico pelos estudos de Rapoport e Rapoport sobre as relações entre a vida profissional e a vida familiar entre casais cujos cônjuges estavam empenhados no desenvolvimento de suas carreiras. Os autores utilizaram, como critério para diferenciar os casais de carreira, famílias em que ambos os cônjuges seguem uma carreira – estejam envolvidos em trabalhos que sejam significativos pessoalmente, possam apresentar algum tipo de progresso ao longo do tempo e que demandem um alto grau de comprometimento – e tenham pelo menos um filho (Rapoport & Rapoport, 1969).

A carreira e a família são dimensões da vida que exigem investimento, dedicação e engajamento. O trabalho requer, cada vez mais, disponibilidade e mobilidade. Flexibilidade de horário e prontidão para viagens são características valorizadas pelas empresas na atualidade. Além disso, numa época em que o conhecimento é extremamente valorizado, torna-se fundamental a constante atualização, envolvendo cursos e programas de capacitação fora do horário de expediente.

De outro lado, a vida familiar envolve uma série de tarefas e obrigações. As responsabilidades domésticas incluem as atividades rotineiras de limpeza, organização, abastecimento e manutenção para que as pessoas vivam em condições saudáveis. Além disso, quando há os filhos, eles necessitam de diversos cuidados, sobretudo nos anos iniciais, atenção, alimentação, suporte afetivo e acompanhamento diário nas atividades (Hall & Hall, 1980; Gilbert, 1994; Rapoport & Rapoport, 1969).

Quando as mulheres deixaram o espaço doméstico para desenvolverem suas carreiras, surgiu a grande questão: quem cuidará da casa e dos filhos? Os cônjuges passaram a ter que lidar com as dificuldades de conciliar múltiplas atividades e desempenhar múltiplos papéis, tendo que responder às pressões externas (mercado de trabalho, organização, parentes) e internas (identidade, realização, satisfação). O acúmulo de funções, além de subtrair tempo e atenção do indivíduo para si próprio, gera aumento do nível de estresse e ansiedade, sobretudo em relação ao cuidado dos filhos – função considerada pelos cônjuges como a mais importante e delicada (Hall & Hall, 1980; Gilbert & Rachlin, 1987; Sekaran & Hall).

O modo como homens e mulheres dividem as tarefas e responsabilidades domésticas e parentais está relacionado a diversos fatores, entre eles, o tempo. Segundo Sekaran e Hall (1989), em cada momento da vida, homens e mulheres passam por diferentes fases de desenvolvimento pessoal, tendo diferentes necessidades conforme o período.

Nos primeiros anos da fase adulta, os jovens estão bastante envolvidos com a formação educacional e com o início da experiência profissional. Há uma dedicação intensa à qualificação e ao trabalho. Quando os jovens se unem numa relação conjugal, o nível de conflitos relativos à integração trabalho/família no início costuma ser baixo. Antes da chegada dos filhos é mais fácil conciliar as duas carreiras e dividir as tarefas domésticas. Os casais que não têm filhos estabelecem uma distribuição de responsabilidades, conforme as disponibilidades e as afinidades de cada cônjuge (Sekaran e Hall, 1989; Mainiero & Sullivan, 2006; Martins, 2006).

A decisão por ter filhos e sua chegada é um marco para a vida do casal. A criação dos filhos promove uma mudança significativa na vida dos indivíduos, fazendo com que o casal se reorganize e se reestruture para cumprir sua nova missão. Muitos casais adiam a chegada dos filhos pensando em antes alcançar estabilidade profissional e financeira. O nascimento do primeiro filho transforma a rotina familiar, surgindo um novo papel para os cônjuges: o papel de cuidadores (Sekaran & Hall, 1989; Martins, 2006; Perlin, 2006). De acordo com o estudo de Higgins, Duxbury e Lee (1994), os casais que têm filhos em tenra idade são os que apresentam maiores níveis de conflito relacionados à interface família-trabalho.

Uma maneira encontrada pelos casais para lidar com a multiplicidade de tarefas e papéis após a maternidade/paternidade é a alternância das atividades profissionais. Um dos cônjuges

interrompe ou faz ajustes na própria carreira (trabalho em tempo parcial, teletrabalho, atividades autônomas), assumindo o controle das atividades domésticas e a maior parte dos cuidados em relação aos filhos para que o outro cônjuge possa desempenhar suas atividades profissionais. O tipo de alternância mais comum é o de mulheres que interrompem ou desaceleram suas carreiras nos períodos que envolvem o nascimento e a tenra infância dos filhos. Elas voltam ao mercado quando os filhos estão mais crescidos e dependem menos dos pais (Sekaran & Hall, 1989, Mainiero & Sullivan, 2006).

Quando a alternância não acontece, o casal passa a conjugar papéis e responsabilidades, como malabaristas, combinando e coordenando as diversas esferas da vida. Esses casais passam a delegar parte das funções domésticas e familiares, contando com a ajuda de terceiros para o cumprimento das tarefas do dia a dia. Essa ajuda, muitas vezes, vem de familiares ou amigos próximos. Muitas vezes as mães dos cônjuges que dispõem de tempo e condições auxiliam nas atividades domésticas, como a preparação da comida, ou nas funções relacionadas aos cuidados dos filhos, de forma contínua ou ocasional (Gilbert, 1994).

Sobre a terceirização de atividades domésticas, as famílias tendem a delegar as atividades consideradas menos impessoais (serviços de limpeza, por exemplo) e se dedicam mais às tarefas com maior orientação para pessoas como a alimentação e o cuidado das crianças. A maior parte das famílias de dupla carreira depende de uma estrutura que é montada e coordenada pelos cônjuges podendo envolver auxiliares domésticos, babás, creches e outros profissionais/serviços voltados para as famílias (Neto *et al.*, 2010).

A delegação de parte das funções domésticas e familiares não isenta os cônjuges do conflito de papéis e atribuições. Embora algumas tarefas possam ser compartilhadas com outros, a coordenação e supervisão dessas atividades, bem como diversas outras funções familiares são intransferíveis, devem ser realizadas pelos cônjuges. Cada casal tem um modo próprio de lidar com as pressões do trabalho e da família. Esse modo reflete as relações de poder e de gênero que estão permeadas no relacionamento. Relacionamentos mais igualitários tendem a promover uma distribuição mais equilibrada das funções e responsabilidades entre os cônjuges (Higgins *et al.*, 1994; Higgins *et al.*, 1992).

Muitos autores trabalham com o conceito de saliência para explicar as relações de *dual career*. A saliência, nesse contexto, é a proeminência de um aspecto que se destaca em determinado momento ou situação em relação ao demais. É o direcionamento de esforços e investimentos, priorizando um determinado papel (Sekaran, 1982, Bird & Schnurman-Crook (2005); Beutell & Greenhaus, 1982). Nesse tipo de relação, podem ocorrer dois tipos de saliência: a) saliência de uma das esferas da vida em relação às outras; e b) saliência da carreira de um dos cônjuges em relação à carreira do outro (Sekaran & Hall, 1989).

Os cônjuges de famílias de dupla carreira dividem a atenção e os esforços entre os diversos papéis que têm que desempenhar. A saliência é observada pelo grau de comprometimento e de importância que os cônjuges atribuem à esfera familiar e à esfera profissional. Os cônjuges que se dedicam mais intensamente às suas carreiras, investindo mais tempo e esforço no cumprimento das demandas profissionais em detrimento das demandas familiares, foram denominados de carreiristas. Nesses casos, a carreira recebe maior destaque e constitui a prioridade, tendo as outras esferas da vida que se adaptar a ela (Rapoport & Rapoport, 1969; Santos, H., 2011).

A situação inversa contempla os cônjuges que colocam mais ênfase na vida familiar, preocupando-se mais com o bem-estar e a satisfação da família e dedicando mais tempo à convivência com os filhos. Os cônjuges que priorizam a esfera familiar foram denominados de familistas. Nessa situação, é o trabalho que deve se ajustar à família. Quando os filhos requerem mais tempo e atenção, mudanças são realizadas no trabalho para este ajuste às necessidades familiares (Rapoport & Rapoport, 1969; Santos, H., 2011).

Em casais de dupla carreira, pode ocorrer uma situação em que a carreira de um cônjuge seja considerada mais importante e tenha prioridade em relação à carreira do outro. Em muitas situações, o trabalho e as decisões de carreira de um cônjuge devem ser ajustados de forma a se adaptar à trajetória profissional do outro. Desse modo, a carreira de um dos parceiros é considerada a principal e a do outro é tida como secundária. Frequentemente, o cônjuge da carreira secundária é o que tem mais flexibilidade no trabalho, o que tem menor envolvimento psicológico com o trabalho ou o que tem menos sucesso na carreira em termos objetivos (remuneração, status, ascensão na hierarquia) (Sekaran, 1992; Sekaran & Hall, 1989; Gilbert, 1994).

A situação de expatriação de funcionário de uma organização é um exemplo patente da saliência da carreira de um dos cônjuges. É comum nesses casos o outro cônjuge ajustar não somente a carreira, como todas as dimensões da vida para seguir o parceiro. Isso significa, muitas vezes, deixar o emprego, a família, os amigos, os vínculos sociais, para se adaptar a uma nova vida, estabelecida em função da carreira do outro. Pesquisas sobre expatriações realizadas por empresas indicaram que o número de mulheres casadas expatriadas é significativamente menor em relação ao número de homens casados expatriados (Gialain, 2009; Bezerra & Vieira, 2013; Neto *et al.*, 2010).

Essa saliência da carreira de um dos cônjuges produz consequências na divisão das tarefas e responsabilidades domésticas. Comumente, a pessoa cuja carreira é considerada secundária assume a maior parte das funções familiares, fazendo mais acomodações para que a carreira se ajuste às necessidades da família. Consequentemente, ela tende a ter mais dificuldades na conciliação entre família e trabalho, sendo um outro reflexo, a provável diminuição de sua disponibilidade para o desenvolvimento profissional. A maior parte dos conflitos em famílias de duplas carreiras surge da sobreposição de papéis e da desigualdade na distribuição das responsabilidades domésticas e familiares (Higgins *et al.*, 1994; Higgins *et al.*, 1992; Hall & Hall, 1980; Kinnunen, Feldt, Mauno, & Rantanen, 2010).

O comportamento de um cônjuge em relação ao trabalho do outro foi observado por Sekaran e Hall (1989), tendo sido observados dois tipos de situação: a cooperação e a competição. Quando a relação é de cooperação, os cônjuges, denominados de aliados, valorizam o trabalho do outro e trabalham em conjunto na busca de soluções para os conflitos entre trabalho e família, contribuindo mutuamente para o desenvolvimento de ambas as carreiras (Hall & Hall, 1980; Gilbert, 1994).

De maneira oposta, quando a relação é de competição, os cônjuges se veem como adversários. Nesses casos, há uma disputa pela dominação da esfera profissional, pela prioridade na dedicação à carreira e um elevado grau de conflitos. Cada cônjuge tenta afirmar a supremacia de seu trabalho profissional, jogando para o outro a responsabilidade pelas atividades domésticas e familiares. Esse tipo de relação pode promover a realização profissional de um dos cônjuges sob um alto custo, pois, ao mesmo tempo, pode gerar insatisfação conjugal e familiar (Higgins *et al.*, 1994; Higgins *et al.*, 1992; Sekaran & Hall, 1989).

Estudos que investigaram a saliência sob o ponto de vista das dimensões da vida e da carreira de cada cônjuge observaram que, embora exista uma aspiração de relações mais igualitárias e mais cooperativas, tendo ocorrido avanços nesse sentido ao longo do tempo, ainda persiste a assimetria de poder nas relações de famílias de dupla carreira em desfavor da mulher, o que pode ser observado em diversos aspectos (Blair, 1998; Higgins *et al.*, 1994; Martínez, Carrasco, Aza, Blanco, & Espinar (2011) .

Em relação à divisão de tarefas, pesquisas sugerem que as mulheres saíram para o mercado de trabalho, mas os homens ainda não regressaram para os lares. Embora tenha aumentado a distribuição das tarefas, a responsabilidade da família ainda está sob o encargo da mulher, que acumula mais funções do que o homem, ficando mais sobrecarregada. Ainda é comum mulheres relatarem uma dupla jornada, trabalhando fora e dentro de casa (Perlin, 2006; Diniz, 2006; Diniz & Féres-Carneiro, 1999; Higgins *et al.*, 1994; Rocha-Coutinho, 2004; Dema-Moreno & Díaz-Martínez, 2010; Martins; 2009). Elas fazem o trabalho doméstico antes e depois do expediente profissional ou, até mesmo, durante o horário de trabalho fazendo pequenas interrupções e intercalando atividades (Neto *et al.*, 2010).

Além da questão da distribuição das atividades, a mulher também aparece em desvantagem em relação à saliência da carreira de um dos cônjuges. Frequentemente, a carreira do homem é apontada como a carreira principal, sendo a da mulher a secundária. Desse modo, é a mulher que tem que adaptar suas decisões e trajetória de carreira para se ajustar às escolhas realizadas pelo cônjuge (Diniz & Féres-Carneiro, 1999; Martins; 2009).

No entanto, nem sempre essa desigualdade em relação à distribuição de tarefas ou priorização da carreira é uma imposição masculina. Estudos sobre as diferenças do desenvolvimento pessoal entre homens e mulheres casais indicaram que o homem, por ter uma orientação para a autonomia e independência, é mais orientado para o trabalho e para o desenvolvimento da carreira, preocupando-se mais com o sucesso profissional em termos objetivos, tendo maior inclinação à aspiração de cargos de poder e prestígio. Por outro lado, a mulher se desenvolve por meio da conexão com os outros, sendo, portanto, mais orientada para os relacionamentos e a família. A percepção da mulher de realização profissional pauta-se nos termos subjetivos do sucesso (Marshall, 1989; Mainiero & Sullivan, 2006). É importante ressaltar

que essas diferenças foram sedimentadas nos papéis de gêneros construídos pelas interações sociais.

Essa orientação para o trabalho ou para a família pode mudar ao longo do tempo, tanto para o homem quanto para a mulher. Nos casais que fazem a alternância de carreiras, usualmente a mulher, no início da vida familiar, prioriza a família, enquanto o homem dá mais ênfase ao trabalho, dando prioridade à carreira. Quando os filhos crescem e deixam a casa, período conhecido como ninho vazio, a mulher direciona sua atenção para a carreira, desprendendo-se das atividades domésticas e familiares, enquanto o homem, em uma fase avançada da trajetória profissional, volta-se para a família e para os projetos pessoais (Sekaran & Hall, 1989; Mainiero & Sullivan, 2006).

Estudo de Mainiero e Sullivan (2006) aponta para o surgimento de alguns modelos que fogem do que tem sido apresentado como padrão para as famílias de dupla carreira. A ascensão profissional feminina resultou, para alguns casais, na saliência da carreira da mulher. Vem aumentando, embora sutilmente, o número de famílias em que a carreira tida como principal é a da mulher, havendo, nesses casos, a inversão dos papéis tradicionais de gênero do homem provedor e da mulher dona de casa.

Os movimentos de *opt-out* são outra tendência abordada pelas autoras. Elas observaram que a mulher é mais centrada na família, sendo mais afetada pelos conflitos entre família e trabalho do que o homem. Segundo as autoras, a mulher tem mais disposição para mudar e adaptar sua carreira em busca da satisfação e do bem-estar familiar. Desse modo, as autoras perceberam o movimento de algumas mulheres que romperam com a trajetória do progresso vertical linear em suas carreiras para se dedicar às famílias e a projetos pessoais, não por imposição ou para adaptação à carreira do cônjuge, mas pelo desejo de uma vida mais equilibrada e mais significativa. Muitas das mulheres que realizam *opt-out* fazem transições em suas carreiras para atividades que lhes tragam mais satisfação, flexibilidade e autonomia (Mainiero & Sullivan, 2006).

No contexto organizacional, é importante destacar o impacto das políticas de gestão de pessoas na relação entre trabalho e família entre casais de dupla carreira. No universo empresarial, predomina a tradição patriarcal (Wilcox-Matthew & Minor, 1989). A maior parte

das organizações reforça a desigualdade na divisão das responsabilidades familiares ao estabelecer políticas diferenciadas para homens e mulheres, como, por exemplo, as diferenças entre a licença maternidade e a licença paternidade e a concessão de jornadas parcial e horários flexíveis somente para mulheres (Gilbert, 1994). Conforme Sekaran e Hall (1989), os pais que precisam se ausentar do trabalho para cuidar de questões familiares não são vistos como descomprometidos com o trabalho. Longas jornadas de trabalho e viagens constantes dificultam a vida de casais que precisam conciliar trabalho e família. A figura 7 sintetiza os tipos de casais de dupla carreira apresentados nesta seção.

Figura 7: Tipos de dual career

Fonte: Elaborado pela autora com base em Rapoport e Rapoport (1969); Sekaran e Hall (1989); e Santos, H. (2011)

Heliani Santos (2011) investigou a situação de casais de dupla carreira no contexto brasileiro em um estudo com 340 ex-alunos da FEA/USP casados ou que viviam numa relação conjugal. Entre a amostra de maioria masculina (61%), os resultados indicaram a predominância

de casais do tipo acrobata, em que os cônjuges conciliam as atividades profissionais e familiares. No estudo, observou-se que tanto as mulheres quanto os homens que participaram da pesquisa, eles despendiam mais tempo com atividades profissionais do que com atividades domésticas.

Quanto à percepção dos entrevistados sobre a dupla carreira, foram percebidos mais os benefícios do que os conflitos, revelando uma visão positiva dos casais em relação a esse estilo de vida. Dos benefícios apontados, destacaram-se o desenvolvimento da autoestima, o orgulho e admiração do parceiro e os benefícios financeiros para a família. Sobre os conflitos e dilemas, foram ressaltados o estresse vindo do trabalho, o impacto da maternidade/paternidade no trabalho, conflitos família-trabalho, havendo interferência de uma esfera na outra e o impacto negativo do trabalho no relacionamento conjugal (Santos, H., 2011).

Em estudo sobre os fatores que influenciam a carreira dupla, Castro (2015) realizou uma pesquisa qualitativa com casais heteroafetivos e homoafetivos. Foram entrevistados 12 indivíduos para investigar os aspectos da carreira dual em casais heteroafetivos, casais gays e casais de lésbicas. Ao comparar os três tipos de casais, observou-se que entre os casais heteroafetivos despontou a questão da conciliação das esferas profissionais e familiares, enquanto entre os casais homoafetivos despontou a orientação para a carreira. Quanto às relações de poder e distribuição de atividades, percebeu-se que tanto em casais heteroafetivos, quanto em casais gays, tinha prioridade a carreira do cônjuge de maior sucesso profissional em termos objetivos no momento, ao passo que entre as lésbicas as relações eram mais igualitárias e mais cooperativas.

2.3.2 Interface carreira-relação conjugal

A interface família-trabalho vem se tornando objeto de muitos estudos acadêmicos, tendo sido observados diversos tipos de influências mútuas, bem como benefícios e conflitos que emergem dessa interação. Frone, Russell e Cooper (1992) apresentaram dois modelos para explicar essas interações denominados de WFC '*Work-Family Interface*' (interface família-trabalho) e FWC '*Family-Work Conflict*' (conflitos família-trabalho) (Higgins *et al.*, 1992).

Segundo os autores as atitudes e decisões tomadas em um domínio produzem interferência no outro, constituindo um sistema dinâmico (Frone *et al.* 1992; Kinnunen *et al.*, 2010).

Dentro desse sistema, existe também a interface relação conjugal-trabalho, tema de investigação desse estudo. Tanto a carreira como o relacionamento conjugal requerem dedicação e envolvimento dos cônjuges, sendo um desafio a conciliação desses domínios, assim como o alcance da satisfação em ambos. Ao se envolverem em atividades profissionais que demandam investimentos elevados de tempo e esforços, os cônjuges podem observar interferência do trabalho no relacionamento conjugal, comprometendo a qualidade da relação. Por outro aspecto, relações conjugais assimétricas ou disfuncionais podem afetar o desempenho do cônjuge no trabalho.

Alguns autores utilizam o conceito de *spillover* (transbordamento) para explicar a invasão de uma esfera da vida sobre a outra, por exemplo, quando o trabalho invade a relação do casal (Lambert, 1990; Kinnunen *et al.*, 2010; Määttä & Uusiautti, 2012). O engajamento na carreira tem refletido uma intensa dedicação ao trabalho e o destaque da identidade profissional frente às demais (Bird & Schnurman-Crook, 2005). As longas jornadas de trabalho e a participação em viagens e eventos profissionais podem comprometer o tempo que seria dedicado ao cônjuge e às atividades conjuntas do casal, limitando, inclusive, a socialização dos cônjuges com amigos e familiares (Fischer, Sollie, Sorell, & Green, 1989). O estresse e a ansiedade resultantes de situações de trabalho podem ser trazidos para a relação (Neto *et al.*, 2010). O cônjuge pode se mostrar desatento ou impaciente, possibilitando o surgimento de conflitos ou barreiras decorrentes disso.

Outro fenômeno investigado em alguns estudos com casais foi denominado de *crossover*, que corresponde ao processo em que as condições psicológicas e de bem-estar ou de desequilíbrio de um cônjuge são transmitidas ao outro cônjuge na relação, sendo uma espécie de contágio emocional/psicológico (Kinnunen *et al.*, 2010). Por exemplo, o cônjuge que apresenta um elevado nível de tensão decorrente de situações estressantes no trabalho pode transmitir sua aflição para o outro cônjuge, aumentando as possibilidades de que o outro também sinta os efeitos do estresse.

Dessa maneira, a qualidade da relação tem grande influência sobre os outros domínios da vida de cada cônjuge, entre eles o desenvolvimento da carreira (O'Neil, Fishman, & Kinsella-Shaw, 1987). Uma relação harmoniosa e aprazível pode representar tranquilidade e segurança para os cônjuges, influenciando no seu desempenho profissional. Os relacionamentos satisfatórios são tidos como pontos de conforto e encorajamento para os cônjuges nos momentos de dificuldade. Relações conturbadas ou desgastadas, ao contrário, podem transmitir instabilidade e ansiedade para a pessoa, tendo reflexos negativos no trabalho (Määttä & Uusiautti, 2012).

A incongruência dos papéis pode gerar conflitos internos, diversos tipos de tensões. A divisão das tarefas domésticas entre os cônjuges aparece frequentemente como um dos fatores incisivos para a conciliação entre trabalho e relação conjugal. Uma divisão assimétrica de tarefas, além de sobrecarregar um dos cônjuges, pode resultar no sentimento de disparidade e insatisfação com o relacionamento. Por outro ângulo, a divisão equalizada das responsabilidades atua como fator de coesão e aproximação do casal (Thomas, Albrecht, & White, 1984).

Em momentos em que as demandas de trabalho se acentuam e que o indivíduo se sente pressionado com os limites de prazo para realizar entregas no campo profissional, a ajuda do cônjuge é fundamental para que a pessoa possa cumprir com as atividades tempestivamente, sem comprometer as outras esferas da vida. O auxílio nos momentos de maior pressão no trabalho representa um alívio para o cônjuge, ajudando a reduzir o nível de estresse e preocupação nesses momentos de tensão. Isso revela uma atitude cooperativa, que contribui para que o outro tenha melhores condições de se desenvolver profissionalmente (Thomas *et al.*, 1984).

O aprendizado aparece como outro tipo de benefício que o cônjuge pode obter da relação conjugal. De acordo com Green e Zenisek (1983), os cônjuges podem aprender muito um com o outro. Embora casais que trabalhem na mesma área de atividade tenham mais possibilidade de troca de conhecimento, os cônjuges que trabalham em áreas distintas têm a oportunidade de conhecer mais sobre outros campos ou especialidades com os quais ele pode ter contato por meio da carreira do parceiro.

Diante dos dilemas e conflitos que surgem no trabalho, as pessoas sentem necessidade de compartilhar suas preocupações e aborrecimentos com uma outra pessoa. O ato de falar com alguém sobre os problemas e dificuldades pode ajudar a diminuir a ansiedade e a visualizar a

situação sob outros pontos de vista. O cônjuge é supostamente uma das pessoas mais próximas do indivíduo, havendo a expectativa de que ele esteja aberto para ouvir sobre as angústias e inquietudes do outro. Ao ouvir o desabafo do parceiro, ele se mostra solidário e interessado, de modo que o outro sente que não está sozinho (Bird & Schnurman-Crook, 2005).

A forma como o próprio trabalho é percebido pelos outros tem um grande impacto sobre a constituição da identidade profissional. A aprovação ou a desaprovação pode representar um estímulo ou desestímulo ao desenvolvimento da carreira. A aprovação do cônjuge em relação ao próprio trabalho pode representar uma validação importante para a pessoa, reafirmando a sua identidade profissional (Bird & Schnurman-Crook, 2005; Gilbert, 1994). Ao enaltecer ou elogiar o trabalho do cônjuge, o indivíduo está sinalizando que apoia e encoraja o outro a prosseguir em sua trajetória profissional (Määttä & Uusiautti, 2012).

Nesse sentido, o modo como cada cônjuge vê a importância da carreira do outro é elemento importante para a percepção de equidade na relação. Estudo realizado por Thomas *et al.* (1984) sobre os fatores determinantes da qualidade da relação em casais de dupla carreira revelou que 50% dos cônjuges que apresentaram insatisfação com o casamento reportaram incongruências na percepção da importância da carreira entre os dois. A forma como as decisões de carreira são tomadas e a consideração bem como o respeito aos desejos e necessidades do outro são indicadores do quanto a relação é simétrica ou assimétrica (Gilbert, 1994).

A censura à carreira do cônjuge é um desestímulo para que o outro se desenvolva profissionalmente. O estudo de Thomas *et al* (1984) supra citado revelou casos de mulheres infelizes ou insatisfeitas com suas relações conjugais que revelaram que o cônjuge não apoiava ou, até mesmo, sabotava suas atividades profissionais. Muitas vezes, a censura dos cônjuges era silenciosa, por sinais não verbais. O estudo revelou diversos tipos de atitudes de censura à carreira do cônjuge, como: reprovação dos planos de carreira, comentários depreciativos sobre a carreira e críticas ao sucesso profissional. Os motivos da censura eram, na maioria dos casos apresentados, a inveja da ascensão profissional do outro em comparação com a própria situação, ou ciúmes do cônjuge, principalmente nos casos de mulheres que trabalhavam em ambientes masculinos.

A Figura 8 mostra, de forma sucinta, os temas discutidos ao longo do referencial teórico que fundamentou este trabalho, embasando a discussão referente à percepção da mulher da influência da relação conjugal no desenvolvimento de sua carreira.

Figura 8: Estrutura do referencial teórico

Fonte: Elaborado pela autora.

Conforme o que foi apresentado no referencial teórico, este estudo considera o entendimento de que:

- o mundo do trabalho tem se tornado cada vez mais instável, representando um ambiente cheio de incertezas e desafios para os indivíduos que desenvolvem suas carreiras;
- a pessoa se desenvolve por meio das experiências sociais baseadas nas interações simbólicas;
- o processo identitário consiste no fazer-se e refazer-se no âmbito da relação eu-outro;
- a carreira é uma representação simbólica da jornada do indivíduo no mundo do trabalho;

- há um processo histórico de dominação masculina que estabeleceu as bases para a desigualdade nas relações entre os sexos, tendo as mulheres alcançado algumas conquistas no que se refere à igualdade de direitos, mas a realidade ainda é distante de uma situação de equidade;
- as mulheres encontram-se em condição de disparidade em relação aos homens no que diz respeito ao desenvolvimento de suas carreiras, enfrentando discriminação e diversos obstáculos para se desenvolverem profissionalmente;
- as relações conjugais vêm se modificando, se aproximando de modelos de relação mais livres e mais democráticas, com base no vínculo emocional e na satisfação dos cônjuges;
- os casais de dupla carreira encontram diversos desafios ao conciliar trabalho e família, persistindo uma distribuição desigual de tarefas e obrigações domésticas;
- e a interface carreira-relação conjugal é um processo dinâmico de mútua influência que impacta em todas as esferas da vida dos dois cônjuges.

No próximo capítulo são apresentados os métodos utilizados neste trabalho, as etapas seguidas, o processo de construção do questionário, as variáveis pesquisadas, o modelo conceitual adotado e as limitações metodológicas deste estudo.

3 MÉTODO DE PESQUISA

Este capítulo compreende a apresentação e a descrição do método utilizado na pesquisa desenvolvida neste estudo. A Figura 9 mostra, de forma sintética, o método e os procedimentos da pesquisa realizada.

Figura 9: Descrição do método da pesquisa

Fonte: elaborado pela autora.

Este estudo utiliza o enfoque quantitativo, caracterizado pelo uso de estratégias de quantificação na coleta e no tratamento dos dados, utilizando tanto a medição numérica como procedimentos estatísticos para investigar a questão de pesquisa estabelecida (Sampieri, Collado, & Lucio, 2006; Diehl, 2004). O uso de técnicas estatísticas permite ao pesquisador analisar um grande volume de informações e verificar relações entre variáveis (Mascarenhas, 2012). Quanto à classificação do tipo de pesquisa, esse estudo é do tipo descritivo, sendo a modalidade mais recomendada para especificar as características de um fenômeno pela “utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados” (Gil, 2008 [1989]).

Segundo a classificação apresentada por Sampieri *et al.* (2006), este estudo também se enquadra na categoria de estudos correlacionais, que são caracterizados por investigar a relação entre variáveis, avaliando o grau de correlação ou observando a frequência em que essa relação ocorre.

Em relação à temporalidade, o estudo é qualificado como transversal, tendo em vista que investiga o estado das variáveis bem como a relação entre elas em um recorte de tempo delimitado.

3.1 Conceitos centrais do estudo

Este estudo aborda conceitos que ensejam diversas interpretações, sendo amplo o espectro de significados. Desse modo, faz-se necessário o posicionamento diante de alguns termos utilizados na pesquisa para evitar ou ao menos minimizar distorções ou associações inadequadas. O Quadro 2 apresenta os conceitos centrais abordados neste estudo, compreendendo carreira, conjugalidade e desenvolvimento profissional.

Quadro 2: Conceitos centrais do estudo

Conceito	Descrição	Autor
Carreira	Representação simbólica que resulta do processo de construção de sentidos sobre a trajetória do indivíduo no mundo do trabalho, realizada de forma conjunta na relação com o outro, no contexto dinâmico das práticas, vivências e movimentos relacionados ao trabalho que ele experiencia ao longo de sua vida, integrando as dimensões pessoal e social.	Harrington & Hall (2007); Dubar (2012); Ribeiro (2009); Ribeiro (2014).
Conjugalidade	O relacionamento entre duas pessoas que estabelecem entre si uma conexão afetiva e um sistema de interações, revelando um modo de ser a dois, que pode ser formalizado ou não. Os dois	Rosa e Gonçalves (2010); Aboim (2006); Giddens

	indivíduos assumem um compromisso de conceber um projeto de vida conjunto. Os relacionamentos conjugais considerados nesse estudo são o casamento e a união estável (formação de um casal, com o objetivo de constituir família).	(1993).
Desenvolvimento profissional	Processo de aprendizagem, aquisição de competência e acúmulo de experiências no âmbito do trabalho, em que a potencialidade do indivíduo é explorada, indicando alguma forma de melhoria ou adiantamento em relação ao estado anterior.	Harrington & Hall (2007)

Fonte: elaborado pela autora com base nos autores citados.

3.2 População pesquisada

A delimitação da população é a definição de características apresentadas como requisitos para a seleção dos casos a serem investigados (Sampieri *et al.*, 2006). O público-alvo desta pesquisa foi estabelecido com base nos seguintes critérios: mulheres brasileiras, de faixa etária compreendida entre 20 e 60 anos, graduadas em Nível Superior e que estejam em um relacionamento conjugal (casamento oficializado ou união estável).

3.3 Coleta de dados

Quanto à estratégia de coleta de dados, foi selecionado o método denominado *survey* – levantamento de informações – que é utilizado quando se tem o objetivo de obter informações sobre características ou percepções de uma população específica, cuja coleta de dados é feita diretamente com os participantes, pela aplicação de questionário ou por entrevista estruturada (Freitas, Oliveira, Saccol, & Moscarola, 2000).

O instrumento de coleta de dados foi o questionário contido no Apêndice 1, composto de 49 questões. Quanto à aplicação, foi utilizado o questionário autoadministrado, direcionado ao público-alvo e disponibilizado por meio de uma plataforma eletrônica de administração de questionários, em que estes são respondidos pela internet.

3.3.1 A construção do questionário

Em virtude de não terem sido encontrados instrumentos que envolvessem todas as questões investigadas nesse estudo, optou-se por elaborar um questionário para este propósito específico. A definição das variáveis investigadas pelo questionário foi feita com base nos conceitos identificados na revisão da literatura. Os aspectos de influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira levantados foram divididos em duas categorias: aspectos de estímulo/apoio e aspectos de desestímulo/restrrição.

Após a identificação e categorização dos aspectos identificados, foram realizadas entrevistas com perguntas semiestruturadas, com um roteiro previamente estabelecido, para observar a adequação das categorias estabelecidas e identificar questões não exploradas na literatura pesquisada. Foram entrevistadas 15 mulheres, pela indicação de amigos e conhecidos, selecionadas por conveniência, pelos critérios a seguir: 1) pessoas que não fizessem parte da rede de conhecidos da pesquisadora; 2) mulheres que estão ou estiveram em uma relação conjugal por um período mínimo de um ano; e 3) mulheres que desempenhassem alguma atividade profissional.

O perfil das entrevistadas foi bastante diversificado: mulheres de diversas idades, em diferentes períodos da relação conjugal, com e sem filhos e de diversas profissões. As entrevistas foram gravadas e tiveram a duração média de 30 minutos cada. Após a transcrição dos áudios, foram feitas diversas leituras do material transcrito para a identificação de trechos do conteúdo que tivessem relação com aspectos do relacionamento conjugal que pudessem representar estímulos ou desestímulos ao desenvolvimento da carreira das entrevistadas. O Quadro 3 e o

Quadro 4 mostram as categorias identificadas com os respectivos trechos das entrevistas relacionados a essas categorias.

Quadro 3: Tipos de influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira do cônjuge: aspectos de estímulo/apoio

Aspectos	Descrição	Trecho das Entrevistas	Autores de referência
Apoio Emocional	A relação transmite segurança, estabilidade e tranquilidade, fortalecendo a autoestima e a autoconfiança do cônjuge, contribuindo para que ele realize melhor o seu trabalho.	<p>“Então esse apoio emocional que ele oferece [...] mais nessa questão de eu estar bem para desempenhar meu trabalho” (Entrevistada 3).</p> <p>“Porque coopera com o outro ajuda emocionalmente né (Entrevistada 5).</p> <p>“Porque tenho o suporte dele [...] emocional, é meu companheiro de verdade” (Entrevistada 16)</p>	<p>Hall e Hall (1980)</p> <p>Rapoport e Rapoport (1976)</p> <p>Santos, H. (2011)</p>
Valorização	O cônjuge admira e tem orgulho do trabalho do outro. Ele elogia e refere-se ao trabalho do parceiro de forma positiva.	<p>“Olha, em alguns momentos, ele deixa transparecer, assim, que ele tem muito orgulho do que eu faço, né, dos avanços eu já tive lá dentro” (Entrevistada 6).</p>	Thomas <i>et al.</i> (1984)
Interesse	O cônjuge está aberto a ouvir sobre as experiências, dilemas e dificuldades do outro nas atividades profissionais, mostrando interesse e solidariedade.	<p>“Ele vai me influenciar em relação a apoio, me escutando né, que todos nós temos problemas e essa área bancária é muito pesada, porque você lida com o patrimônio das pessoas” (Entrevistada 2).</p> <p>“Ele ouve tudo, às vezes, é claro, sofre quando eu sofro, está alegre quando eu me alegre” (Entrevistada 5).</p> <p>“eu conto muita coisas que acontecem lá ou quase tudo, né, e ele escuta com atenção” (Entrevistada 6).</p>	
Encorajamento	O cônjuge estimula e impulsiona o crescimento e desenvolvimento profissional, encorajando o outro a enfrentar os	<p>Então, assim, ele me estimula, assim, e alguns momentos, e ele me cutuca, assim, para fazer as coisas sabe” (Entrevistada 1).</p> <p>“Como, por exemplo, foi essa questão</p>	

	desafios e a superar os obstáculos.	<p>desse convite que me foi feito para substituir a diretora, ele foi o primeiro a me incentivar a aceitar” (Entrevistada 3).</p> <p>“Por exemplo, às vezes sai umas licitações doídas, assim, sofridas, você leva um tempo para ganhar, depois você ganha, às vezes o negócio é cancelado, aí ele fica assim: <i>oh! que pena que não deu certo, mas não desiste não, continua tentando</i> (Entrevistada 5).</p> <p>“A gente sempre compartilhou muito né, até foi mais depois que eu fiz o mestrado, fiz o mestrado pelo um incentivo dele” (Entrevistada 10).</p>	
Troca/Aprendizado (Itens: 11;41;45)	O cônjuge adquire conhecimentos ou desenvolve competências profissionais pela interação e troca de informações com o outro.	<p>“Então eu aprendi muito de fotografia com ele, eu sempre gostei muito de imagem né [...] com o Ângelo, eu aprendi muito a fotografar, e eu levo isso até hoje assim. Para minha empresa, quem faz as fotos sou eu, eu e a minha sócia, mas o que eu aprendi basicamente de fotografia foi com ele” (Entrevistada 1).</p> <p>“Eu aprendi a fazer os procedimentos operacionais, padrão a mapear processos tudo com ele [...] Então, essa parte de organizar, é aplicativos que ele usa diariamente para controlar reuniões, então tudo isso eu aprendo muito com ele” (Entrevistada 13).</p> <p>“Então ele me ensinou a mexer em um monte de equipamento, então assim, me ensinou coisa demais na área de análise clínica que eu não tinha experiência né” (Entrevistada 16)</p>	<p>Arthur <i>et al.</i> (1995)</p> <p>Arthur <i>et al.</i> (1999)</p>
Networking	A rede de relações sociais do cônjuge o ajuda a desenvolver o seu trabalho.	<p>“A mesma coisa se alguém está procurando emprego, ele: <i>não, procura a minha esposa que ela trabalha com isso</i>, ou então eu estou procurando selecionar alguém e ele indica sabe” (Entrevistada 4).</p>	<p>Arthur <i>et al.</i> (1995)</p> <p>Arthur <i>et al.</i> (1999)</p>

Aconselhamento (Itens: 9;30;36)	O cônjuge atua como um conselheiro de carreira oferecendo orientação e dicas sobre como o outro pode se desenvolver profissionalmente.	<p>“Aí ele: <i>Ana, não eu acho que você não tem que fazer isso, eu acho que você tem que investir em você, acho que você tem que fazer isso, aquilo, aquilo outro [...]</i> e essa minha empresa, inclusive, foi sugestão dele” (Entrevistada 1).</p> <p>“ele falou assim: <i>olha, é bom pro seu currículo, não pode deixar uma oportunidade dessa passar</i>” (Entrevistada 3).</p> <p>“Às vezes me dá dicas também: <i>não, isso eu acho que você está fazendo errado, que não devia fazer assim. [...]</i></p> <p>Eu já tinha recebido a proposta, mas eu ainda estava me sentindo insegura, e aí, né, ele começou: tá na hora de você pensar em alguma coisa, Paula [...] acho que está mais para conselho mesmo né e, realmente, ele tinha razão” (Entrevistada 16).</p>	Kram e Isabella (1985) Kishore (2013)
Divisão de tarefas (Itens: 18; 23; 40)	A divisão das tarefas domésticas permite que o cônjuge possa atender às demandas de trabalho e desenvolver sua carreira.	<p>“Então, assim, é eu saio para trabalhar, meu marido também sai, mas se eu não posso buscar nossas filhas na escola, ele vai. Então, assim, um apoia o outro e eu acho que é isso que dá um suportezinho, né” (Entrevistada 2).</p> <p>“Eu sinto que ele tem me ajudado nisso, no sentido de não me deixar ir trabalhar com preocupação: <i>vai tranquila que eu vou dar conta, eu vou levar no médico, eu vou trocar uma lente de uns óculos, eu vou para cozinha, eu vou cozinhar, nem que seja comprar uma fritadeira elétrica e fazer uma comida simples</i>” (Entrevistada 6).</p> <p>“Às vezes até mais para ele do que para mim, eu acho que ele ajuda muito, isso é raríssimo né. [...] Com a maternidade eu não tive dificuldade nenhuma, como te disse, meu parceiro, ele, ele além de</p>	Rapoport e Rapoport (1971) Hall e Hall (1980) Sekaran e Hall (1989)

		ajudar a cuidar muito bem da casa, ele praticamente criou o filho, ajudou, ele trocava fraldas, ele acordava de noite para ajudar a amamentar” (Entrevistada 7).	
Percepção de equidade quanto às decisões de carreira (Itens: 3;5;28)	Há uma disposição do cônjuge em negociar as decisões de carreira do casal e em operar mudanças na própria carreira (mudança de horário, mudança de cidade) para que o outro cônjuge possa aproveitar as oportunidades no trabalho.	<p>“Agora, no meu caso ele sempre apoiou as minhas decisões, tipo sair de uma empresa multinacional ir para o concurso público é... para ter a estabilidade do concurso público. Depois falei: não estou satisfeita com o concurso público em sete meses e aí ele: <i>Ah se você acha melhor sair, vê o que que você acha</i>”. Então ele sempre deixou a decisão na minha mão, ele nunca impôs nada assim: <i>não, faz assim</i>, não, a escolha sempre foi minha, eu sempre troquei com ele” (Entrevistada 4)</p> <p>“Nenhuma decisão que eu tomava sem, sem os dois conversarem muito, muito mesmo. Tanto pro meu lado, como pro lado dele. Do lado dele a mesma coisa, ele recebeu um convite para assumir um cargo diferente, a gente, a gente senta e conversa muito, sabe... o que que isso vai refletir na gente, é... em todos os sentidos sabe” (Entrevistada 16)</p>	Hall e Hall (1980) Sekaran e Hall (1989)
Apoio financeiro (Itens: 8; 20; 44)	O cônjuge contribui economicamente para o desenvolvimento da carreira do outro. Essa contribuição pode ser o custeamento de cursos ou programas de capacitação, a provisão de capital para o negócio próprio ou o respaldo financeiro para que o outro possa efetuar transições na carreira.	Então isso dá uma segurança né, e... então acho que essa, assim, a minha grande vantagem é essa, porque tenho o suporte dele, financeiramente [...] então eu posso usar, abusar, começar de novo e de novo, sabe” (Entrevistada 16).	

Fonte: elaborado pela autora com base nos autores citados.

Quadro 4: Tipos de influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira do cônjuge: aspectos de desestímulo/restrrição

Aspectos	Descrição	Trecho das Entrevistas	Autores de referência
Desequilíbrio emocional (Itens: 4; 15; 37)	Os conflitos e tensões na relação desestabilizam a pessoa emocionalmente, tendo essa instabilidade reflexos no trabalho.	<p>“Então, assim, às vezes, em um dia que ele não está bem ou que nós não estamos bem, acaba que eu tenho certa dificuldade de desligar e focar no trabalho” (Entrevistada 3).</p> <p>“Foi uma experiência bem negativa, não foi fácil não. E afetou porque eu adoeci, fiquei mal, fiquei com mal-estar, aí fica ruim para trabalhar, mas passou” (Entrevistada 5).</p> <p>“mas é, atrapalhava muito emocionalmente, e também, e você entra no processo, você entra no processo e você adoce junto no processo e o caminho de volta ele é muito difícil, ele é muito difícil.” (Entrevistada 8).</p>	Hall e Hall (1980) Rapoport e Rapoport (1976) Santos, H. (2011)
Desvalorização (Itens: 2; 22)	O cônjuge não atribui importância à carreira do outro, desprezando, depreciando ou censurando o trabalho do outro.	<p>“Porque eu acho que se ele se a relação fosse conturbada, no sentido de crítica, você está fazendo aquilo que você quer e a pessoa está não, não, puxando para baixo, seria complicado né” (Entrevistada 5).</p> <p>“Hoje, hoje eu acho que ele valoriza menos, ele acha que eu deveria deixar esse negócio de faculdade para lá, que é muito trabalhoso, que é perda de tempo” (Entrevistada 10).</p> <p>“Porque eu já tive exemplos assim, de colegas que são médicas e o marido é advogado, aí fala assim: <i>ah, esse cursinho seu que nem dá dinheiro</i> porque ele ganha muito mais, então rebaixa a outra pessoa que é médica, sabe? Eu já vi fazendo isso na nossa frente, então eu acho muito ruim isso, a pessoa diminuir o outro” (Entrevistada 14).</p>	Thomas <i>et al.</i> (1984)
Limitação	O cônjuge, por ciúmes ou	“Aí tem uma reunião de diretoria, vinte homens e só eu de mulher, eu cada hora	Thomas <i>et al.</i>

(Itens: 14;17;24)	outros motivos, é desfavorável à participação do outro cônjuge em eventos ou projetos de trabalho, limitando seu crescimento profissional.	<p>estar numa agência com pessoas diferentes, viajar com pessoas diferentes. Isso aí ele já sabia, mas gera um estressezinho, ele se sente um pouco desconfortável, mas eu acho que a gente também tem que saber lidar com isso né” (Entrevistada 2).</p> <p>“Já teve um dia que eu ia viajar, e ele não deixou eu viajar, de jeito nenhum, falou que não era para eu viajar porque não dava e a gente quebrou o pau, brigamos e eu não viajei, mas eu fiquei brava, eu chorei e cobreí dele isso quase um ano” (Entrevistada 10).</p> <p>“Então é, ele tinha muito ciúme, e acaba que assim, eu chegava cheia de novidades, eu conhecia muita gente, então no começo foi bem problemático mesmo. [...] Sabe, mas que era fácil de aceitar não era, né, tipo emburrava, às vezes, quando eu chegava, falava assim: ah, marcou outra viagem? [...] então aí, ficava uma semana sem falar comigo antes de eu ir, chegava a ficar uma semana sem falar comigo, então no começo foi bem problemático” (Entrevistada 16).</p>	(1984)
Desinteresse (Itens: 6;13;35)	O cônjuge não se interessa pelo trabalho do outro, agindo com indiferença, não se importando em realizar trocas ou saber sobre o que ocorre na vida profissional do outro.	<p>“Que é o que acontece que eu vejo que às vezes tenho amigas que falam: <i>Nossa, ele não pergunta nada como é que foi. Mara, o Maurício pergunta como é que foi o seu dia, como é que tá sendo lá no seu trabalho?</i> (Entrevistada 13).</p> <p>“Pouco né, isso não muito né a gente não entra muito em detalhes, eu pergunto mais do dele, ele fala mais do dele, do que eu do meu, né (Entrevistada 13).</p> <p>“Às vezes a reserva dele até me incomoda. Por exemplo, eu tive um problema grande ontem [...] ele não quer saber detalhes, ele não quer entrar, ele não incita o ânimo, entendeu? Ele deixa a coisa como está e às vezes eu queria discutir, falar mais, trocar mais, sabe</p>	

		(Entrevistada 4).	
Sobrecarga (Itens: 7;27;33)	A distribuição desigual das tarefas domésticas faz com que um dos cônjuges fique sobrecarregado, o que gera limitações e perda de oportunidades no trabalho.	<p>“Então, na verdade eu tenho que administrar tudo, sabe, porque ele não tem experiência com criança” (Entrevistada 1).</p> <p>“Assim, é uma divisão que eu como mulher, eu acho assim um pouco injusta, mas ele como homem ele acha que faz demais [...] e foi um crescimento, assim, uma dificuldade, porque às vezes eu já tive momentos de estresse por conta disso. [...] E hoje depois que eu me casei, eu sinto aquela carga assim, parece, do casamento, me sinto muito mais responsável, e me cobro muito por isso. Então é, são papéis que uma mulher tem que desempenhar e a gente se cobra por desempenhar da melhor forma possível.” (Entrevistada 3).</p> <p>“Eu entendo que ajuda é algo que você faz além da sua obrigação. Então não existia a divisão das tarefas, quando ele fazia alguma tarefa que era relacionado ao lar, ele me ajudava e não dividia tarefas” (Entrevistada 14).</p>	Rapoport e Rapoport (1971) Hall e Hall (1980) Sekaran e Hall (1989)
Inequidade nas decisões de carreira (Itens: 10; 21; 31)	A carreira do cônjuge tem prioridade nas decisões do casal, tendo o outro que se ajustar a essas decisões; A própria carreira é vista como secundária.	<p>“Eu sempre quis ser gerente em uma das bases das empresas X né e tem uma vaga no Rio de Janeiro, só que eu não posso ir porque ele ganha mais aqui, mais que eu e o salário que eu vou ganhar lá não cobre o que eu ganho e o que ele ganha. E para ele não tem trabalho lá, então a decisão foi dizer não, assim, mais uma vez [...] mas talvez sim, talvez eu tenha mais, eu tenho essa disponibilidade maior de, de sair do meu lugar para ir pro dele” (Entrevistada 1).</p> <p>“Porque eu sei que, que uma carreira melhor [...] exigiria de mim uma mudança de domicílio, ocupar um local distante de Goiânia, possivelmente isso comprometeria muito o meu relacionamento e eu ainda não, eu não estou preparada para passar por isso, porque eu não sei qual rumo teria. E</p>	Hall e Hall (1980) Sekaran e Hall (1989)

		acredito que ele não me acompanharia por conta da profissão dele” (Entrevistada 3).	
Sabotagem (Itens: 19;26;29)	O cônjuge realiza atos para impedir ou prejudicar o trabalho do outro.	“Muitas vezes, mas tem uma situação que eu acho que é exceção da regra como ele era muito ciumento, já fez coisa do tipo de pegar a chave do carro para eu não ter como chegar no cliente a tempo, ligar para o cliente, xingar o cliente com ciúmes, coisas assim [...] inclusive, me trouxe muitos problemas de... nos clientes, no trabalho [...] mas nesse processo todo eu perdi clientes, contratos, amigos né” (Entrevistada 8).	Thomas <i>et al.</i> (1984)

Fonte: elaborado pela autora com base nos autores citados.

3.3.2 O primeiro pré-teste

O pré-teste consiste na submissão do questionário elaborado a especialistas e respondentes-alvo com a finalidade checar a clareza e adequação das perguntas, bem como detectar possíveis falhas na construção e disposição das questões. Esse teste piloto foi feito com mulheres que faziam parte da rede de conhecidos da pesquisadora, tendo sido aplicado a pesquisadores do campo da administração e de outras áreas, bem como a pessoas que fazem parte do público-alvo da pesquisa.

O questionário foi aplicado pessoalmente, com exceção de um questionário, que foi enviado por e-mail. Foi solicitado que as participantes inicialmente respondessem ao questionário, tendo sido observado o tempo que cada pessoa utilizou para responder. Após seu preenchimento, as participantes foram entrevistadas e interrogadas quanto aos seguintes fatores:

- inteligibilidade e ambiguidade das perguntas;
- se o questionário era demasiado longo ou repetitivo; e
- aspectos não contemplados pelas perguntas do questionário.

Após o pré-teste, o questionário passou por um processo de reelaboração, tendo sido feitas alterações consideráveis no instrumento. Mudou-se o conteúdo de algumas assertivas, acrescentadas novas questões e eliminadas algumas perguntas com o objetivo de torná-lo mais objetivo e preciso.

Atendendo a sugestões apresentadas, foram incluídas mais questões para a coleta de dados referentes à percepção do desenvolvimento da carreira e à atividade profissional. Além disso, os itens relacionados à influência da relação conjugal sobre o relacionamento foram reorganizados e reagrupados, seguindo uma nova categorização.

3.3.3 O segundo pré-teste

Feitas as mudanças mencionadas, houve o entendimento de que outro pré-teste seria desejável, tendo em vista que a primeira versão havia sido alterada consideravelmente e que seria importante testar a ferramenta para verificar possíveis inconsistências e dificuldades de compreensão e interpretação, bem como eventuais problemas técnicos decorrentes do uso da plataforma online.

O convite para a participação do pré-teste, respondendo o questionário, foi direcionado por e-mail a mulheres da rede de relações da autora que tinham o perfil pesquisado e que não tivessem participado do primeiro pré-teste. No final do instrumento, havia questões específicas para o pré-teste, indagando sobre: 1) O tempo utilizado para responder o questionário; 2) Possíveis incorreções textuais no instrumento; 3) Possíveis falhas nos campos de resposta 4) Existência de questões invasivas ou constrangedoras. Foi deixado um campo para sugestões que não se enquadrassem nos itens anteriores.

O questionário do pré-teste foi aplicado a 19 (dezenove) mulheres, que utilizaram a plataforma online para responder. Foram obtidas diversas sugestões referentes à alteração do conteúdo de questões bem como à possibilidade de mais alternativas de respostas, levando em

consideração a existência de casos/situações não previstos na elaboração do questionário. Diante das sugestões apresentadas, o instrumento foi modificado e disponibilizado na plataforma online.

3.3.4 O questionário aplicado

O questionário, após as modificações feitas com base nos pré-testes, passou a ter a estrutura descrita a seguir. O questionário foi dividido em seis partes, considerando a recomendação de que a divisão dos itens por conjuntos temáticos, além de facilitar a organização das respostas conforme os objetivos da pesquisa, pode contribuir para facilitar o trabalho do respondente, tornando a atividade menos cansativa e mais interessante.

O questionário foi composto de 55 questões e sua ordem definida com base na sugestão de que a organização deve seguir o fluxo do geral para o específico, apresentando inicialmente questões que despertem o interesse de quem está respondendo, deixando as questões mais sensíveis para mais adiante e finalizando com as perguntas burocráticas, frequentemente direcionadas a identificar o perfil sociodemográfico dos respondentes (GÜNTHER, 2003). Desse modo, o instrumento foi dividido nos seguintes blocos: 1) Itens sobre percepção da carreira objetiva e subjetiva; 2) Perguntas relacionadas à atividade e à trajetória profissional; 3) Itens sobre os tipos de influência da relação conjugal na carreira; 4) Perguntas sobre o cônjuge; 5) Perguntas sobre a relação conjugal; e 6) Perguntas de caracterização do perfil.

Tendo como referência a revisão da literatura, o desenvolvimento da carreira foi abordado em duas dimensões: a da carreira objetiva e da carreira subjetiva.

Quadro 5: Itens e questões relacionados à variável desenvolvimento da carreira subjetiva

Dimensão: carreira subjetiva		
Variável	Nº	Itens
Satisfação em relação à carreira	i1	A minha carreira é bem-sucedida.
	i2	Eu estou realizada com o meu trabalho.
	i3	Eu estou insatisfeita em relação à minha atividade profissional.
	i4	Estou descontente com a minha carreira.

Autenticidade / Sentido pessoal do trabalho	i9	A minha atividade profissional é cheia de propósito e significado.
	i10	No meu trabalho eu expresso o meu verdadeiro eu.
	i11	As atividades que realizo no meu trabalho tem pouco sentido para mim.
	i12	O que faço profissionalmente tem pouca relação com os meus verdadeiros interesses.
Desafios/trabalho estimulante	i13	A minha atividade profissional é cheia de desafios.
	i14	O meu trabalho é estimulante.
	i15	O meu potencial é pouco explorado no meu trabalho.
	i16	O meu trabalho é rotineiro.
Networking	i17	A minha rede de contatos tem sido importante para o desenvolvimento da minha carreira.
	i18	O meu trabalho me dá oportunidade de ampliar a minha rede de relacionamentos.
	i19	Tenho tido poucas oportunidades de fortalecer a minha rede de contatos.
	i20	Tenho tido pouco tempo para manter contato com pessoas importantes para o meu desenvolvimento profissional.
Integração Carreira e Outras Esferas da Vida	i21	O meu trabalho me permite integrar as diversas esferas da vida (profissional, familiar e pessoal).
	i22	Eu tenho tempo para realizar atividades fora do trabalho importantes para o meu bem-estar.
	i23	Tenho dificuldades em conciliar vida familiar/pessoal e trabalho.
	i24	A minha carreira interfere negativamente nos outros aspectos da minha vida.

Fonte: elaborado pela autora com base em Arthur, Kapova & Wilderom (2005); Hall & Chandler (2005).

Para avaliar a percepção do desenvolvimento da carreira subjetiva, foram elaborados quatro itens para cada categoria investigada, sendo utilizada a escala *likert* para a mensuração da intensidade da concordância/discordância dos itens apresentados. De acordo, com Günther (2000), esse tipo de escala é o mais utilizado para o levantamento de atitudes, crenças e opiniões. A escala *likert* foi concebida originalmente com 5 alternativas de avaliação dentro de uma dimensão, no entanto, para esse estudo, foi utilizada a escala de 6 pontos com o intuito de aumentar a amplitude da discriminação das respostas e enriquecer a análise dos dados, bem como eliminar o ponto neutro, ponto intermediário, que poderia suscitar respostas com imprecisão ou indiferença, não expressando a real opinião do respondente (Dalmoro e Vieira, 2000). A escala variou de 1 a 6 pontos, sendo que os pontos extremos foram ancorados com as expressões discordo totalmente (1) e concordo totalmente (6).

Quadro 6: Itens e questões relacionados á variável desenvolvimento da carreira objetiva

Dimensão: carreira objetiva

Variável	Nº	Questão – escala likert - Itens
Remuneração	i5	A minha remuneração atende minhas necessidades financeiras.
	i6	O salário que recebo é compatível com as minhas necessidades.
	i7	A remuneração pelo meu trabalho é insatisfatória.
	i8	Estou infeliz com a minha remuneração.
Variável	Nº	Questões
Posição	Q7	Qual é o tipo de cargo que você ocupa na empresa em que trabalha?
	Q8	Quantos subordinados diretos você tem?
Promoção	Q9	Quantas promoções você recebeu ao longo da sua carreira?
Formação	Q11	Você participou como aluna de quantos programas de formação/aperfeiçoamento profissional nos últimos 12 meses?
	Q12	Você participou como aluna de programas educacionais de pós-graduação nos últimos 12 meses?
Continuidade	Q16	Você já interrompeu sua carreira por um período significativo?
	Q17	Qual foi o motivo da interrupção da carreira?
Internacionalização	Q18	Você já desenvolveu alguma experiência profissional em outro país?

Fonte: elaborado pela autora com base em Arthur, Kapova & Wilderom (2005); Hall & Chandler (2005).

A segunda parte do questionário incluiu, além das questões relacionadas à percepção do desenvolvimento da carreira objetiva, questões referentes à atividade profissional, para caracterização do tipo de ocupação, da jornada de trabalho e da trajetória.

A próxima etapa, compreendendo o terceiro bloco de perguntas, envolveu questões sobre o tipo de influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira. As categorias apresentadas nos Quadros 3 e 4 foram reorganizadas e distribuídos em 12 categorias, conforme apresentado no Quadro 7. A questão relacionada à avaliação da percepção da influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira seguiu a mesma lógica de elaboração da questão utilizada para avaliar a percepção do desenvolvimento da carreira subjetiva, mencionada anteriormente.

Quadro 7: Itens e questões relacionados à percepção da influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira.

Variável	Nº	Itens
Influência da relação no Bem-estar/Segurança Emocional	i25	A minha relação conjugal me transmite segurança emocional.
	i26	O meu relacionamento conjugal me traz bem-estar.
	i27	A minha relação com o meu cônjuge é conflituosa.
	i28	A instabilidade na minha relação conjugal me deixa insegura.
Valorização / Desvalorização do trabalho	i29	O fato de meu cônjuge admirar o meu trabalho contribui para o meu crescimento profissional.

pelo cônjuge	i30	O meu cônjuge considera importante a minha atividade profissional.
	i31	O meu cônjuge vê pouca importância no meu trabalho.
	i32	O meu sucesso profissional incomodaria o meu cônjuge.
Encorajamento do cônjuge para desenvolver a carreira	i33	Eu sou estimulada pelo meu cônjuge a ter um bom desempenho profissional.
	i34	O meu cônjuge incentiva o desenvolvimento da minha carreira.
	i35	O meu cônjuge acha que seria melhor se eu me dedicasse à família ao invés de trabalhar.
Interesse do cônjuge em ouvir e saber sobre o trabalho do outro	i36	O meu cônjuge gostaria que eu parasse de trabalhar.
	i37	O meu cônjuge se interessa pelo meu trabalho.
	i38	O meu cônjuge quer saber sobre as dificuldades que eu enfrento no meu trabalho.
Limitação à participação de eventos fora do expediente por parte do cônjuge	i39	O meu cônjuge é indiferente ao meu trabalho.
	i40	O meu cônjuge é desinteressado em relação ao meu trabalho.
	i41	O meu cônjuge apoia a minha participação em eventos profissionais em horário fora do expediente (reuniões/ treinamentos/ cursos/ viagens).
Troca de informações profissionais/aprendizado com o cônjuge	i42	O meu cônjuge é compreensivo quando tenho que realizar atividades profissionais fora do horário de expediente.
	i43	A minha participação em atividades profissionais fora do horário de expediente contrariam o meu cônjuge.
	i44	O meu cônjuge desaprova as minhas viagens a trabalho.
Aconselhamento de carreira com o cônjuge	i45	Na minha relação conjugal há troca de informações profissionais entre eu e meu cônjuge.
	i46	Eu aprendo coisas do meu trabalho com o meu cônjuge.
	i47	O meu cônjuge pouco compartilha informações de trabalho comigo.
Suporte financeiro do cônjuge para o desenvolvimento da carreira	i48	Eu e meu cônjuge pouco conversamos sobre trabalho.
	i49	O meu cônjuge me dá dicas sobre como me desenvolver profissionalmente.
	i50	O meu cônjuge me orienta sobre como agir quando tenho dificuldades no meu trabalho.
Auxílio do cônjuge para ampliar a rede de relacionamentos	i51	O meu cônjuge me ajuda a tomar decisões de carreira com conselhos baseados na sua experiência.
	i52	Eu recebo recomendações do meu cônjuge sobre como devo agir diante dos obstáculos no meu trabalho.
	i53	Eu recebo apoio financeiro do meu cônjuge para me desenvolver profissionalmente.
	i54	O suporte financeiro do meu cônjuge me transmite segurança para tomar decisões na minha carreira.
	i55	O meu cônjuge contribui financeiramente para que eu participe em cursos ou eventos que contribuem para o meu crescimento profissional.
	i56	Eu conto com ajuda financeira do meu cônjuge para a realização de atividades importantes para a minha carreira.
	i57	Eu tenho ajuda profissional de amigos ou conhecidos do meu cônjuge em situações de trabalho.
	i58	O meu cônjuge me apresenta pessoas importantes para o meu desenvolvimento profissional.
	i59	Eu deixo de participar de atividades que seriam importantes para a

		minha rede de relacionamentos (<i>happy hour</i> , confraternizações) para não contrariar o meu cônjuge.
	i60	Já me distanciei de alguns contatos profissionais por restrições colocadas pelo meu cônjuge.
Atitudes de sabotagem por parte do cônjuge	i61	O meu cônjuge já realizou ações que me constrangeram profissionalmente.
	i62	O meu cônjuge já teve atitudes que prejudicaram o meu trabalho.
	i63	O meu cônjuge já agiu com a intenção de sabotar o meu trabalho.
	i64	O meu cônjuge já procedeu de modo a atrapalhar o meu trabalho
Variável	Nº	Questões
Divisão das responsabilidades domésticas	Q38	Como é a divisão das responsabilidades domésticas entre você e o seu cônjuge?
Priorização da carreira	Q39	Como é vista a importância da carreira de cada um na relação conjugal?

Fonte: Elaborado pela autora com base em Hall e Hall (1980); Rapoport e Rapoport (1976); Santos, H. (2011); Thomas et al. (1984); e Sekaran e Hall (1989).

A quarta divisão do questionário foi destinada a perguntas sobre o perfil do cônjuge e sua atividade profissional. Na quinta divisão, foram alocadas as perguntas de caracterização da relação conjugal. Por fim, o último bloco consistiu no conjunto de perguntas sobre o perfil da respondente.

A Figura 10, na página seguinte, traz o mapa conceitual da pesquisa, apresentando as perguntas e itens do questionário relacionados aos respectivos construtos originados do referencial teórico e das entrevistas.

Figura 10: Modelo conceitual da pesquisa

Fonte: Elaborado pela autora.

3.3.5 Procedimentos de coleta

A aplicação do questionário foi feita com a utilização de serviço *survey online*, caracterizado como uma plataforma digital que tem por objetivo a aplicação e administração de formulários/questionários pela internet. As principais vantagens da utilização desse tipo de ferramenta são:

- a possibilidade de alcance de elevado número de pessoas, independentemente da distância, proporcionando a participação de indivíduos de regiões geograficamente distantes, fator relevante para essa pesquisa, tendo em vista a população alvo desse estudo;
- a impessoalidade, facilitando respostas a questões relacionadas a temas mais sensíveis ou que causariam maior inibição, podendo a participante se expressar mais livremente;
- a administração do tempo, considerando que o participante ou a participante pode escolher o melhor horário para responder o questionário, ajustando essa atividade ao horário que julgar mais conveniente;
- A facilitação do processo de tratamento dos dados, tendo em vista a geração automática de planilhas com os dados das respostas organizados, poupando tempo e trabalho do pesquisador (Evans & Mathur, 2005; Günther, 2003, Freitas *et al.*, 2000).

O questionário foi aplicado no período de 01/06/2016 a 24/09/2016, com a utilização da ferramenta *Survey Monkey*. Foram utilizadas diferentes estratégias para o alcance da população alvo da pesquisa. Foi enviado e-mail convidando, para participação na pesquisa, aos seguintes grupos: ex-alunos da FEA/USP; alunos dos programas de pós-graduação da FEA/USP; ex-alunos dos programas de pós-graduação da FIA; e alunos e ex-alunos dos programas de pós-graduação da UFV. Além desses grupos, também foram enviados e-mails a associações de mulheres e associações de profissionais mulheres de diversas áreas e diferentes regiões. Foram enviados e-mails a mulheres que faziam parte da rede de relações da pesquisadora e, também, a listas de endereços eletrônicos fornecidas pelo grupo de contatos da pesquisadora. O convite à pesquisa também foi direcionado, por meio de redes sociais, às pessoas que fazem parte dos contatos da pesquisadora nessas redes.

O e-mail de convite à participação continha as explicações básicas sobre a pesquisa, incluindo: objetivos, público-alvo, modo de participação, confidencialidade das informações, o tempo estimado de resposta e, ao final, foi disponibilizado um *link* para o acesso ao questionário. Na primeira página do questionário, foi apresentado um termo de esclarecimento, com informações sobre a pesquisa e as implicações da participação, bem como foram informados os contatos da pesquisadora para o caso de eventuais dúvidas ou solicitação de informações sobre a pesquisa.

3.4 Limitações metodológicas

Neste estudo, foram constatadas as seguintes limitações metodológicas:

- Devido ao elevado número de variáveis, o questionário ficou extenso, levando em média 15 minutos para a resposta, o que pode ter desencorajado algumas pessoas a participar da pesquisa;
- A abordagem pela internet, por meio de e-mail ou redes sociais, pela impessoalidade, pode não despertar a atenção ou o interesse do público alvo em participar da pesquisa, podendo gerar uma taxa de repostas menor em relação a outros métodos;
- O surgimento de problemas técnicos no decorrer da pesquisa pode desestimular e, até mesmo impedir a participante de responder o questionário. Algumas participantes enviaram e-mails relatando problemas técnicos, como interrupções e bloqueios, principalmente ao tentar responder utilizando *smartphones*.

O número de participantes que iniciaram a resposta ao questionário e não concluíram foi de 145 mulheres, constituindo um percentual de 19% de todos os questionários respondidos. Essa taxa de questionários não respondidos até o final pode ser reflexo das limitações mencionadas.

Realizada a descrição do método e de suas limitações, serão apresentados no próximo capítulo os resultados da pesquisa, a descrição dos dados obtidos, o resultado das análises estatísticas, além da interpretação e discussão desses resultados.

4 APRESENTAÇÃO, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo compreende a descrição dos dados obtidos na coleta de dados, organizados e tratados de forma a atender aos objetivos da pesquisa. Inicialmente, é feita a descrição da amostra, que contribui para o conhecimento do perfil sociodemográfico das mulheres que constituíram a amostra deste estudo. A seguir, são apresentados os destaques dos resultados da análise estatística descritiva dos dados. Logo após, são revelados os procedimentos de validação do instrumento e, por fim, os resultados da análise estatística inferencial, que são interpretados e discutidos naquela seção. Devido ao elevado quantitativo de gráficos e tabelas, alguns foram selecionados para compor o texto, apresentados neste capítulo, enquanto outros foram colocados nos apêndices, atendendo aos critérios de relevância e dimensão.

4.1 Características da amostra

Para atingir os objetivos propostos e pela impossibilidade de incluir no estudo toda a população, foi extraída uma amostra do universo predefinido. A amostra foi determinada por conveniência, de forma não aleatória, sendo não probabilística e impossibilitando a generalização dos resultados para a população.

Participaram dessa pesquisa, respondendo ao questionário eletrônico, 752 mulheres. Pelo fato de terem sido considerados válidos somente os questionários completos, 145 questionários foram eliminados por não terem todas as perguntas respondidas. Embora no convite para participação tivesse sido informado o público alvo da pesquisa, diversas mulheres que não faziam parte da população pesquisada responderam o questionário. Essas respostas foram, então, eliminadas por meio das perguntas de filtro ao longo do questionário.

Não foram consideradas as respostas de 11 mulheres divorciadas, 23 mulheres solteiras, 4 mulheres que estavam namorando, 1 mulher que ainda não era formada ao nível superior, estava fazendo o primeiro curso de graduação, 20 mulheres que viviam em relações

homoafetivas, 5 mulheres que não eram brasileiras natas, 4 mulheres que não moravam no Brasil e de 7 mulheres que tinham mais de 60 anos. Ao todo, foram excluídos 220 questionários.

Desse modo, a amostra desse estudo foi constituída por 532 mulheres brasileiras, que tinham idade entre 22 e 60 anos quando participaram da pesquisa, com formação superior, casadas ou vivendo em união estável, cujos relacionamentos eram heteroafetivos. A Tabela 2 apresenta uma descrição sumária do perfil sociodemográfico dessas mulheres.

Tabela 2: Perfil da amostra

Variáveis	N	%
Idade		
20 a 30 anos	94	17,7
31 a 40 anos	229	43,0
41 a 50 anos	138	25,9
51 a 60 anos	71	13,3
Região de origem		
Norte	16	3,0
Nordeste	57	10,7
Centro oeste	66	12,4
Sudeste	293	55,1
Sul	100	18,8
Região em que habita atualmente		
Norte	24	4,5
Nordeste	56	10,5
Centro oeste	87	16,4
Sudeste	268	50,4
Sul	97	18,2
População habitacional da cidade em que habita		
Até 50 mil habitantes	59	11,1
De 51 até 100 mil habitantes	50	9,4
De 101 até 500 mil habitantes	106	19,9
De 501 até 900 mil habitantes	70	13,2
De 1 até 5 milhões de habitantes	140	26,3
Mais de 5 milhões de habitantes	107	20,1
Nível de escolaridade/formação		
Graduação	82	15,4
Pós-graduação Lato Sensu (MBA/Especialização)	162	30,5
Mestrado	134	25,2
Doutorado	119	22,4
Pós-doutorado	35	6,6

Área de formação		
Administração e Negócios	85	16,0
Humanidades	57	10,7
Ciências da saúde	55	10,3
Educação	50	9,4
Comunicação social	34	6,4
Direito	30	5,6
Biologia	26	4,9
Engenharias	26	4,9
Arquitetura e Design	23	4,3
Ciências agrárias	20	3,8
Psicologia	19	3,6
Ciências contábeis	16	3,0
Química e Farmácia	14	2,6
Ciências da computação	13	2,4
Economia	11	2,1
Matemática	10	1,9
Outros	43	8,1
Renda familiar bruta		
Até R\$ 1.600,00	5	0,9
De R\$ 1.600,00 até R\$ 3.200,00	19	3,6
De R\$ 3.201,00 até R\$ 6.400,00	71	13,3
De R\$ 6.401,00 até R\$ 12.800,00	163	30,6
De R\$ 12.801,00 até R\$ 25.600,00	200	37,6
Acima de R\$ 25.600,00	74	13,9
Cor da pele		
Branca	406	76,3
Negra	22	4,1
Parda	91	17,1
Prefiro não responder/outra	13	2,4
Religião		
Prefiro não responder	11	2,1
Nenhuma	61	11,5
Católica	249	46,8
Budista	11	2,1
Espírita	113	21,2
Hindu	0	0,0
Judaica	1	0,2
Muçulmana	0	0,0
Protestante (evangélica, presbiteriana, batista, metodista, calvinista, adventista, luterana)	68	12,8
Religião afro-brasileira (umbanda, candomblé)	13	2,4
Outra	0	0,0

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A maior parte das mulheres que participaram desta pesquisa se concentrava na faixa etária de 31 a 40 anos (43,05%). A média de idade das respondentes foi de 38,9 anos, tendo sido a mediana de 37 anos e o desvio padrão de 8,6 anos. O coeficiente de variação da idade foi de 0,22, evidenciando a baixa variabilidade nas idades da amostra. Os p-valores dos testes de normalidade de Kolmogorov-Smirnov e Shapiro Wilk para a distribuição das idades são ambos iguais a 0,000, evidenciando que as idades não seguiam a distribuição normal. De fato, como pode ser visto no histograma do Gráfico 7, a distribuição da idade observada destoa da curva normal esperada. O *boxplot* da idade, exibido no Gráfico 8, mostra que não havia outliers ou valores discrepantes de idade.

Gráfico 7: Histograma da Idade das respondentes

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Gráfico 8: *Boxplot* da Idade das respondentes

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Todas as mulheres incluídas na amostra eram de nacionalidade brasileira e a distribuição de frequências da naturalidade pode ser vista na Tabela 2. Os dados mostram que havia respondentes naturais de todas as regiões do país, sendo mais frequentes mulheres nascidas na região Sudeste (55,1%). A menor frequência era de mulheres nascidas na Região Norte (3,0%). Quando distribuídas por Estado, observa-se que na amostra só não há brasileiras nascidas nos estados do Acre, Roraima e Amapá. Os demais estados são origem de pelo menos uma respondente, tendo sido mais comuns os casos de respondentes nascidas em São Paulo (25,4%) e em Minas Gerais (21,6%) (Gráfico 1, em Apêndice 4).

Figura 11: Distribuição da Região onde moravam as respondentes

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Figura 11 traz num cartograma a distribuição da região de moradia das respondentes. Assim como nos dados referentes à naturalidade, tipicamente a mulher respondente desta pesquisa morava na região Sudeste (50,4%), e a região com menor representação foi a região Norte do país. Somente 4,5% das respostas são de mulheres que moravam nesta região. A distribuição de frequências do Estado onde morava a respondente pode ser vista na Tabela 1 do Apêndice 3.

O Gráfico 9 mostra a distribuição do tipo de cidade em que viviam estas mulheres de acordo com a população da cidade. A maior frequência é de mulheres que viviam em cidades que tinham entre 1 milhão e 5 milhões de habitantes (26,3%). Adicionalmente, 20,1% das respondentes moravam em cidades com mais de 5 milhões de habitantes.

Gráfico 9: Distribuição do tipo de cidade em que viviam as respondentes

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 10 traz a distribuição da escolaridade das mulheres respondentes. A maioria das mulheres desta amostra tinha pós-graduação completa (84,6%), sendo a maior frequência de mulheres com pós-graduação lato sensu (especialização ou MBA). Destaca-se que 54,2% tinham

cursado pelo menos uma pós-graduação stricto sensu (mestrado, doutorado, pós-doutorado) e uma minoria de 15,4 % não tinha feito nenhum tipo de pós-graduação.

Gráfico 10: Distribuição da Escolaridade das respondentes

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 2 traz, também, a distribuição da Área de Formação das respondentes. Observou-se considerável variabilidade em relação à área de formação, sendo que a maior incidência é de mulheres formadas em Administração e Negócios (16,0%). Em segundo lugar de frequência estão as formações em Humanidades (Letras / História / Geografia / Filosofia / Literatura / Sociologia / Antropologia) (10,7%), seguidas pelas formações em Ciências da Saúde (Medicina / Biomedicina / Enfermagem / Fisioterapia / Fonoaudiologia/ Nutrição/ Odontologia) (10,3%). Além das formações constadas na Tabela 2, houve frequência de um caso, que corresponde a 0,2%, das seguintes formações Estatística, Estética e Cosmética, Farmácia, Física, Geologia, Gestão Ambiental, Gestão Cultural, Relações Internacionais, Tecnologia em Alimentos e Telecomunicações.

O Gráfico 11 traz a distribuição de frequências da renda familiar mensal bruta das respondentes. Observa-se uma distribuição assimétrica, em que maior frequência ocorre na faixa de R\$ 12.801,00 a R\$ 25.600,00, sendo que 37,6% das famílias têm rendimento mensal bruto

nesta faixa. A mediana estimada de renda familiar bruta foi de R\$ 13.312,00. A distribuição de renda por frequência absoluta e percentual também pode ser vista na Tabela 2.

Gráfico 11: Distribuição de frequências da renda familiar mensal bruta das respondentes

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Conforme a distribuição de frequências do número de pessoas que vivem da renda mensal bruta das respondentes (Tabela 2 do Apêndice 5), em 40,4% das famílias, somente duas pessoas vivem da renda bruta familiar. Tendo como referência os dados fornecidos de renda e o número de pessoas que vivem da renda, foi possível estimar uma renda familiar per capita mensal mediana de R\$ 2.940,00.

Quanto à cor da pele, a amostra é formada tipicamente por mulheres que informaram ter a cor da pele branca (76,3%) como mostra a Tabela 12. As pardas compreendem 17,1% da amostra e as negras tiveram menor representatividade, com frequências menores que 5% na amostra. Destaca-se aqui a baixa representatividade das mulheres negras na amostra.

Na Tabela 2 é apresentada a distribuição da religião das respondentes. Sobre a religião, 458 mulheres, que representam 86,1% da amostra, declararam se identificar com alguma religião, sendo a religião católica a mais comum (46,8% da amostra). Em segunda posição de frequência, vem a religião espírita, declarada por 21,2% das mulheres. São também relevantes 12,6% da amostra que seguem religião protestante (evangélica, presbiteriana, batista, metodista, calvinista,

adventista, luterana). Somente 2,1% da amostra, 11 mulheres, não respondeu à questão sobre religião.

Apresentando uma síntese da descrição do perfil sociodemográfico das respondentes, observou-se maior frequência de mulheres:

- com idade entre 31 e 40 anos;
- residentes nas regiões sul e sudeste;
- de cidades com mais de um milhão de habitantes;
- pós-graduadas;
- com mediana de renda familiar per capital mensal de R\$ 2.940,00;
- que informaram ter a cor da pele branca; e
- que mais se identificam com a religião católica.

4.2 Perfil profissional das respondentes

O perfil profissional das mulheres que fizeram parte da amostra foi elaborado com base em diversas questões que tinham o intuito de buscar informações sobre a vida de trabalho dessas mulheres. Conforme descrito na seção “O questionário aplicado”, havia itens para avaliação da percepção de aspectos subjetivos da carreira e itens e perguntas referentes à percepção e indicadores de aspectos objetivos da carreira. A Tabela 3 apresenta as frequências referentes às perguntas associadas ao trabalho da respondente.

Tabela 3: Perfil profissional

Variáveis	N	%
Situação relacionada à ocupação principal		
Emprego formal	425	79,5
Desempregada	5	0,9
Autônoma	51	9,6
Empresária	37	7
Voluntária	3	0,6
Estudante	7	1,3

Bolsista/Pesquisadora	4	0,8
Setor de atuação		
Privado	222	41,7
Público	266	50
Sem fins lucrativos / ONG /terceiro setor	15	2,8
Misto (público e privado)	29	5,5
A ocupação atual é na área de formação		
Sim	433	81,4
Não	99	18,6
Número de ocupações ou atividades que exerce		
Uma atividade profissional	383	72
Duas atividades profissionais diferentes	126	23,7
Mais de duas atividades profissionais diferentes	23	4,3
Carga horária de trabalho semanal		
Até 19 horas	52	9,8
De 20 a 39 horas	70	13,2
De 40 a 59 horas	367	69
De 60 a 80 horas	43	8,1
Trabalha além das horas de expediente regular		
Não	86	16,2
Algumas vezes	196	36,8
Frequentemente	203	38,2
Não se aplica à situação atual	47	8,8
Tempo em casa utilizado para o trabalho		
Não leva trabalho para casa	147	27,6
Não se aplica à situação atual	47	8,8
Até 2 horas	95	17,9
De 3 a 5 horas	109	20,5
De 6 a 9 horas	52	9,8
De 10 a 12 horas	40	7,5
De 13 a 15 horas	13	2,4
De 16 a 20 horas	15	2,8
De 21 a 25 horas	5	0,9
De 26 a 30 horas	3	0,6
Mais de 30 horas	6	1,1
Número de viagens a trabalho por ano		
Não viaja a trabalho	187	35,2
01 viagem por ano	77	14,5
de 02 a 06 viagens por ano	192	36,1
de 07 a 12 viagens por ano	29	5,5
mais de 12 viagens por ano	47	8,8

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 12 traz a distribuição do tipo de ocupação que estas mulheres exercem. A maioria delas, 79,5%, tem emprego formal. Entre as outras frequências, pode-se destacar que 9,6% são autônomas (profissionais liberais, prestadoras de serviços autônomas ou *freelancers*) e 7,0% são empresárias (proprietárias ou sócias de empresa constituída). Há registro também de mulheres estudantes (1,3%), desempregadas (0,9%), bolsistas/ pesquisadoras (0,8%) e voluntárias (0,6%).

Gráfico 12: Distribuição do tipo de ocupação das respondentes

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

O Gráfico 13 traz a distribuição do setor de trabalho destas mulheres. As maiores frequências se concentraram no setor público (50,0%) e no setor privado (41,7%), sendo que 5,5% delas trabalhavam em empresas de setores mistos (público e privado) e 15 mulheres, que correspondem a 2,8%, informaram que trabalhavam no Terceiro Setor (sem fins lucrativos, ONGs).

Gráfico 13: Distribuição do setor em que a respondente trabalhava

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

As mulheres desta amostra tinham tipicamente a ocupação atual na sua área de formação, como declarou 433 mulheres, que representam 81,4% da amostra. Somente 18,6% estavam atuando profissionalmente fora da sua área de formação. Em relação ao número de atividades/ocupações exercidas, a maioria das mulheres informou ter somente uma atividade profissional, correspondendo a 72,0% das respondentes, sendo que 23,74% delas tinham duas atividades profissionais diferentes e 4,3% desenvolviam mais de 2 atividades profissionais distintas (Tabela 3).

No que diz respeito à jornada de trabalho, a carga horária semanal variou de 4 a 80 horas, com média de 39,1 horas semanais, mediana de 40 horas, desvio padrão de 13,3 horas (coeficiente de variação igual a 0,34, evidenciando moderada variabilidade). A distribuição da carga horária semanal (Tabela 3) mostra que a maior concentração é de mulheres que trabalhavam de 40 a 59 horas semanais (69,0%), sendo que 44,5% das mulheres da amostra tinham carga horária semanal de 40 horas. Esses dados indicam que a maior parte das mulheres pesquisadas tinha uma carga horária de trabalho semanal próxima da jornada de trabalho padrão no Brasil para empregos formais, que é de 44 horas semanais.

Quando indagadas sobre trabalho fora de expediente, 8,8% das mulheres declararam que a questão não se aplicava às suas rotinas, uma vez que eram estudantes, autônomas, profissionais liberais, ou tinham jornada de trabalho flexível. Como mostra o Gráfico 14, somente 16,2% das mulheres declarou não trabalhar além do horário expediente. As maiores frequências ocorrem para as mulheres que sempre trabalham além do horário de expediente (38,2%) e para mulheres que trabalham algumas vezes além do horário de expediente (36,8%). Adicionalmente, 63,6% das mulheres declararam que levavam atividades do trabalho profissional para fazer em casa, como pode ser visto na Tabela 3. A maior frequência ocorre para a dedicação de 3 a 5 horas semanais em casa para realização de atividades de trabalho profissional (20,5%).

Gráfico 14: Distribuição de frequências para a ocorrência de trabalho fora do horário de expediente

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Além da carga horária de trabalho *in loco*, a atividade profissional de 64,8% das mulheres exigia também que elas fizessem viagens a trabalho (Tabela 3), sendo que 36,1% das mulheres faziam de 2 a 6 viagens a trabalho por ano e 35,2% informaram não fazer viagens a trabalho.

Observou-se por meio dos dados apresentados nesta seção que a maior parte das mulheres pesquisadas estava desenvolvendo algum tipo de atividade profissional, caracterizada predominantemente pelo emprego formal. Houve grande representatividade de mulheres que trabalhavam no setor público e no setor privado, sendo que a maioria trabalhava na mesma área de formação. Aproximadamente um quarto das respondentes informou que exercia mais de uma atividade.

Quanto às características do trabalho, a maioria das respondentes tinha sua carga horária de trabalho na faixa entre 40 a 59 horas, sendo que 127 mulheres (23,9%) disseram trabalhar mais do que 44 horas, carga horária de trabalho padrão brasileira. Além disso, houve predomínio de mulheres que informaram: trabalhar além do horário de expediente, levar atividades do trabalho para realizar em casa e realizar viagens a trabalho numa frequência de 02 a 06 viagens por ano. As respostas dessas mulheres sobre a jornada de trabalho refletem a demanda crescente

do mercado de trabalho tratada no primeiro capítulo, onde foi apontado que há uma cobrança por dedicação intensa, incluindo longas jornadas de trabalho, disponibilidade e mobilidade.

4.3 Avaliação da carreira – dimensão subjetiva

A Tabela 4 traz as respostas típicas (mais frequentes) de cada questão referente à análise de percepção sobre os aspectos subjetivos da própria carreira. As questões grifadas com sombreado correspondem às afirmações, com sentido invertido, referentes à mesma variável. Observa-se que as respostas mais típicas das questões são, em quase todos os casos, iguais a 5 ou 6, mostrando alta concordância com as afirmações positivas, e as respostas mais típicas das questões grifadas com sombreado (afirmações negativas) são quase sempre 2 ou 1, mostrando alta discordância das características negativas. Nas afirmações 21 e 22, houve variabilidade grande nas respostas típicas. Tais afirmações são assertivas sobre conciliação trabalho/outras esferas da vida e tempo para interesses pessoais, vida familiar, pessoal e bem-estar.

Tabela 4: Avaliação da carreira – dimensão subjetiva

Variável	Nº	AFIRMAÇÃO AVALIADA	Resposta Mais Típica	Frequência %	Média	Desvio padrão	C.V.
Satisfação em relação à carreira	1	A minha carreira é bem-sucedida.	5	29,7	4,4	1,4	0,31
	2	Eu estou realizada com o meu trabalho.	5	33,8	4,4	1,4	0,31
	3	Estou insatisfeita com minha atividade profissional.	1	44,5	2,3	1,6	0,68
	4	Estou descontente com a carreira.	1	43,4	2,3	1,5	0,66
Autenticidade / Sentido pessoal do trabalho	9	A minha atividade profissional é cheia de propósito e significado.	6	40,2	4,7	1,4	0,29
	10	No meu trabalho eu expresso o meu verdadeiro eu.	5	28,9	4,4	1,4	0,32
	11	As atividades que realizo tem pouco sentido para mim.	1	59,2	1,8	1,2	0,69
	12	O que faço tem pouca relação com os meus verdadeiros interesses.	1	50,8	2,1	1,5	0,72
Desafios/trabalho estimulante	13	Minha atividade profissional é cheia de desafios.	6	44,5	4,7	1,4	0,29
	14	Meu trabalho é estimulante.	6	30,1	4,4	1,4	0,32
	15	O meu potencial é pouco explorado no meu trabalho.	1	29,5	1,8	1,2	0,69
	16	O meu trabalho é rotineiro.	1	25,2	2,1	1,5	0,72

Networking	17	A minha rede de contatos tem sido importante para carreira.	6	26,9	4,3	1,5	0,34
	18	O meu trabalho me dá oportunidade de ampliar a minha rede de relacionamentos.	6	37,6	4,8	1,3	0,27
	19	Tenho tido poucas oportunidades de fortalecer a minha rede de contatos.	1	28,0	2,7	1,5	0,56
	20	Tenho tido pouco tempo para manter contato com pessoas importantes para o meu desenvolvimento profissional.	3	23,1	3,2	1,5	0,47
Integração Carreira e Outras Esferas da Vida	21	O meu trabalho me permite integrar as diversas esferas da vida (profissional, familiar e pessoal).	4 5	21,1 21,1	3,8	1,5	0,40
	22	Eu tenho tempo para realizar atividades fora do trabalho importantes para o meu bem-estar.	5	19,9	3,6	1,6	0,45
	23	Tenho dificuldades em conciliar vida familiar/pessoal e trabalho.	2	23,5	3,1	1,6	0,52
	24	A minha carreira interfere negativamente nos outros aspectos da minha vida.	1	34,4	2,4	1,5	0,60

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Gráfico 15: Avaliação dos itens da carreira – dimensões subjetiva e objetiva

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

O gráfico 15 apresenta as médias da avaliação dos itens relacionados ao desenvolvimento da carreira. Os resultados, mostrados na Tabela 4 e no Gráfico 15, apontaram que as mulheres da amostra têm tipicamente uma percepção positiva em relação à própria carreira, sobretudo no que diz respeito ao sentido do trabalho e à satisfação profissional, tendo sido observado, na dimensão subjetiva, maior índice de discordância quando o assunto é ter tempo para cuidar do bem-estar e conciliar vida profissional, vida pessoal e familiar.

4.4 Avaliação da carreira – dimensão objetiva

Dentro da dimensão da carreira objetiva, foram incluídos itens para a avaliação da remuneração, considerado um dos aspectos relacionados à percepção da carreira objetiva. Assim como foi apresentado na Tabela 4, os itens grifados com sombreado correspondem às afirmações com sentido invertido. Verificou-se grande variabilidade nas respostas. Houve predominância de avaliação positiva, maior frequência de resposta 5, para as afirmações positivas, e de resposta 2 para as afirmações com o sentido invertido.

Tabela 5: Avaliação da carreira – dimensão objetiva

Variável	Nº	AFIRMAÇÃO AVALIADA	Resposta Mais Típica	Frequência %	Média	Desvio padrão
Remuneração	5	Remuneração atende minhas necessidades financeiras.	5 3 4	22,4 19,0 17,9	3,6	1,6
	6	O salário que recebo é compatível com as minhas necessidades.	5 3	22,0 21,1	3,7	1,6
	7	A remuneração pelo meu trabalho é insatisfatória.	2	22,6	3,1	1,7
	8	Estou infeliz com a minha remuneração.	2	23,7	3,0	1,6

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Na dimensão da carreira objetiva, observou-se que as mulheres que fizeram parte desta amostra apresentaram uma percepção positiva em relação às suas remunerações, no entanto, a avaliação dessa variável, quando comparada à das variáveis da dimensão da carreira é inferior, tendo recebido menores pontuações em relação aos outros itens.

Além da remuneração, outros fatores foram utilizados para a obtenção de informações sobre o desenvolvimento da carreira na dimensão objetiva. A Tabela 5 apresenta as demais questões relacionadas aos aspectos objetivos da carreira.

Tabela 6: Questões relacionadas à carreira - dimensão objetiva

Variáveis	N	%
Tipo de cargo que ocupa na empresa em que trabalha		
Presidente/diretora	75	14,1
Gerente	83	15,6
Supervisora / coordenadora	75	14,1
Especialista / Analista	220	41
Técnica/Operacional	34	6,4
Estagiária	2	0,4
Outros	1	0,2
Número de subordinados diretos		
Não tem subordinados	264	49,6
1 até 20	192	36,1
21 a 40	29	5,5
41 a 60	14	2,6
61 a 80	11	2,1
81 a 100	5	0,9
101 a 430	16	3
1200	1	0,2
Número de promoções ao longo da carreira		
Nenhuma	111	20,9
1 a 5	334	62,8
6 a 10	74	13,9
11 a 15	11	2,1
16 a 20	2	0,4
Participação em programas de aperfeiçoamento profissional nos últimos 12 meses		
Sim	371	69,4
Não	161	30,6
Participação em programas de pós-graduação nos últimos 12 meses		
Sim		37,8
Não		62,2
Tempo de experiência profissional		
Até 4 anos	17	3,2
De 5 a 9 anos	83	15,6
De 10 a 14 anos	125	23,5
De 15 a 19 anos	101	19

De 20 a 24 anos	78	14,7
De 25 a 29anos	58	10,9
De 30 a 34 anos	46	8,6
De 35 a 39 anos	13	2,4
De 40 a 45 anos	11	2,1
Interrupção da carreira por período superior a um ano		
Não	422	79,3
Sim (de 01 a 15 anos de interrupção)	110	20,7
Motivo de interrupção da carreira		
Maternidade	61	11,5
Problemas de saúde	7	1,3
Mudança de cidade para acompanhar o cônjuge (transferência de trabalho/expatriação do cônjuge)	17	3,2
Doença de familiares	6	1,1
Ano sabático	2	0,4
Outros	7	1,3
Experiência profissional em outro país		
Não	440	82,7
Sim	92	17,3
Tempo de trabalho em outro país		
Nenhum	440	82,7
De 01 a 03 anos	82	15,4
De 04 a 07 anos	6	1,1
De 08 a 10 anos	3	0,6
Acima de 10 anos	1	0,2

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Em relação ao tipo de cargo exercido pelas respondentes, observa-se predominância de especialistas/analistas na amostra (41,4%). Entre os tipos de cargo apresentados observou-se na amostra que 43,8% das mulheres exerciam algum cargo de gestão: o cargo de gerência era ocupado por 15,6% das mulheres e de presidente/diretora, por 14,1% delas; outras 14,1% cumpriam a função de supervisão/coordenação.

Gráfico 16 - Distribuição do tipo de cargo exercido pelas respondentes

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Mais da metade das mulheres, 50,4%, tinham subordinados sob a responsabilidade de seus cargos, sendo mais comum a faixa de 1 a 20 subordinados (36,1%). Uma das mulheres (0,2%) declarou ter 1200 subordinados na empresa em que é presidente. A distribuição do número de subordinados (Tabela 6).

No que se refere às promoções no trabalho relacionadas ao cargo e à remuneração, somente 20,9% das respondentes não tinham tido promoções na carreira (Tabela 6). O número de promoções variou de 0 a 17, sendo a média, mediana e desvio padrão iguais a 3,0 promoções, aproximadamente.

No âmbito de formação educacional e profissional, a maior parte das mulheres eram pós-graduadas: 37,8% tinham participado de algum tipo de pós-graduação (*lato sensu*, mestrado ou doutorado) nos últimos 12 meses, enquanto 62,2% não tinham participado de pós-graduação nos últimos 12 meses, ou seja, 46,8% das mulheres tinham sua titulação máxima de pós-graduação há mais de 12 meses.

Quanto aos programas de aperfeiçoamento profissional, a maioria das mulheres (69,7%) informou ter participado de pelo menos um curso/treinamento/workshop nos últimos 12 meses. O número de programas de formação/aperfeiçoamento profissional feito por estas mulheres variou

de 0 a 120. A média é de aproximadamente 2 programas de formação por respondente, com desvio padrão de 5,8 programas e mediana é de 1 programa de formação. Um total de 161 mulheres, o que equivale a 30,3% da amostra, não tinha feito algum programa de formação profissional.

As mulheres pesquisadas apresentaram elevada variabilidade em relação ao tempo de atividade profissional. Tipicamente estas mulheres tinham entre 10 e 14 anos de experiência (23,5%) ou de 15 a 29 anos de experiência (19,0%) no mercado de trabalho. O tempo de experiência profissional variou de 1 a 45 anos, o que resultou numa média de 17,6 anos e desvio padrão de 9,1 anos. Sendo assim, o coeficiente de variação do tempo de experiência profissional foi de 0,52, confirmando a alta variabilidade. A mediana foi de 16 anos de atividade profissional.

Quando indagadas sobre a interrupção da carreira, a maioria das mulheres respondeu nunca ter interrompido a carreira (79,3%). Entre as mulheres que informaram ter interrompido a carreira por período superior a um ano, o tempo de interrupção variou de 01 a 15 anos. A média do tempo de interrupção foi de 2,3 anos, com mediana de 2 anos. A distribuição de frequências dos principais motivos que levaram à interrupção da carreira pode ser vista no Gráfico 17.

Gráfico 17: Principais motivos de interrupção da carreira

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Sobre a experiência profissional em outro país, a maioria das respondentes informou não ter exercido atividades profissionais no exterior em período superior a um ano. Um total de 92 mulheres (17,3%) vivenciaram experiências profissionais fora do Brasil, com duração variando de 1 a 28 anos. Estas mulheres ficaram em média 1,9 anos fora do país e o tempo mais típico é de um ano fora do país, declarado por 71 delas, 13,3% da amostra.

Posicionando a atuação dessas mulheres no contexto hierárquico organizacional, considerável parte das respondentes exerciam algum tipo de cargo de gestão e tinham subordinados vinculados a seus cargos. Além disso, a maior parte das mulheres informou ter tido algum tipo de promoção de cargo/remuneração ao longo da carreira.

O alto índice de mulheres pós-graduadas e de mulheres que informaram ter participado de programas de formação profissional são indícios de que essas mulheres estão empenhadas no desenvolvimento de suas carreiras, sobretudo nos aspectos relacionados ao conhecimento, também refletindo a crescente exigência dos mercados de trabalho por profissionais altamente qualificados.

Embora a maior parte das mulheres tenha revelado não terem interrompido suas carreiras, entre as que tiveram interrupção na carreira, a maternidade foi o principal motivo apontado e o segundo motivo mais frequente foi a mudança de cidade para acompanhar o cônjuge. Ambos os casos, que constituem motivos de natureza diferente, podem sugerir evidências de que nesses casos a carreira da mulher teria ficado em segundo plano em relação à carreira do cônjuge.

A maior parte das mulheres dessa amostra informou não terem tido experiência de trabalho em outro país. A configuração apresentada nessa amostra em relação à experiência profissional no exterior reforça a ideia apresentada por Gialain (2009) de que poucas são as mulheres que participam dos programas de expatriação das empresas e de que apenas uma minoria se candidata à seleção para esses processos.

4.5 O perfil do cônjuge

A tabela 7 traz informações sobre a idade e o perfil profissional do cônjuge das mulheres participantes da pesquisa.

Tabela 7: O Perfil do Cônjuge

Variáveis	N	%
Idade		
20 a 30 anos	64	12,0
31 a 40 anos	221	41,5
41 a 50 anos	134	25,2
51 a 60 anos	94	17,7
61 a 81 anos	19	3,6
Nível de escolaridade/formação		
Ensino Fundamental Incompleto	1	0,2
Ensino Fundamental	13	2,4
Ensino Médio	92	17,3
Graduação	140	26,3
Pós-graduação Lato Sensu (MBA/Especialização)	154	28,9
Mestrado	63	11,8
Doutorado	50	9,4
Pós-doutorado	19	3,6
Área de formação		
Administração e Negócios	99	18,6
Engenharias	74	13,9
Ciências da computação	42	7,9
Ciências da saúde	41	7,7
Direito	37	7
Ciências agrárias	21	3,9
Humanidades	21	3,9
Educação	20	3,8
Ciências contábeis	19	3,6
Comunicação social	18	3,4
Não é Formado	20	3,8
Outros	106	19,9
Situação relacionada à ocupação principal		
Emprego formal	321	59,8
Autônomo	102	19,2
Empresário	75	14,1

Desempregado	14	2,6
Aposentado	11	2,1
Estudante	5	0,9
Outro (não especificado)	4	1,3
Setor de atuação		
Privado	303	54,3
Público	156	29,5
Sem fins lucrativos / ONG /terceiro setor	3	0,6
Misto (público e privado)	34	6,4
Tipo de cargo que ocupa na empresa em que trabalha		
Presidente/diretor	80	15
Gerente	80	15
Supervisor / coordenador	45	8,5
Especialista / Analista	154	28,9
Técnico/Operacional	71	13,3
Não se aplica à situação atual	91	17,2
Outros	11	2,1

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Os cônjuges das respondentes tinham idade variando entre 20 e 81 anos, média de idade de aproximadamente 41,5 anos, mediana de 39,5 anos e desvio padrão de 9,9 anos. O coeficiente de variação é de 0,24 evidenciando baixa variabilidade nas idades dos cônjuges. Comparando a idade dos maridos com as idades das mulheres pelo teste de Wilcoxon, conclui-se que os cônjuges eram significativamente mais velhos que suas esposas ($p\text{-valor}=0,00$), que elas tinham em média 38,9 anos e mediana de 37 anos. As médias de idade das mulheres e seus cônjuges são mostradas no Gráfico 18. As barras vão do limite inferior ao limite superior dos intervalos de confiança para a média. Os intervalos de confiança para as médias de idade não se interceptam confirmando também que os homens desta amostra são significativamente mais velhos que suas esposas.

Gráfico 18: Média de idade das mulheres e seus cônjuges

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 7 traz a distribuição da Área de Formação dos cônjuges das respondentes. As maiores incidências são de cônjuges formados em Administração e Negócios (18,6%). Em segundo lugar de frequência, estão as formações em Engenharias (13,9%), Ciências da Computação (7,9%), Ciências da Saúde (7,7%) e Direito (7,0%).

O Gráfico 19 traz a distribuição da escolaridade dos homens, comparada à escolaridade das mulheres. As mulheres têm maior escolaridade que o cônjuge em 59,6% dos casos e escolaridade igual à do cônjuge em 29,1% dos casos. Somente em 11,3% dos casos o homem tem maior escolaridade que a mulher.

Gráfico 19: Comparação entre a Escolaridade das Mulheres e dos Cônjuges

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 7 apresentou a distribuição de frequência do setor em que os cônjuges trabalhavam. A maioria deles trabalhava no setor privado, 54,3%, e 29,5% no setor público. Aproximadamente 6% não estavam trabalhando, eram aposentados ou desempregados e outros 6,4% trabalhavam no setor misto público/privado. Quando analisada a situação profissional do cônjuge, foi possível observar que 59,8% deles tinham emprego formal, 19,2% eram autônomos e 14,1%, empresários. As demais frequências podem ser vistas na Tabela 7.

Em relação ao tipo de cargo exercido pelo cônjuge, observou-se predominância de especialistas/ analistas na amostra (28,9%). Entre outros cargos de maior relevância na amostra, o cargo de gerência é exercido por 15,0 % dos cônjuges e o de presidente/diretor por 15,0% deles, e outros 13,3% cumpriam a função de técnico/ operacional.

4.6 Perfil da relação conjugal

As questões relacionadas à relação conjugal trouxeram informações sobre o relacionamento entre os cônjuges e sobre a existência e quantidade de filhos. Essas informações são apresentadas na Tabela 8.

Tabela 8: Características da relação conjugal

Variáveis	N	%
Os cônjuges moram na mesma residência		
Sim	500	94,0
Não	32	6,0
Os cônjuges trabalham no mesmo local		
Não	378	71,1
Sim, na mesma área, mas em empresas diferentes	90	16,9
Sim, na mesma área e na mesma empresa	64	12,0
Tempo de relação conjugal		
faixas de 1 a 11 anos	320	60,2
faixas de 12 a 22 anos	143	26,9
faixas de 23 a 33 anos	57	10,7
faixas de 34 a 44 anos	12	2,3

Tempo que os cônjuges passam juntos diariamente		
faixas de 1 a 6 horas	73	13,7
faixas de 7 a 12 horas	298	56,0
faixas de 13 a 18 horas	134	25,2
faixas de 19 a 24 horas	23	4,3
Filhos		
Não têm filhos	204	38,3
Não têm filhos, mas a mulher está gestante	8	1,5
Têm filhos do relacionamento atual	282	53,0
Têm filhos de outros relacionamentos	38	7,1
Têm filhos de relacionamento atual e de outros relacionamentos	8	1,5
Número de filhos que necessitam de cuidados diretos		
0	262	49,2
1	148	27,8
2	107	20,1
3	13	2,4
4	2	0,4
Comparação dos rendimentos/salários entre os cônjuges		
Mesmo salário	113	21,2
Mulher tem maior valor de rendimentos/salários	233	43,8
Homem tem maior valor de rendimentos/salários	186	35
Contribuição para o Sustento da Família		
Mesma contribuição	223	41,9
Mulher contribui mais	173	32,5
Homem contribui mais	136	25,6
Divisão das responsabilidades domésticas		
Mesma carga de responsabilidade	199	37,4
Mulher tem maior carga de responsabilidade	297	55,8
Homem tem maior carga de responsabilidade	36	6,8
Prioridade da carreira		
Mesma importância	393	73,9
Carreira da mulher tem prioridade	71	13,3
Carreira do homem tem prioridade	68	12,8

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Todas as mulheres da amostra estavam em relações heteroafetivas e, com exceção de 32 casos (6,0%), os casais tipicamente coabitavam na mesma residência (500 casos, 94,0%). A relação conjugal vigente era a primeira relação conjugal de 78,2% das mulheres, 14,3% estavam na segunda relação conjugal e 7,5% tiveram mais de uma relação conjugal anterior.

A duração da relação conjugal vigente era muito heterogênea na amostra, variando de menos de um ano a 41 anos. A média era de 11,9 anos, mediana de 10 anos de relação, com desvio padrão de 8,6 anos, que resultaram num coeficiente de variação de 0,72, acusando a alta variabilidade da duração da relação conjugal.

O tempo que o casal passava junto diariamente, considerando todos os momentos de convivência, incluindo os horários de sono, das refeições e de atividades conjuntas, foi menos heterogêneo. Entre as respostas válidas, o tempo de convivência diário entre o casal variou de 1 a 24 horas, com média de 11,2 horas juntos, mediana de 12,0 horas e desvio padrão de 4,2 horas, que resultaram num coeficiente de variação de 0,38.

Com relação aos filhos, 38,3% dos casais não tinham filhos, sendo que 53,0% tinham filhos somente do relacionamento atual, 7,1% tinham filhos somente de relações anteriores, 1,5% estavam gestantes e somente 1,5% dos casais tinham filhos do relacionamento atual e de outros relacionamentos. Como mostra a Tabela 40, 49,2% dos casais não tinham filhos que precisassem de cuidados diretos e, entre os 50,7% dos casais que tinham filhos, apenas 0,4% dos casais tinham mais de 4 filhos, sendo mais frequente ter um filho com necessidade de cuidados diretos, situação de 27,8% dos casais.

Quando comparados os rendimentos de mulheres com os rendimentos de seus cônjuges, tipicamente o salário da mulher foi maior que o salário do cônjuge, o que ocorreu em 233 casos, que representa 43,8% da amostra (Tabela 8, Gráfico 20). Em 21,2% dos casos, os salários do homem e da mulher foram equivalentes, e o salário do cônjuge foi maior que o salário da mulher em 35,0% dos casos. Porém, em proporção menor, em apenas em 25,6% das famílias, o salário do homem contribuiu mais para o sustento da família que o salário da mulher. Em 32,5% dos casos, a mulher contribuiu mais para o sustento da família e, em 41,9% ambos contribuíram igualmente para o sustento da família (Tabela 8).

Gráfico 20: Comparação entre os rendimentos de homens e mulheres

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Como mostra o Gráfico 21, o trabalho da mulher foi tratado com a mesma importância que o trabalho do cônjuge em 73,9% dos casos e em 13,3% dos casos o trabalho da mulher foi tido como mais importante do que o do cônjuge. A carreira do homem teve prioridade em 12,8% dos casos.

Gráfico 21: Comparação entre a importância da carreira de mulheres e dos cônjuges

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Gráfico 22: Comparação da divisão da carga de responsabilidade doméstica

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Mesmo sendo uma amostra de mulheres ativas profissionalmente, tão ativas quanto seus cônjuges, de trabalhos tipicamente importantes, tais quais os dos seus cônjuges, apresentando tipicamente maior grau de escolaridade que seus cônjuges, contribuindo financeiramente em casa tipicamente com as mesmas contribuições dos cônjuges, ganhando salários tipicamente maiores que seus cônjuges, apesar de todos esses pontos, os resultados apontaram para a continuidade da tradição de a mulher ter mais carga de responsabilidade nos afazeres domésticos do que os homens, o que ocorreu em 55,8% dos casos. Homens e mulheres dividiam igualmente as responsabilidades domésticas em 37,4 % dos casos, como pode ser visto no Gráfico 22.

4.7 Avaliação da influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira

A Tabela 9 traz as frequências e as médias da avaliação dos tipos de influência da relação conjugal ao desenvolvimento da carreira.

Tabela 9: A influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira

Variável	Nº	AFIRMAÇÃO AVALIADA	Resposta Mais Típica	Frequência %	Média	Desvio padrão	C.V
Influência da relação no Bem-estar/Segurança Emocional	1	A minha relação conjugal me transmite segurança emocional.	6	53,9	5,0	1,4	0,28
	2	O meu relacionamento conjugal me traz bem-estar.	6	60,0	5,3	1,1	0,22
	3	A minha relação com o meu cônjuge é conflituosa.	1	66,5	1,6	1,1	0,70
	4	A instabilidade na minha relação conjugal me deixa insegura.	1	72,2	1,7	1,4	0,81
Valorização / Desvalorização do trabalho pelo cônjuge	5	O fato de meu cônjuge admirar o meu trabalho contribui para o meu crescimento profissional.	6	44,7	4,7	1,5	0,31
	6	O meu cônjuge considera importante a minha atividade profissional.	6	67,9	5,4	1,1	0,21
	7	O meu cônjuge vê pouca importância no meu trabalho.	1	76,7	1,5	1,1	0,74
	8	O meu sucesso profissional incomodaria o meu cônjuge.	1	71,2	1,6	1,2	0,75
Encorajamento do cônjuge para desenvolver a carreira	9	Eu sou estimulada pelo meu cônjuge a ter um bom desempenho profissional.	6	55,3	5,1	1,3	0,25
	10	O meu cônjuge incentiva o desenvolvimento da minha carreira.	6	58,5	5,2	1,2	0,24
	11	O meu cônjuge acha que seria melhor se eu me dedicasse à família ao invés de trabalhar.	1	75,9	1,5	1,1	0,74
	12	O meu cônjuge gostaria que eu parasse de trabalhar.	1	82,5	1,4	1,1	0,77
Interesse do cônjuge em ouvir e saber sobre o trabalho do outro	13	O meu cônjuge se interessa pelo meu trabalho.	6	41,5	4,8	1,4	0,30
	14	O meu cônjuge quer saber sobre as dificuldades que eu enfrento no meu trabalho.	6	31,4	4,3	1,6	0,38
	15	O meu cônjuge é indiferente ao meu trabalho.	1	69,2	1,7	1,2	0,73
	16	O meu cônjuge é desinteressado em relação ao meu trabalho.	1	62,0	1,8	1,3	0,71
Limitação à participação de eventos fora do expediente por parte do cônjuge	17	O meu cônjuge apoia a minha participação em eventos profissionais em horário fora do expediente (reuniões/ treinamentos/ cursos/ viagens).	6	44,0	4,7	1,5	0,32
	18	O meu cônjuge é compreensivo quando tenho que realizar atividades profissionais fora do horário de expediente.	6	41,5	4,7	1,5	0,33
	19	A minha participação em atividades profissionais fora do horário de expediente contrariam o meu cônjuge.	1	41,5	2,5	1,7	0,67
	20	O meu cônjuge desaprova as minhas viagens a trabalho.	1	62,0	1,9	1,5	0,76

Troca de informações profissionais/aprendizado com o cônjuge	21	Na minha relação conjugal há troca de informações profissionais entre eu e meu cônjuge.	6	42,5	4,5	1,7	0,37
	22	Eu aprendo coisas do meu trabalho com o meu cônjuge.	6 1	23,7 22,6	3,5	1,9	0,55
	23	O meu cônjuge pouco compartilha informações de trabalho comigo.	1	53,4	2,0	1,4	0,70
	24	Eu e meu cônjuge pouco conversamos sobre trabalho.	1	54,3	2,1	1,5	0,72
Aconselhamento de carreira com o cônjuge	25	O meu cônjuge me dá dicas sobre como me desenvolver profissionalmente.	6	27,4	4,0	1,7	0,44
	26	O meu cônjuge me orienta sobre como agir quando tenho dificuldades no meu trabalho.	6	33,6	4,3	1,7	0,39
	27	O meu cônjuge me ajuda a tomar decisões de carreira com conselhos baseados na sua experiência.	6	33,3	4,2	1,7	0,42
	28	Eu recebo recomendações do meu cônjuge sobre como devo agir diante dos obstáculos no meu trabalho.	6	29,5	4,2	1,7	0,41
Suporte financeiro do cônjuge para o desenvolvimento da carreira	29	Eu recebo apoio financeiro do meu cônjuge para me desenvolver profissionalmente.	1	44,0	2,7	1,9	0,70
	30	O suporte financeiro do meu cônjuge me transmite segurança para tomar decisões na minha carreira.	1	32,9	3,1	1,9	0,63
	31	O meu cônjuge contribui financeiramente para que eu participe em cursos ou eventos que contribuem para o meu crescimento profissional.	1	43,6	2,9	2,0	0,70
	32	Eu conto com ajuda financeira do meu cônjuge para a realização de atividades importantes para a minha carreira.	1	43,0	2,7	1,9	0,70
Auxílio do cônjuge para ampliar a rede de relacionamentos	33	Eu tenho ajuda profissional de amigos ou conhecidos do meu cônjuge em situações de trabalho.	1	46,8	2,5	1,8	0,71
	34	O meu cônjuge me apresenta pessoas importantes para o meu desenvolvimento profissional.	1	30,6	2,9	1,8	0,61
	35	Eu deixo de participar de atividades que seriam importantes para a minha rede de relacionamentos (happy hour, confraternizações) para não contrariar o meu cônjuge.	1	58,3	2,1	1,5	0,74
	36	Já me distanciei de alguns contatos profissionais por restrições colocadas pelo meu cônjuge.	1	74,2	1,6	1,2	0,77
Atitudes de sabotagem por parte do cônjuge	37	O meu cônjuge já realizou ações que me constrangeram profissionalmente.	1	82,3	1,4	1,1	0,75
	38	O meu cônjuge já teve atitudes que prejudicaram o meu trabalho.	1	76,9	1,5	1,2	0,77
	39	O meu cônjuge já agiu com a intenção de sabotar o meu trabalho.	1	87,8	1,3	0,9	0,69
	40	O meu cônjuge já procedeu de modo a atrapalhar o meu trabalho.	1	78,4	1,5	1,1	0,75

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Gráfico 23: Comparação da avaliação dos tipos de influência da relação conjugal sobre a carreira da mulher

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

As respostas das respondentes apontaram para a predominância de avaliação de que a influência da relação conjugal sobre o desenvolvimento da carreira é positiva e de que a mulher recebe diferentes tipos de apoio do cônjuge para seu desenvolvimento profissional. A maior parcela dos tipos de apoio listados teve tipicamente pontuação elevada, com exceção dos itens relacionados ao apoio financeiro e ao auxílio para ampliar a rede de relacionamentos, tendo ambos recebido baixa pontuação. Já quanto aos itens referentes ao tipo de influência negativa, todos receberam em maior frequência baixa pontuação.

4.8 Avaliação dos Itens Indicadores dos Fatores

O objetivo desta seção é analisar os resultados observados nos itens indicadores dos fatores teóricos, verificando a consistência interna dos fatores propostos, para saber se de fato foram bem definidos e estão medindo aquilo para o qual foram propostos. A consistência interna, como medida de confiabilidade de um questionário ou conjunto de itens indica quão diferentemente os itens medem o mesmo conceito (NUNNALLY, 1978).

Para avaliação dos itens indicadores de cada fator, são apresentados a distribuição de frequências das respostas de cada item em percentuais, para cada uma das respostas de “Discordo” e “Concordo” nas alternativas Totalmente (T), Muito (M) e Pouco (P), a média dos escores daquela questão ($\bar{x}$), o desvio padrão (DP) e o coeficiente de variação (CV). A medida de consistência interna de cada fator foi medida pelo Alfa de Cronbach. A tabela também fornece o intervalo de confiança ao nível de 95% de confiança do Alfa de Cronbach ($IC_{95\%}$). Os itens que estão representados com barra sobreposta, por exemplo, $\bar{I}3$, estão na tabela com afirmações antônimas das afirmações que foram propostas no questionário. Por exemplo, a $\bar{I}3$, “Eu estou satisfeita em relação à minha atividade profissional” é uma afirmação antônima ao item original $I3$ que foi assim proposto no questionário: “Eu estou insatisfeita em relação à minha atividade profissional”. Para que não fosse alterado o significado da resposta, como desejado, para os itens negados foi feita a inversão dos escores das respostas, ou seja, o escore x , foi substituído por seu valor antagônico de escala $\bar{x}$ dado por $\bar{x} = (7 - x)$, $x = 1, 2, \dots, 6$.

A Tabelas 10 traz a análise das respostas aos indicadores do desenvolvimento da carreira, para cada um dos fatores da dimensão “Carreira Subjetiva”, que, teoricamente, foi definida como formada pelos fatores “Satisfação em relação à carreira”, “Autenticidade / Sentido pessoal do trabalho”, “Desafios/trabalho estimulante”, “Networking” e “Integração Carreira e Outras Esferas da Vida”. A Tabela 6 traz a análise das respostas aos indicadores do desenvolvimento da carreira para o fator “Remuneração” da dimensão “Carreira Objetiva”.

Tabela 10: Análise das respostas aos indicadores do desenvolvimento da carreira, dimensão Carreira Subjetiva

Varíavel	Nº	AFIRMAÇÃO AVALIADA	Discordo (%)			Concordo (%)			$\bar{X}$	DP	CV	Alfa de Cronbach (IC 95%)
			T	M	P	P	M	T				
Satisfação em relação à carreira	1	A minha carreira é bem-sucedida.	4	6	16	21	30	23	4,4	1,4	0,3	0,812 (0,785; 0,837)
	2	Eu estou realizada com o meu trabalho.	4	8	15	16	34	24	4,4	1,4	0,3	
	3	Estou insatisfeita com minha atividade profissional.	7	8	7	13	21	45	4,7	1,6	0,3	
	4	Estou descontente com a carreira.	6	7	8	14	21	43	4,7	1,5	0,3	
Autenticidade / Sentido pessoal do trabalho	9	A minha atividade profissional é cheia de propósito e significado.	2	5	13	17	22	40	4,7	1,4	0,3	0,773 (0,739; 0,803)
	10	No meu trabalho eu expresso o meu verdadeiro eu.	3	10	12	19	29	27	4,4	1,4	0,3	
	11	As atividades que realizo tem pouco sentido para mim.	3	4	4	8	22	59	5,2	1,2	0,2	
	12	O que faço tem pouca relação com os meus verdadeiros interesses.	6	6	5	11	21	51	4,9	1,5	0,3	
Desafios/trabalho estimulante	13	Minha atividade profissional é cheia de desafios.	3	5	9	13	25	45	4,9	1,4	0,3	0,766 (0,732; 0,797)
	14	Meu trabalho é estimulante.	3	9	11	18	29	30	4,5	1,4	0,3	
	15	O meu potencial é pouco explorado no meu trabalho.	10	12	12	12	24	30	4,2	1,7	0,4	
	16	O meu trabalho é rotineiro.	8	11	14	19	23	25	4,1	1,6	0,4	
Networking	17	A minha rede de contatos tem sido importante para carreira.	1	2	3	4	5	6	4,3	1,5	0,3	0,723 (0,682; 0,759)
	18	O meu trabalho me dá oportunidade de ampliar a minha rede de relacionamentos.	3	11	17	20	23	27	4,8	1,3	0,3	
	19	Tenho tido poucas oportunidades de fortalecer a minha rede de contatos.	1	6	10	16	29	38	4,3	1,5	0,4	
	20	Tenho tido pouco tempo para manter contato com pessoas importantes para o meu desenvolvimento profissional.	6	10	13	21	22	28	3,8	1,5	0,4	
Integração Carreira e Outras Esferas da Vida	21	O meu trabalho me permite integrar as diversas esferas da vida (profissional, familiar e pessoal).	1	2	3	4	5	6	3,8	1,5	0,4	0,765 (0,731; 0,796)
	22	Eu tenho tempo para realizar atividades fora do trabalho importantes para o meu bem-estar.	8	15	19	21	21	16	3,6	1,6	0,5	
	23	Tenho dificuldades em conciliar vida familiar/pessoal e trabalho.	12	18	17	18	20	15	3,9	1,6	0,4	
	24	A minha carreira interfere negativamente nos outros aspectos da minha vida.	11	13	12	21	23	19	4,6	1,5	0,3	

Totalmente (T), Muito (M), Pouco (P), Média ($\bar{X}$), Desvio Padrão (DP) e Coeficiente de Variação (CV)

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 11 traz a análise das respostas aos indicadores do desenvolvimento da carreira para o fator “Remuneração” da dimensão “Carreira Objetiva”.

Tabela 11: Análise das respostas aos indicadores do desenvolvimento da carreira, dimensão Carreira Objetiva

Variável	Nº	AFIRMAÇÃO AVALIADA	Discordo (%)			Condordo (%)			$\bar{X}$	DP	CV	Alfa de Cronbach (IC 95%)
			T	M	P	P	M	T				
Remuneração	5	Remuneração atende minhas necessidades financeiras.	12	15	19	18	22	14	3,6	1,6	0,4	0,843 (0,820; 0,864)
	6	O salário que recebo é compatível com as minhas necessidades.	11	15	21	15	22	15	3,7	1,6	0,4	
	7	A remuneração pelo meu trabalho é insatisfatória.	13	14	12	18	23	21	3,9	1,7	0,4	
	8	Estou infeliz com a minha remuneração.	11	13	13	18	24	22	4,0	1,6	0,4	

Totalmente (T), Muito (M), Pouco (P), Média ($\bar{X}$), Desvio Padrão (DP) e Coeficiente de Variação (CV)

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 12 traz a análise das respostas aos indicadores da dimensão “influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira”, que, teoricamente, foi definida como aquela formada pelos fatores: Influência da relação no Bem-estar/Segurança Emocional; Valorização/Desvalorização do trabalho pelo cônjuge; Encorajamento do cônjuge para desenvolver a carreira; Interesse do cônjuge em ouvir e saber sobre o trabalho do outro; Limitação à participação de eventos fora do expediente por parte do cônjuge; Troca de informações profissionais/aprendizado com o cônjuge; Aconselhamento de carreira com o cônjuge; Suporte financeiro do cônjuge para o desenvolvimento da carreira; Auxílio do cônjuge para ampliar a rede de relacionamentos; e Atitudes de sabotagem por parte do cônjuge.

Tabela 12: Análise das respostas aos indicadores da influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira

Variável	Nº	AFIRMAÇÃO AVALIADA	Discordo (%)			Condordo (%)			$\bar{X}$	DP	CV	Alfa de Cronbach (IC 95%)
			T	M	P	P	M	T				
Influência da relação no Bem-estar/Segurança Emocional	1	A minha relação conjugal me transmite segurança emocional.	4	5	7	9	21	54	5,0	1,4	0,3	0,814 (0,786; 0,838)
	2	O meu relacionamento conjugal me traz bem-estar.	2	2	5	8	23	60	5,3	1,1	0,2	
	3	A minha relação com o meu cônjuge é conflituosa.	1	4	4	7	18	67	5,4	1,1	0,2	
	4	A instabilidade na minha relação conjugal me deixa insegura.	4	5	5	4	10	72	5,3	1,4	0,3	
Valorização / Desvalorização do trabalho pelo cônjuge	5	O fato de meu cônjuge admirar o meu trabalho contribui para o meu crescimento profissional.	5	5	12	13	21	45	4,7	1,5	0,3	0,751 (0,715; 0,784)
	6	O meu cônjuge considera importante a minha atividade profissional.	2	2	5	7	17	68	5,4	1,1	0,2	
	7	O meu cônjuge vê pouca importância no meu trabalho.	2	3	3	6	10	77	5,5	1,1	0,2	
	8	O meu sucesso profissional incomodaria o meu cônjuge.	2	4	3	6	13	71	5,4	1,2	0,2	
Encorajamento do cônjuge para desenvolver a carreira	9	Eu sou estimulada pelo meu cônjuge a ter um bom desempenho profissional.	2	4	8	7	24	55	5,1	1,3	0,2	0,773 (0,740; 0,803)
	10	O meu cônjuge incentiva o desenvolvimento da minha carreira.	3	2	6	10	21	58	5,2	1,2	0,2	
	11	O meu cônjuge acha que seria melhor se eu me dedicasse à família ao invés de trabalhar.	2	2	3	5	11	76	5,5	1,1	0,2	
	12	O meu cônjuge gostaria que eu parasse de trabalhar.	2	3	2	4	7	83	5,6	1,1	0,2	
Interesse do cônjuge em ouvir e saber sobre o trabalho do outro	13	O meu cônjuge se interessa pelo meu trabalho.	3	6	10	13	26	42	4,8	1,4	0,3	0,842 (0,818; 0,863)
	14	O meu cônjuge quer saber sobre as dificuldades que eu enfrento no meu trabalho.	8	9	17	10	25	31	4,3	1,6	0,4	
	15	O meu cônjuge é indiferente ao meu trabalho.	2	4	4	8	13	69	5,3	1,2	0,2	
	16	O meu cônjuge é desinteressado em relação ao meu trabalho.	2	5	6	8	17	62	5,2	1,3	0,2	
Limitação à participação de eventos fora do expediente por parte do cônjuge	17	O meu cônjuge apoia a minha participação em eventos profissionais em horário fora do expediente (reuniões/ treinamentos/ cursos/ viagens).	5	6	11	12	22	44	4,7	1,5	0,3	0,794 (0,763; 0,821)
	18	O meu cônjuge é compreensivo quando tenho que realizar atividades profissionais fora do horário de expediente.	5	8	10	11	24	42	4,7	1,5	0,3	
	19	A minha participação em atividades profissionais fora do horário de expediente contrariam o meu cônjuge.	8	12	9	10	20	42	4,5	1,7	0,4	
	20	O meu cônjuge desaprova as minhas viagens a trabalho.	4	7	5	7	16	62	5,1	1,5	0,3	

Troca de informações profissionais/aprendizado com o cônjuge	21	Na minha relação conjugal há troca de informações profissionais entre eu e meu cônjuge.	8	8	12	11	18	42	4,5	1,7	0,4	0,757 (0,721; 0,789)
	22	Eu aprendo coisas do meu trabalho com o meu cônjuge.	23	18	10	11	14	24	3,5	1,9	0,6	
	23	O meu cônjuge pouco compartilha informações de trabalho comigo.	3	7	6	11	19	53	5,0	1,4	0,3	
	24	Eu e meu cônjuge pouco conversamos sobre trabalho.	4	8	7	10	17	54	4,9	1,5	0,3	
Aconselhamento de carreira com o cônjuge	25	O meu cônjuge me dá dicas sobre como me desenvolver profissionalmente.	12	12	15	14	20	27	4,0	1,7	0,4	0,903 (0,888; 0,916)
	26	O meu cônjuge me orienta sobre como agir quando tenho dificuldades no meu trabalho.	10	9	10	14	23	34	4,3	1,7	0,4	
	27	O meu cônjuge me ajuda a tomar decisões de carreira com conselhos baseados na sua experiência.	12	8	15	13	18	33	4,2	1,7	0,4	
	28	Eu recebo recomendações do meu cônjuge sobre como devo agir diante dos obstáculos no meu trabalho.	10	10	14	15	21	30	4,2	1,7	0,4	
Suporte financeiro do cônjuge para o desenvolvimento da carreira	29	Eu recebo apoio financeiro do meu cônjuge para me desenvolver profissionalmente.	44	13	11	8	9	16	2,7	1,9	0,7	0,910 (0,897 0,922)
	30	O suporte financeiro do meu cônjuge me transmite segurança para tomar decisões na minha carreira.	33	15	11	12	9	20	3,1	1,9	0,6	
	31	O meu cônjuge contribui financeiramente para que eu participe em cursos ou eventos que contribuem para o meu crescimento profissional.	44	10	10	9	8	20	2,9	2,0	0,7	
	32	Eu conto com ajuda financeira do meu cônjuge para a realização de atividades importantes para a minha carreira.	43	13	11	8	9	16	2,7	1,9	0,7	
Auxílio do cônjuge para ampliar a rede de relacionamentos	33	Eu tenho ajuda profissional de amigos ou conhecidos do meu cônjuge em situações de trabalho.	47	15	10	9	9	10	2,5	1,8	0,7	0,504 (0,431; 0,569)
	34	O meu cônjuge me apresenta pessoas importantes para o meu desenvolvimento profissional.	31	20	17	9	10	13	2,9	1,8	0,6	
	35	Eu deixo de participar de atividades que seriam importantes para a minha rede de relacionamentos (happy hour, confraternizações) para não contrariar o meu cônjuge.	4	6	10	9	12	58	4,9	1,5	0,3	
	36	Já me distanciei de alguns contatos profissionais por restrições colocadas pelo meu cônjuge.	3	3	3	6	11	74	5,4	1,2	0,2	
Atitudes de sabotagem por parte do cônjuge	37	O meu cônjuge já realizou ações que me constrangeram profissionalmente.	82	9	2	2	2	2	1,4	1,1	0,8	0,808 (0,780; 0,836)
	38	O meu cônjuge já teve atitudes que prejudicaram o meu trabalho.	77	10	4	5	3	2	1,5	1,2	0,8	
	39	O meu cônjuge já agiu com a intenção de sabotar o meu trabalho.	88	6	2	1	1	2	1,3	0,9	0,7	
	40	O meu cônjuge já procedeu de modo a atrapalhar o meu trabalho.	78	10	3	3	3	2	1,5	1,1	0,8	

Totalmente (T), Muito (M), Pouco (P), Média ($\bar{X}$), Desvio Padrão (DP) e Coeficiente de Variação (CV)

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

As distribuições de frequências em quase todas as tabelas citadas mostram que as distribuições dos itens que compõem um mesmo fator são bem semelhantes, mostrando altas frequências e baixas frequências sempre na mesma resposta. As médias e as medidas de variabilidade dos escores também são semelhantes, como esperado. A exceção está para o fator “Auxílio do cônjuge para ampliar a rede de relacionamentos” (Tabela 12). Para este fator, as distribuições de frequências e médias dos dois primeiros itens são bem distintas das distribuições de frequências e médias dos dois últimos itens.

Nunnally (1978) recomenda um nível mínimo de 0,7 para o alfa de Cronbach. Hair et al. (2005) comentam que para pesquisas exploratórias, α pode ser reduzido para 0,6. Em todos os fatores teóricos propostos da dimensão “Carreira Objetiva” e da “influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira”, o valor pontual de Alfa de Cronbach, assim como seu intervalo de confiança, estão acima destes valores de referência, com exceção do fator “Auxílio do cônjuge para ampliar a rede de relacionamentos”.

Conclui-se que os fatores propostos no modelo teórico de cada dimensão estão bem definidos, apresentam boa consistência interna, e os itens propostos dentro de cada fator estão medindo satisfatoriamente o mesmo conceito, como desejado, exceto para o fator “Auxílio do cônjuge para ampliar a rede de relacionamentos”, que não foi bem definido, pois apresenta distribuições distintas dos itens e baixo alfa de Cronbach.

4.9 Análise fatorial de identificação dos fatores das dimensões carreira subjetiva e carreira objetiva

O objetivo desta seção é fazer a análise fatorial exploratória (AFE) para extração automática dos fatores da dimensão Carreira Subjetiva e Objetiva. Para realizar uma boa AFE, deve-se verificar primeiramente que a amostra tenha um tamanho apropriado. Hair, Black, Babin, Anderson e Tatham (2009) fazem a recomendação de que o tamanho mínimo da amostra seja cinco vezes maior que o número de itens avaliados. Estas dimensões têm ao todo 24 itens com escala Likert a serem analisados pela AFE, e a amostra tem 532 observações, obteve-se assim um

indicativo positivo da adequação do tamanho da amostra, pois o tamanho da amostra é 22,2 vezes o número de itens avaliados na AFE.

Nesta seção, várias técnicas de análise estatística foram utilizadas com o objetivo de extrair dos dados o máximo de informações e relações possíveis. O Quadro 8 traz as técnicas utilizadas na seção, os objetivos para os quais cada técnica foi utilizada e referências de base, para maior compreensão e esclarecimento teórico dos métodos.

Quadro 8: Técnicas estatísticas utilizadas nesta seção

Técnica utilizada	Aplicação	Referência
Análise Fatorial Exploratoria (AFE)	Técnica Multivariada de interdependência que busca sintetizar as relações entre um conjunto de variáveis inter-relacionadas, buscando identificar fatores que representam um conjunto de variáveis, permitindo a simplificação de um grande número de variáveis em um número menor de dimensões latentes (os fatores).	Fávero, Belfiore, Silva e Chan (2009)
Análise Fatorial Confirmatória	Verifica a validade e a confiabilidade da AFE obtida.	Fávero <i>et al.</i> (2009)
Escala Aditiva de um Fator	Média dos escores (respostas) de todos os itens que compõem um fator determinado pela AFE.	Hair <i>et al.</i> (2009)
Análise Discriminante	Técnica Multivariada usada quando a variável dependente é qualitativa e as variáveis independentes são quantitativas. Identifica as variáveis que discriminam cada estado da variável qualitativa dependente. Neste trabalho, ao classificar 3 níveis do fator a partir da escala aditiva de um fator, foi usada a análise discriminante para indicar quais itens tinham maior poder discriminatório dos níveis do fator.	Fávero <i>et al.</i> (2009)

Fonte: organizado e sintetizado pela autora com base nos autores citados.

Conforme recomenda a literatura, foram verificados os pressupostos acerca da análise fatorial no que se refere à distribuição normal multivariada dos itens e presença de outliers. O software estatístico usado nas análises deste trabalho, SPSS, não dispõe de um teste estatístico para avaliar a normalidade multivariada, apenas a univariada. Entretanto, Hair *et al.* (2009) lembram que, apesar de a normalidade univariada não garantir a normalidade multivariada, se todas as variáveis atendem a condição univariada, quaisquer desvios da normalidade multivariada são inócuos, e se pelo menos um dos itens não tiver distribuição normal univariada, a distribuição

multivariada não será normal. Os p-valores do teste de Kolmogorov Smirnov e Shapiro Wilk foram todos iguais a 0,000 para todos os itens, levando à rejeição da hipótese nula de normalidade para todos os itens. Entretanto, Hoss & Caten (2010) lembram que a suposição de normalidade tem importância mais conceitual do que propriamente estatística na AFE. Os autores garantem que a falta de normalidade ou linearidade dos dados somente diminuem as correlações observadas na AFE.

Adicionalmente, foi verificado se havia existência de *outliers* na base de dados. O método usado para identificação de *outliers* foi a distância de Mahalanobis, conforme sugerem Hair *et al.* (2009). A análise da distância de Mahalanobis permitiu inferir que não havia *outliers* em nenhum dos itens.

Enfim, deve-se assegurar que a matriz de dados tenha correlações suficientes que justifiquem a análise fatorial. Fávero *et al.* (2009) propõem que pelo menos 20% das correlações bivariadas tenham valores absolutos superiores a 0,30. A matriz de correlação não pode ser exibida aqui pela sua elevada dimensão de 24 linhas e 24 colunas, mas, da sua análise minuciosa, elemento a elemento, foi possível verificar que, das 276 correlações possíveis, 125 tinham valores absolutos maiores que 0,30 e, assim, 45,3% das correlações tinham valores absolutos superiores a 0,30. As constatações iniciais permitiram prosseguir à aplicação da técnica de análise fatorial de componentes principais com método de rotação Varimax, com normalização Kaiser para os dados.

Na Tabela 13 são apresentados os resultados da estatística KMO e do teste de esfericidade de Bartlett para a análise fatorial proposta. O teste de esfericidade de Bartlett é utilizado para verificar a hipótese de a matriz de correlação ser uma matriz identidade com determinante igual a 1. Já a estatística de KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), que varia de 0 a 1, compara as correlações simples com as correlações parciais observadas entre as variáveis. Valores de KMO próximos de zero explicitam a existência de uma fraca correlação entre as variáveis e indicam que a análise fatorial pode não ser adequada para os dados. Em contraste, quanto mais próximo a estatística KMO estiver de 1, maior será a qualidade da Análise Fatorial. Os resultados para os dados deste trabalho mostram KMO=0,920, garantindo adequação e qualidade da análise fatorial proposta. O p-valor=0,000 do teste de esfericidade de Bartlett conduz à rejeição da hipótese de a matriz de correlação ser a identidade, evidenciando, portanto,

que há correlações significativas entre as variáveis, corroborando a justificativa da utilização da Análise Fatorial.

Tabela 13: Teste de Bartlet e Estatística KMO

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,920
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6086,903
	df	276
	Sig.	,000

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A matriz anti-imagem de variâncias-covariâncias e de correlações não pode ser exibida aqui pela sua alta dimensão de 48 linhas e 24 colunas, mas foi minuciosamente avaliada para verificar se alguma variável devia ser excluída da análise. A matriz anti-imagem apresenta os valores não negativos das covariâncias e das correlações parciais entre as variáveis, sendo que tais valores estimam as correlações entre as variáveis que não decorrem dos fatores comuns. Na matriz anti-imagem de correlações, os valores da diagonal principal também representam uma medida de adequação dos dados à análise fatorial para cada uma das variáveis em análise. Esta medida de adequação é conhecida como MSA (medida de adequação da amostra). Caso algum valor da diagonal esteja abaixo de 0,5, tal fato indica que esta variável não pode se ajustar à estrutura definida pelas outras variáveis e deve ser eliminada (Maroco, 2007). Na presente análise, o MSA foi superior a 0,813 para todas as variáveis, sugerindo que nenhuma variável deveria ser retirada.

A Tabela 14 traz para cada item as comunalidades de extração em ordem decrescente. É conhecida por comunalidade a proporção da variância de cada variável explicada pelo conjunto dos fatores selecionados em cada variável, sendo calculada pela somatória dos quadrados da carga de fator na variável. As comunalidades, após a extração, variam de 0 a 1, sendo mais próximas de zero quando os fatores comuns explicam baixa ou nenhuma variância da variável e 1 quando toda a variância é explicada por todos os fatores. Na presente análise, foi possível verificar que quase todos os escores de comunalidade tinham valores acima de 0,5, indicando que

as variáveis tinham forte relação com os fatores retidos e que assim nenhuma variável deveria ser retirada da análise fatorial. A exceção ocorreu para o escore do item I20 “O meu trabalho é rotineiro” para o qual a comunalidade foi igual a 0,426. Entretanto, não foi tomada a decisão de eliminar tal variável porque ela apresentou alto valor de $MSA=0,956$ e apresentou também elevados valores de cargas fatoriais.

Tabela 14: Comunalidades na extração (C.E) para cada variável

Código da Variável	Variável	C.E
I9	Remuneração atende minhas necessidades financeiras.	0,809
I10	O salário é compatível com as minhas necessidades.	0,779
I18	O meu trabalho é estimulante.	0,737
I2	Eu estou realizada com o meu trabalho.	0,724
I23	Tenho tido poucas oportunidades de fortalecer a minha rede de contatos.	0,709
I13	A minha atividade profissional é cheia de propósito e significado.	0,678
I24	Tenho tido muito tempo para manter contato com pessoas importantes para o meu desenvolvimento profissional.	0,675
I11	A remuneração pelo meu trabalho é satisfatória.	0,673
I1	A minha carreira é bem-sucedida.	0,658
I27	Não tenho dificuldades em conciliar vida familiar/pessoal e trabalho.	0,655
I17	Minha atividade profissional é cheia de desafios.	0,642
I25	O meu trabalho me permite integrar as diversas esferas da vida (profissional, familiar e pessoal).	0,625
I22	O meu trabalho me dá oportunidade de ampliar a minha rede de relacionamentos.	0,608
I4	Estou contente com a carreira.	0,607
I26	Eu tenho tempo para realizar atividades fora do trabalho importantes para o meu bem-estar.	0,598
I12	Estou feliz com a minha remuneração.	0,592
I3	Estou satisfeita com minha atividade profissional.	0,591
I15	As atividades que realizo tem muito sentido para mim.	0,583
I19	O meu potencial é muito explorado no meu trabalho.	0,578
I16	O que faço tem muita relação com os meus verdadeiros interesses.	0,571
I28	A minha carreira interfere positivamente nos outros aspectos da minha vida.	0,564
I21	A minha rede de contatos tem sido importante para carreira.	0,563
I14	No meu trabalho eu expesso o meu verdadeiro eu.	0,537
I20	O meu trabalho é rotineiro.	0,426

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 15 traz o resultado da análise fatorial, feita pelo critério da raiz latente, mostrando os autovalores (*eigenvalues*) para cada fator encontrado e o percentual da variância explicada por fator antes e depois da rotação. Com base na regra de retenção de fatores com autovalores maiores que 1, o modelo final obteve 5 fatores, que explicam 63,261% da variância dos dados, índice considerado satisfatório. Hair *et al.* (2009) comentam que uma extração de 60% da variância seria aceitável para pesquisas sociais exploratórias e descritivas, como é o caso deste estudo. O gráfico scree (diagrama de segmentação) corrobora a retenção de 5 fatores (Gráfico 24).

Tabela 15: Autovalores e percentual de variância explicada pelos fatores.

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8,253	34,388	34,388	8,253	34,388	34,388	3,877	16,152	16,152
2	2,412	10,052	44,439	2,412	10,052	44,439	3,835	15,980	32,132
3	1,999	8,329	52,768	1,999	8,329	52,768	3,032	12,633	44,765
4	1,296	5,398	58,166	1,296	5,398	58,166	2,627	10,948	55,713
5	1,223	5,095	63,261	1,223	5,095	63,261	1,812	7,548	63,261
6	,734	3,059	66,320						
7	,707	2,946	69,265						
8	,673	2,804	72,069						
9	,602	2,507	74,576						
10	,597	2,486	77,062						
11	,561	2,337	79,399						
12	,542	2,257	81,656						
13	,487	2,028	83,684						
14	,478	1,992	85,676						
15	,467	1,945	87,620						
16	,438	1,827	89,447						
17	,398	1,660	91,107						
18	,384	1,598	92,706						
19	,378	1,574	94,280						
20	,359	1,496	95,776						
21	,322	1,342	97,118						
22	,303	1,263	98,381						
23	,212	,885	99,266						
24	,176	,734	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Gráfico 24: Gráfico Scree da Análise Fatorial

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Para identificação de quais variáveis integravam cada grupo de fatores, procedeu-se à análise da matriz de componentes, que também não será reportada aqui pela sua alta dimensão de 24 linhas por 5 colunas. Esta matriz apresenta as cargas (*loadings*) que correlacionam as variáveis com os fatores antes da rotação, permitindo verificar qual fator melhor explica cada uma das variáveis originais. Da análise da matriz de componentes foi possível identificar a formação dos 5 fatores. Mais especificamente, somente 3 fatores tiveram representação de máxima carga fatorial, sendo que 2 fatores não tiveram nenhum item que tinha carga fatorial máxima relacionadas. Os 3 fatores encontrados receberam as seguintes nomeações:

- Fator 1: Satisfação profissional e realização pessoal.
- Fator 2 : Satisfação Financeira
- Fator 3: Integração Carreira e outras Esferas da Vida

A Tabela 16 traz os itens agrupados por fator e a carga fatorial de cada item, tendo sido o resultado da AFE o seguinte agrupamento:

Tabela 16: Carga fatorial dos itens agrupados por fator

	Item	Fator 1	Fator 2	Fator 3
I1	A minha carreira é bem-sucedida.	0,731		
I2	Eu estou realizada com o meu trabalho.	0,818		
I3	Estou satisfeita com minha atividade profissional.	0,665		
I4	Estou contente com a carreira.	0,670		
I9	A minha atividade profissional é cheia de propósito e significado.	0,545		
I10	No meu trabalho eu expresse o meu verdadeiro eu.	0,560		
I11	As atividades que realizo tem muito sentido para mim.	0,582		
I12	O que faço não tem muita relação com os meus verdadeiros interesses.	0,554		
I13	Minha atividade profissional é cheia de desafios.	0,723		
I14	Meu trabalho é estimulante.	0,622		
I15	O meu potencial é muito explorado no meu trabalho.	0,641		
I16	O meu trabalho não é rotineiro.	0,606		
I17	A minha rede de contatos tem sido importante para carreira.	0,601		
I18	O meu trabalho me dá oportunidade de ampliar a minha rede de relacionamentos.	0,801		
I19	Tenho tido muitas oportunidades de fortalecer a minha rede de contatos.	0,627		
I20	Tenho tido muito tempo para manter contato com pessoas importantes para o meu desenvolvimento profissional.	0,525		
I5	Remuneração atende minhas necessidades financeiras.		0,545	
I6	O salário é compatível com as minhas necessidades.		0,560	
I7	A remuneração pelo meu trabalho é satisfatória.		0,582	
I8	Estou feliz com a minha remuneração.		0,554	
I21	O meu trabalho me permite integrar as diversas esferas da vida (profissional, familiar e pessoal).			0,647
I22	Eu tenho tempo para realizar atividades fora do trabalho importantes			0,703

	para o meu bem-estar.	
$\overline{I23}$	Não tenho dificuldades em conciliar vida familiar/pessoal e trabalho.	0,798
$\overline{I24}$	A minha carreira interfere positivamente nos outros aspectos da minha vida.	0,715

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

O **Fator com rótulo 1**, o qual foi chamado de “Satisfação profissional e realização pessoal”, agrupou todos os itens dos fatores teóricos “Satisfação em relação à carreira”, “Autenticidade/Sentido pessoal do Trabalho”, “Desafios/Trabalho Estimulante” e “Networking”. Este fator representa a satisfação mais plena da mulher com sua carreira, que define como ‘bem-sucedida’. Para altos escores neste fator, o trabalho tem propósito e significado, e o sentimento de se ter obtido sucesso e realização pessoal está presente. Dentro deste fator, estão também os itens que afirmam o trabalho como estimulante e como oportunidade para ampliar a rede de relacionamentos (networking).

O **Fator com rótulo 2** foi identificado como “Satisfação Financeira”. A Tabela 16 traz os itens nele agrupados e a carga fatorial de cada item. Este fator coincide com o fator proposto teoricamente com o nome de “Remuneração”, demonstrando que o fator teórico foi bem definido, pois também foi identificado isoladamente por mineração de dados.

O **Fator com rótulo 3** foi denominado de “Integração Carreira e Outras Esferas da Vida”. Os itens agrupados e a carga fatorial de cada item são descritos na Tabela 16. A identificação deste fator foi feita usando as cargas fatoriais após a rotação. Como recomenda Fávero *et al.* (2009), a rotação ortogonal tem por objetivo extremar os valores das cargas de modo que cada variável se associe a um fator. Este fator coincide com o fator proposto teoricamente de mesmo nome, demonstrando que o fator teórico foi bem definido, pois também foi identificado isoladamente por mineração de dados.

A Tabela 17 traz a matriz de correlação de Pearson entre os fatores calculados após a rotação, mostrando todas as correlações bivariadas de fatores distintos iguais a zero, comprovando que, de fato, o método de rotação Varimax gerou fatores ortogonais e independentes, como é idealizado.

Tabela 17: Matriz de correlação de Pearson entre os fatores após a rotação

		REGR factor score 1 for analysis 2	REGR factor score 2 for analysis 2	REGR factor score 3 for analysis 2	REGR factor score 4 for analysis 2	REGR factor score 5 for analysis 2
REGR factor score 1 for analysis 2	Pearson Correlation	1	,000	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)		1,000	1,000	1,000	1,000
	N	532	532	532	532	532
REGR factor score 2 for analysis 2	Pearson Correlation	,000	1	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000		1,000	1,000	1,000
	N	532	532	532	532	532
REGR factor score 3 for analysis 2	Pearson Correlation	,000	,000	1	,000	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000		1,000	1,000
	N	532	532	532	532	532
REGR factor score 4 for analysis 2	Pearson Correlation	,000	,000	,000	1	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	1,000		1,000
	N	532	532	532	532	532
REGR factor score 5 for analysis 2	Pearson Correlation	,000	,000	,000	,000	1
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	1,000	1,000	
	N	532	532	532	532	532

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Assim, o conjunto de 24 itens correlacionados foi transformado em um conjunto de apenas 3 fatores principais, adjacentes às variáveis, não observáveis.

4.9.1 Análise fatorial confirmatória da AFE para a carreira nas dimensões subjetiva e objetiva

A análise fatorial confirmatória é feita em três etapas: Análise da Validade da Construção, Análise da Confiabilidade da Construção e Análise Detalhada dos Itens.

4.9.1.1 Análise de Validade da Construção

A validade de construção pode ser considerada como redundante, pois foi utilizada a raiz latente como critério de extração dos fatores. Neste caso, como o ponto de corte que define o

número de fatores é especificado com base nos autovalores maiores ou iguais a um, a extração somente poderia fornecer fatores unidimensionais (Hair *et al.*, 2009).

4.9.1.2 Análise da Confiabilidade da Construção

A Tabela 18 apresenta os coeficientes alfa de Cronbach dos fatores e do questionário global. Os fatores apresentaram valores de alfa maiores do que o recomendado, mostrando que todos os fatores encontrados têm boa consistência interna, e os itens internos ao fator estão medindo satisfatoriamente o mesmo conceito.

Tabela 18: Confiabilidade da construção da AFE para as dimensões carreira objetiva e subjetiva

Rótulo do Fator	Nome do Fator	Alfa de Cronbach
1	Satisfação profissional e realização pessoal”	0,911 (0,900; 0,922)
2	“Satisfação financeira”	0,843 (0,820; 0,864)
3	“Integração carreira e outras esferas da vida”	0,765 (0,731; 0,796)
Global	Todos os 24 itens	0,909 (0,897-0,920)

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

4.9.1.3 Análise detalhada de itens

A análise detalhada de itens é um método para avaliação da sua correta alocação nos fatores. Considera-se a correlação de cada item com cada fator para verificar se o item pertence ou não ao fator em que foi alocado (Nunnally, 1978). Se um item pertencente a um fator tiver uma correlação maior com outro fator para o qual não foi designado, este item deveria ser reposicionado ou eliminado (Saraph, Benson, & Schroeder, 1989).

Para fazer esta análise detalhada, foi necessário criar uma escala aditiva que representasse cada fator. Esta escala é a média dos itens significativos do fator. Deste modo, a análise detalhada de itens verifica se eles foram apropriadamente designados aos seus respectivos fatores. Se a correlação do item for maior com a escala do fator em que foi alocado, este deverá ser mantido no fator. Por exemplo, o item “A minha carreira é bem-sucedida” foi designado ao fator “Satisfação profissional e realização pessoal”, caso este item tivesse uma correlação maior com o fator “Satisfação financeira”, ele poderia ter sido alocado incorretamente. Tendo como referência este princípio, verificou-se que todos os itens foram alocados corretamente.

4.10 Análise fatoria de identificação dos fatores da dimensão influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira

O objetivo desta seção é fazer a análise fatorial exploratória (AFE) para extração automática dos fatores da dimensão Influência da Relação Conjugal no Desenvolvimento da Carreira. Os mesmos procedimentos feitos para a identificação e a verificação dos fatores das dimensões carreira subjetiva e objetiva, descritos nas seções anteriores, foram seguidos para a identificação dos fatores da dimensão Influência da Relação Conjugal no Desenvolvimento da Carreira. Como esta dimensão tem, ao todo, 40 itens com escala Likert a serem analisados pela AFE e a amostra, 532 observações, tem-se um indicativo positivo da adequação do tamanho da amostra, pois seu tamanho é 13,3 vezes o número de itens avaliados na AFE.

Assim como na análise anterior, na investigação sobre a normalidade da distribuição, os p-valores do teste de Kolmogorov Smirnov e Shapiro Wilk foram todos iguais a 0,000 para todos os itens levando à rejeição da hipótese nula de normalidade para todos os itens, mas foi decidido amparar-se nas recomendações de Hoss & Caten (2010), que lembram que a suposição de normalidade tem importância mais conceitual do que propriamente estatística e que a falta de normalidade, homocedasticidade ou linearidade dos dados somente diminui as correlações observadas na AFE. A análise da distância de Mahalanobis permitiu inferir que não havia *outliers* em nenhum dos itens da Influência da Relação Conjugal no Desenvolvimento da Carreira.

A matriz de correlação entre os itens não pode ser exibida aqui em razão de sua elevada dimensão de 40 linhas e 40 colunas, mas da sua análise minuciosa, elemento a elemento, foi possível verificar que das 780 correlações possíveis deste trabalho, 336 tinham valores absolutos maiores que 0,30 e, assim, 43,1% das correlações tinham valores absolutos superiores a 0,30. As constatações iniciais permitiram prosseguir à aplicação da técnica de análise fatorial de componentes principais com método de rotação Varimax com normalização Kaiser para os dados.

Na Tabela 19 são apresentados os resultados da estatística KMO e do teste de esfericidade de Bartlett para a análise fatorial proposta. Os resultados para os dados deste domínio mostram KMO=0,938 garantindo adequação e qualidade da análise fatorial proposta. O p-valor=0,000 do teste de esfericidade de Bartlett conduz à rejeição da hipótese de a matriz de correlação ser a identidade, evidenciando, portanto, correlações significativas entre as variáveis, corroborando a justificativa da utilização da Análise Fatorial.

Tabela 19: Teste de Bartlet e Estatística KMO.

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,938
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	12082,720
	df	780
	Sig.	,000

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A matriz anti-imagem de variâncias-covariâncias e de correlações não pode ser reportada aqui pois tem 80 linhas e 40 colunas, mas foi minuciosamente avaliada para verificar se alguma variável deveria ser excluída da análise. Na presente análise o MSA, obtido da diagonal da anti-matriz das correlações foi superior a 0,844 para todas as variáveis, sugerindo que nenhuma variável deveria ser retirada.

A Tabela 20 traz a análise de comunalidade com as comunalidades de extração em ordem decrescente. Na presente análise, foi possível verificar que quase todos os escores de

comunalidade tinham valores acima de 0,5, indicando que as variáveis tinham forte relação com os fatores retidos e que assim nenhuma variável deveria ser retirada da análise fatorial. Os fatores que não apresentaram comunalidade acima de 0,5 foram (I28)⁻ A estabilidade na minha relação conjugal me deixa segura, (I47)⁻ O meu cônjuge compartilha muitas informações de trabalho comigo e (I32)⁻ O meu sucesso profissional não incomodaria o meu cônjuge. Entretanto, não foi tomada a decisão de eliminar tais variáveis porque elas apresentaram altos valores de MSA e elevados valores de cargas fatoriais.

Tabela 20: Comunalidades na extração (C.E) para cada variável

Código da Variável	Variável	C.E
I53	Eu recebo apoio financeiro do meu cônjuge para me desenvolver profissionalmente.	0,851
I55	O meu cônjuge contribui financeiramente para que eu participe em cursos ou eventos que contribuem para o meu crescimento profissional.	0,827
I56	Eu conto com ajuda financeira do meu cônjuge para a realização de atividades importantes para a minha carreira.	0,826
I36	O meu cônjuge não gostaria que eu parasse de trabalhar.	0,787
I49	O meu cônjuge me dá dicas sobre como me desenvolver profissionalmente.	0,760
I35	O meu cônjuge não acha que seria melhor se eu me dedicasse à família ao invés de trabalhar.	0,756
I50	O meu cônjuge me orienta sobre como agir quando tenho dificuldades no meu trabalho.	0,750
I25	A minha relação conjugal me transmite segurança emocional.	0,748
I57	Eu tenho ajuda profissional de amigos ou conhecidos do meu cônjuge em situações de trabalho.	0,713
I26	O meu relacionamento conjugal me traz bem-estar.	0,711
I52	Eu recebo recomendações do meu cônjuge sobre como devo agir diante dos obstáculos no meu trabalho.	0,711
I51	O meu cônjuge me ajuda a tomar decisões de carreira com conselhos baseados na sua experiência.	0,705
I62	O meu cônjuge já teve atitudes que prejudicaram o meu trabalho.	0,693
I58	O meu cônjuge me apresenta pessoas importantes para o meu desenvolvimento profissional.	0,685
I46	Eu aprendo coisas do meu trabalho com o meu cônjuge.	0,676
I40	O meu cônjuge não é desinteressado em relação ao meu trabalho.	0,669
I54	O suporte financeiro do meu cônjuge me transmite segurança para tomar decisões na minha carreira.	0,666
I41	O meu cônjuge apoia a minha participação em eventos profissionais em horário fora do expediente (reuniões/ treinamentos/ cursos/ viagens).	0,661
I37	O meu cônjuge se interessa pelo meu trabalho.	0,660
I38	O meu cônjuge quer saber sobre as dificuldades que eu enfrento no meu trabalho.	0,659
I64	O meu cônjuge já procedeu de modo a atrapalhar o meu trabalho.	0,658
I34	O meu cônjuge incentiva o desenvolvimento da minha carreira.	0,652

I61	O meu cônjuge já realizou ações que me constrangeram profissionalmente.	0,651
I27	A minha relação com o meu cônjuge não é conflituosa.	0,650
I59	Eu não deixo de participar de atividades que seriam importantes para a minha rede de relacionamentos (happy hour, confraternizações) para não contrariar o meu cônjuge.	0,612
I39	O meu cônjuge não é indiferente ao meu trabalho.	0,608
I43	A minha participação em atividades profissionais fora do horário de expediente não contrariam o meu cônjuge.	0,606
I45	Na minha relação conjugal há troca de informações profissionais entre eu e meu cônjuge.	0,599
I31	O meu cônjuge vê muita importância no meu trabalho.	0,596
I60	Nunca me distanciei de alguns contatos profissionais por restrições colocadas pelo meu cônjuge.	0,585
I42	O meu cônjuge é compreensivo quando tenho que realizar atividades profissionais fora do horário de expediente.	0,580
I29	O fato de meu cônjuge admirar o meu trabalho contribui para o meu crescimento profissional.	0,573
I44	O meu cônjuge aprova as minhas viagens a trabalho.	0,564
I30	O meu cônjuge considera importante a minha atividade profissional.	0,552
I33	Eu sou estimulada pelo meu cônjuge a ter um bom desempenho profissional.	0,544
I48	Eu e meu cônjuge conversamos muito sobre trabalho.	0,540
I63	O meu cônjuge já agiu com a intenção de sabotar o meu trabalho.	0,509
I28	A estabilidade na minha relação conjugal me deixa segura.	0,486
I47	O meu cônjuge compartilha muito informações de trabalho comigo.	0,447
I32	O meu sucesso profissional não incomodaria o meu cônjuge.	0,441

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 21 traz o resultado da análise fatorial, feita pelo critério da raiz latente, mostrando os autovalores (*eigenvalues*) para cada fator encontrado e o percentual da variância explicada por fator, antes e depois da rotação. Com base na regra de retenção de fatores com autovalores maiores que 1, o modelo final obteve 8 dimensões que explicam 64,915% da variância dos dados, índice considerado satisfatório. O gráfico *scree* corrobora o entendimento da retenção de 8 fatores (Gráfico 25).

Tabela 21: Autovalores e percentual de variância explicada pelos fatores

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	12,626	31,564	31,564	12,626	31,564	31,564	5,116	12,789	12,789
2	4,488	11,219	42,783	4,488	11,219	42,783	4,400	11,001	23,790
3	2,350	5,874	48,657	2,350	5,874	48,657	3,485	8,712	32,502
4	1,710	4,275	52,932	1,710	4,275	52,932	3,358	8,395	40,896
5	1,368	3,420	56,353	1,368	3,420	56,353	3,089	7,721	48,618
6	1,289	3,223	59,576	1,289	3,223	59,576	3,051	7,626	56,244
7	1,086	2,715	62,291	1,086	2,715	62,291	1,931	4,828	61,072
8	1,049	2,624	64,915	1,049	2,624	64,915	1,537	3,842	64,915
9	,963	2,408	67,323						
10	,799	1,997	69,320						
11	,774	1,935	71,255						
12	,702	1,754	73,009						
13	,659	1,647	74,656						
14	,648	1,620	76,276						
15	,593	1,483	77,759						
16	,563	1,408	79,167						
17	,546	1,366	80,533						
18	,522	1,305	81,838						
19	,510	1,275	83,113						
20	,484	1,209	84,322						
21	,455	1,138	85,460						
22	,450	1,125	86,585						
23	,421	1,053	87,637						
24	,405	1,012	88,649						
25	,387	,968	89,617						
26	,372	,931	90,548						
27	,370	,925	91,473						
28	,352	,879	92,352						
29	,334	,834	93,186						
30	,323	,809	93,994						
31	,313	,782	94,777						
32	,295	,739	95,515						
33	,279	,697	96,213						
34	,259	,646	96,859						
35	,254	,636	97,495						
36	,246	,615	98,110						
37	,212	,529	98,639						
38	,202	,506	99,145						
39	,186	,464	99,609						
40	,156	,391	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Gráfico 25: Gráfico *Scree* da Análise Fatorial

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Para identificação de quais variáveis integravam cada grupo de fatores, procedeu-se à análise da matriz de componentes, que também não será reportada aqui pela sua alta dimensão de 40 linhas por 8 colunas. Da análise da matriz de componentes, foi possível identificar a formação dos 8 fatores. No entanto, somente 3 fatores tiveram representação de máxima carga fatorial. Os 3 fatores encontrados receberam a seguinte nomeação:

- Fator 1: “Apoio da Relação Conjugal à Carreira da Mulher”.
- Fator 2: “Apoio financeiro do cônjuge”
- Fator 3: “Sabotagem por parte do cônjuge”.

A Tabela 22 traz os itens agrupados no fator com rótulo 1, chamado de **Apoio da Relação Conjugal à Carreira da Mulher**, e a carga fatorial de cada item. Nota-se que a AFE agrupou os itens dos fatores teóricos: Influência da relação no bem-estar/segurança emocional;

Valorização do trabalho pelo cônjuge; Encorajamento do cônjuge para desenvolver a carreira; Interesse do cônjuge em ouvir e saber sobre o trabalho do outro; Apoio à participação de atividades fora do expediente por parte do cônjuge; Troca de informações profissionais/aprendizado com o cônjuge; Aconselhamento de carreira com o cônjuge; e Auxílio do cônjuge para ampliar a rede de relacionamentos.

O Fator 1, apoio conjugal à carreira da mulher, representa todas as influências positivas de apoio da relação conjugal no que diz respeito a ser uma relação que garante segurança emocional e bem-estar, apoio pessoal, companheirismo, incentivo, compreensão e estímulo do cônjuge para o desenvolvimento a carreira da mulher.

Tabela 22: Carga fatorial e comunalidade dos itens dos fatores da influência da relação conjugal sobre a carreira da mulher

Nº	Item	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Comunal.
I25	A minha relação conjugal me transmite segurança emocional.	0,6538			0,748
I26	O meu relacionamento conjugal me traz bem-estar.	0,6728			0,711
I27	A minha relação com o meu cônjuge é conflituosa.	0,5526			0,650
I28	A instabilidade na minha relação conjugal me deixa insegura.	0,3858			0,486
I29	O fato de meu cônjuge admirar o meu trabalho contribui para o meu crescimento profissional.	0,7252			0,573
I30	O meu cônjuge considera importante a minha atividade profissional.	0,6509			0,552
I31	O meu cônjuge vê pouca importância no meu trabalho.	0,5964			0,596
I32	O meu sucesso profissional incomodaria o meu cônjuge.	0,5210			0,441
I33	Eu sou estimulada pelo meu cônjuge a ter um bom desempenho profissional.	0,6865			0,544
I34	O meu cônjuge incentiva o desenvolvimento da minha carreira.	0,7522			0,652
I35	O meu cônjuge acha que seria melhor se eu me dedicasse à família ao invés de trabalhar.	0,5113			0,756
I36	O meu cônjuge gostaria que eu parasse de trabalhar.	0,5084			0,787
I37	O meu cônjuge se interessa pelo meu trabalho.	0,7402			0,660
I38	O meu cônjuge quer saber sobre as dificuldades que eu enfrento no meu trabalho.	0,7159			0,659
I39	O meu cônjuge é indiferente ao meu trabalho.	0,6342			0,608
I40	O meu cônjuge é desinteressado em relação ao meu trabalho.	0,6501			0,669
I41	O meu cônjuge apoia a minha participação em eventos profissionais em horário fora do expediente (reuniões/ treinamentos/ cursos/ viagens).	0,5918			0,661
I42	O meu cônjuge é compreensivo quando tenho que realizar atividades profissionais fora do horário de expediente.	0,5722			0,580
I43	A minha participação em atividades profissionais fora do horário de expediente contrariam o meu cônjuge.	0,4902			0,606
I44	O meu cônjuge desaprova as minhas viagens a trabalho.	0,5074			0,564
I45	Na minha relação conjugal há troca de informações	0,6187			0,599

	profissionais entre eu e meu cônjuge.		
I46	Eu aprendo coisas do meu trabalho com o meu cônjuge.	0,5700	0,676
	O meu cônjuge pouco compartilha informações de trabalho		0,447
I47	comigo.	0,5054	
I48	Eu e meu cônjuge pouco conversamos sobre trabalho.	0,5609	0,540
	O meu cônjuge me dá dicas sobre como me desenvolver		0,760
I49	profissionalmente.	0,6972	
	O meu cônjuge me orienta sobre como agir quando tenho		0,750
I50	dificuldades no meu trabalho.	0,6639	
	O meu cônjuge me ajuda a tomar decisões de carreira com		0,705
I51	conselhos baseados na sua experiência.	0,6468	
	Eu recebo recomendações do meu cônjuge sobre como		0,711
I52	devo agir diante dos obstáculos no meu trabalho.	0,6080	
	Eu tenho ajuda profissional de amigos ou conhecidos do		0,713
I57	meu cônjuge em situações de trabalho.	0,4501	
	O meu cônjuge me apresenta pessoas importantes para o		0,685
I58	meu desenvolvimento profissional.	0,5403	
	Eu deixo de participar de atividades que seriam importantes		0,612
I59	para a minha rede de relacionamentos (happy hour, confraternizações) para não contrariar o meu cônjuge.	0,4360	
	Já me distanciei de alguns contatos profissionais por		0,585
I60	restrições colocadas pelo meu cônjuge.	0,4028	
	Eu recebo apoio financeiro do meu cônjuge para me		0,851
I53	desenvolver profissionalmente.	0,4746	
	O suporte financeiro do meu cônjuge me transmite		0,666
I54	segurança para tomar decisões na minha carreira.	0,4897	
	O meu cônjuge contribui financeiramente para que eu		0,827
I55	participe em cursos ou eventos que contribuem para o meu	0,4564	
	crescimento profissional.		
	Eu conto com ajuda financeira do meu cônjuge para a		0,826
I56	realização de atividades importantes para a minha carreira.	0,4805	
	O meu cônjuge já realizou ações que me constrangeram		0,651
I61	profissionalmente.	0,4665	
	O meu cônjuge já teve atitudes que prejudicaram o meu		0,693
I62	trabalho.	0,4375	
	O meu cônjuge já agiu com a intenção de sabotar o meu		0,509
I63	trabalho.	0,4745	
	O meu cônjuge já procedeu de modo a atrapalhar o meu		0,658
I64	trabalho.	0,4387	
Global	Todos os 24 itens		

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Os itens I53, I54, I55 e I56 foram agrupados no Fator com rótulo 2, que chamado de apoio financeiro à carreira da mulher. A Tabela 23 apresenta a carga fatorial e a comunalidade de cada item. Este fator corresponde aos itens da categoria do modelo teórico denominada de suporte financeiro do cônjuge para o desenvolvimento da carreira.

No Fator com rótulo 3, foram agrupados os itens I61, I62, I63 e I64, identificado como sabotagem à carreira da mulher, conforme mostra a Tabela 23. Ele reuniu todos os itens da categoria do modelo teórico denominada de atitudes de sabotagem por parte do cônjuge.

A Tabela 23 traz a matriz de correlação de Pearson entre os fatores calculados após a rotação. A matriz mostra todas as correlações bivariadas de fatores distintos iguais a zero, demonstrando que, de fato, o método de rotação Varimax gerou fatores ortogonais e independentes, como é idealizado.

Assim, o conjunto de 40 itens correlacionados foi transformado em um conjunto de apenas 3 fatores principais adjacentes às variáveis e não observáveis, não correlacionados, e os escores fatoriais resultantes desta análise fatorial foram obtidos para cada respondente da pesquisa.

Tabela 23: Matriz de correlação de Pearson entre os Fatores após a rotação

		Correlations						
		REGR factor score 1 for analysis 3	REGR factor score 2 for analysis 3	REGR factor score 3 for analysis 3	REGR factor score 4 for analysis 3	REGR factor score 5 for analysis 3	REGR factor score 6 for analysis 3	REGR factor score 7 for analysis 3
REGR factor score 1 for analysis 3	Pearson Correlation	1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)		1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	N	532	532	532	532	532	532	532
REGR factor score 2 for analysis 3	Pearson Correlation	,000	1	,000	,000	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000		1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	N	532	532	532	532	532	532	532
REGR factor score 3 for analysis 3	Pearson Correlation	,000	,000	1	,000	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000		1,000	1,000	1,000	1,000
	N	532	532	532	532	532	532	532
REGR factor score 4 for analysis 3	Pearson Correlation	,000	,000	,000	1	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	1,000		1,000	1,000	1,000
	N	532	532	532	532	532	532	532
REGR factor score 5 for analysis 3	Pearson Correlation	,000	,000	,000	,000	1	,000	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	1,000	1,000		1,000	1,000
	N	532	532	532	532	532	532	532
REGR factor score 6 for analysis 3	Pearson Correlation	,000	,000	,000	,000	,000	1	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000		1,000
	N	532	532	532	532	532	532	532
REGR factor score 7 for analysis 3	Pearson Correlation	,000	,000	,000	,000	,000	,000	1
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	
	N	532	532	532	532	532	532	532
REGR factor score 3 for analysis 3	Pearson Correlation	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
	N	532	532	532	532	532	532	532

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

4.10.1 Análise Fatorial Confirmatória da AFE dos itens da Influência da Relação Conjugal no desenvolvimento da Carreira

Assim como ocorreu na análise da dimensão da carreira subjetiva e objetiva, a validade de construção pode ser considerada como redundante, pois foi utilizada raiz latente como critério de extração dos fatores. Neste caso, como o ponto de corte, que define o número de fatores, é especificado com base nos autovalores maiores ou iguais a um, a extração somente poderia fornecer fatores unidimensionais.

4.10.1.2 Análise da Confiabilidade da Construção

A Tabela 24 apresenta os coeficientes alfa de Cronbach dos fatores e do questionário global. Os fatores apresentaram valores de alfa maiores do que o recomendado pela literatura. Os intervalos de confiança também estão acima dos limites teóricos recomendados, com exceção do intervalo de confiança do alfa de Cronbach do Fator 3.

Tabela 24: Confiabilidade da construção da AFE para a dimensão Influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira

Rótulo do Fator	Nome do Fator	Alfa de Cronbach
1	Apoio da relação conjugal na carreira da mulher	0,936 (0,928; 0,944)
2	Apoio financeiro do cônjuge	0,852 (0,831; 0,871)
3	Sabotagem por parte do cônjuge	0,808 (0,780; 0,836)
Global	Todos os 40 itens	0,919 (0,909; 0,929)

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

4.10.1.3 Análise da Confiabilidade da Construção

Para fazer esta análise detalhada, foi necessário criar uma escala aditiva que representasse cada fator. Esta escala é a média dos itens significativos do fator. Deste modo, a análise detalhada de itens verifica se eles foram apropriadamente designados aos seus respectivos fatores. Se a correlação do item for maior com a escala do fator em que foi alocado, ele deverá ser mantido no fator. Considerando deste princípio, verificou-se que todos os itens foram alocados corretamente.

4.11 Análise Fatorial de Identificação dos Fatores das duas Dimensões Conjuntamente

Nesta seção, objetiva-se fazer uma análise fatorial considerando os 64 itens da escala Likert do questionário para investigar se juntos, itens e fatores de domínios diferentes se aglutinam ou se correlacionam.

Mesmo com 64 itens, tem-se um indicativo positivo da adequação do tamanho da amostra, pois o tamanho da amostra é 8,3 vezes maior que o número de itens avaliados nesta AFE. Como já foi analisado, os itens não seguem a distribuição normal e não têm *outliers*. A matriz de correlação não pode ser exibida aqui em razão de sua alta dimensão, de 64 linhas e 64 colunas, mas, da sua análise minuciosa, elemento a elemento, foi possível verificar que, das 2016 correlações possíveis deste trabalho, 461 tinham valores absolutos maiores que 0,30 e, assim, 22,9% das correlações tinham valores absolutos superiores a 0,30. As constatações iniciais permitiram prosseguir à aplicação da técnica de análise fatorial de componentes principais com método de rotação Varimax com normalização Kaiser para os dados.

Os resultados da estatística KMO e do teste de esfericidade de Bartlett para os dados deste trabalho mostram KMO=0,922, garantindo a adequação e a qualidade da análise fatorial proposta. O p-valor=0,000 do teste de esfericidade de Bartlett conduz à rejeição da hipótese de a

matriz de correlação ser a identidade, evidenciando, portanto, que há correlações significativas entre as variáveis, corroborando a justificativa da utilização da Análise Fatorial.

A matriz anti-imagem de variâncias-covariâncias e de correlações também não pode ser reportada aqui, pois tem 128 linhas e 64 colunas, mas foi minuciosamente avaliada para verificar se alguma variável devia ser excluída da análise. Na presente análise, o MSA, obtido da matriz anti-imagem de correlações, foi superior a 0,81 para todas as variáveis, sugerindo que nenhuma variável deveria ser retirada.

Na análise de comunalidade, foi possível verificar que quase todos os escores de comunalidade tinham valores acima de 0,5, indicando que as variáveis tinham forte relação com os fatores retidos e que, assim, nenhuma variável deveria ser retirada da análise fatorial. As exceções são dos itens: A instabilidade na minha relação conjugal me deixa insegura (C.E=0,453); O meu sucesso profissional incomodaria o meu cônjuge (C.E=0,446); O meu cônjuge pouco compartilha informações de trabalho comigo (C.E=0,446); e O meu trabalho não é rotineiro (C.E=0,432).

Conforme resultado da análise fatorial, o modelo final obteve 12 dimensões que explicam 63,685% da variância dos dados, índice considerado satisfatório (Tabela em apêndice 3). Hair et al. (2009) comentam que uma extração de 60% da variância seria aceitável para pesquisas sociais exploratórias e descritivas, como é o caso deste estudo. O gráfico *scree* corrobora com a retenção de 12 fatores (Gráfico 2, em apêndice 7).

O Apêndice 2 traz a matriz de correlação de Pearson entre os fatores calculados após a rotação. A matriz mostra todas as correlações bivariadas de fatores distintos iguais a zero, comprovando que de fato o método de rotação VARIMAX gerou fatores ortogonais e independentes, como é idealizado.

Assim, o conjunto de 64 variáveis correlacionados foi transformado em um conjunto de apenas 6 fatores principais, adjacentes às variáveis, não observáveis, e não correlacionados. A AFE conjunta das duas dimensões mostrou que não há uma relação entre fatores das distintas dimensões “Carreira subjetiva e objetiva” e “Influência da relação conjugal na carreira da mulher”. As duas dimensões não se aglutinam, nenhum fator tem item das duas dimensões, tanto que os fatores “Apoio da relação conjugal ao desenvolvimento da carreira” e “Satisfação

profissional e realização”, como todos os outros, são fatores independentes. A análise fatorial conjunta das duas dimensões não trouxe nenhuma inovação, mantendo a construção dos fatores já conhecida em análises individuais das duas dimensões. A análise fatorial conjunta permitiu confirmar que o fator principal do questionário é o fator “Apoio da relação conjugal na carreira da mulher”.

4.11.1 Análise de Validade da Construção

Assim como nas demais análises, a validade de construção pode ser considerada como redundante, pois foi utilizada a raiz latente como critério de extração dos fatores. Como o ponto de corte que define o número de fatores é especificado com base nos autovalores maiores ou iguais a um, a extração só pode fornecer fatores unidimensionais.

4.11.2 Análise da Confiabilidade da Construção

Os coeficientes alfas de Cronbach dos fatores e do questionário global apresentaram valores de alfas maiores do que o recomendado pela literatura.

Tabela 25: Confiabilidade da Construção da AFE para as duas dimensões

Rótulo do Fator	Nome do Fator	Alfa de Cronbach
1	Apoio da Relação Conjugal na Carreira da Mulher	0,936 (0,928; 0,944)
2	Satisfação profissional e realização pessoal”	0,911 (0,900; 0,922)
3	Apoio financeiro do cônjuge	0,852 (0,831; 0,871)
4	Satisfação financeira	0,843 (0,820; 0,864)
5	Sabotagem por parte do cônjuge	0,808

		(0,780; 0,836)
6	Integração Carreira com outras esferas da vida	0,667 (0,605; 0,719)
Global	Todos os 64 itens	0,919 (0,909-0,928)

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

4.11.3 Análise detalhada de itens

Neste estudo, cada fator recebeu um nome de acordo com a composição dos itens mais representativos em cada fator, ou seja, aqueles que se apresentavam em maior número de conceitos similares. Com seis fatores, a estrutura resultante difere da proposta de 16 fatores, pois o agrupamento por mineração de dados aglutinou vários fatores nos dois principais fatores. Para realizar esta análise detalhada foi necessário criar uma escala aditiva que representasse cada fator. Esta escala é a média dos itens significativos do fator. Deste modo, a análise detalhada de itens verifica se os itens foram apropriadamente designados aos seus respectivos fatores. Se a correlação do item for maior com a escala do fator em que foi alocado, este deveria ser mantido no fator. A partir deste princípio verificou-se que todos os itens foram alocados corretamente.

4.12 Comparação dos perfis de mulheres de níveis distintos em cada fator

O objetivo desta seção é realizar a caracterização da amostra considerando uma classificação de níveis hierárquicos dos fatores encontrados na AFE. Para cada um dos fatores, foi proposta uma classificação de três níveis: nível baixo, nível médio e nível alto do fator, a partir da distribuição da escala aditiva do fator, conforme definição exibida no Quadro 9.

A validação das classificações encontradas foi feita através da análise discriminante, considerando o nível de fator como variável dependente e os itens que compunham o fator como variáveis independentes. A partir da estatística Lambda de Wilks, resultante da análise

discriminante, foi verificada se de fato os itens que compunham o fator discriminavam bem o nível de classificação do fator (baixo, médio ou alto).

Quadro 9: Classificação da escala aditiva dos fatores

Nome do fator	Nível	Classificação da escala aditiva
1. Apoio conjugal à carreira 2. Satisfação profissional e realização pessoal 3. Apoio financeiro do cônjuge 4. Satisfação financeira 6. Sabotagem por parte do cônjuge	Baixo	$E1 < 4,0$
	Médio	$4,0 < E1 < 5,0$
	Alto	$E1 \geq 5,0$
5. Sabotagem por parte do cônjuge	Baixo	$E4 < 2,0$
	Médio	$2,0 < E4 < 4,0$
	Alto	$E4 \geq 4,0$

Fonte: elaborado pela autora, com base nos dados da pesquisa.

De acordo com esta classificação, a amostra deste trabalho tem a seguinte distribuição:

- 1) Fator 1: o grupo de baixo apoio conjugal à carreira tem 93 mulheres (17,5%), o de médio apoio conjugal à carreira tem 196 mulheres (36,8%) e o grupo de alto apoio conjugal tem 243 mulheres. A distribuição percentual de casos é descrita no Gráfico 25. Observa-se que a quantidade predominante nesta amostra é de mulheres que compõem o grupo alto apoio conjugal à carreira (45,7%).

Gráfico 26: Distribuição da amostra de acordo com o nível de apoio conjugal à carreira da mulher.

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

- 2) Fator 2: o grupo que tem baixo nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal tem 142 mulheres (26,7%), o grupo de nível médio de Satisfação Profissional e Realização Pessoal tem 192 mulheres (36,1%) e o grupo de nível alto de Satisfação Profissional e Realização Pessoal tem 198 mulheres (37,2%). A distribuição percentual de casos é descrita no Gráfico 26. Observa-se que a quantidade predominante nesta amostra é de mulheres com alto nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal (37,2%).

Gráfico 27: Distribuição da amostra de acordo com o nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

- 3) Fator 3: o grupo que tem baixo nível de Apoio financeiro do cônjuge tem 376 mulheres (70,7%), o grupo de nível médio de Apoio financeiro do cônjuge tem 57 mulheres (10,7%) e o grupo de nível alto de Apoio financeiro do cônjuge tem 99 mulheres (18,6%). A distribuição percentual de casos é descrita no Gráfico 27. Observa-se que a quantidade predominante nesta amostra é de mulheres com baixo nível de Apoio financeiro do Cônjuge (70,7%).

Gráfico 28: Distribuição da amostra de acordo com o nível de Apoio financeiro do cônjuge

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

- 4) Fator 4: o grupo que tem baixo nível de Satisfação Financeira tem 283 mulheres (53,2%), o grupo de nível médio de Satisfação Financeira tem 124 mulheres (23,3%) e o grupo de nível alto de Satisfação Financeira tem 125 mulheres (23,5%). A distribuição percentual de casos é descrita no Gráfico 28. Observa-se que a quantidade predominante nesta amostra é de mulheres com baixo nível de Satisfação Financeira (53,2%).

Gráfico 29: Distribuição da amostra de acordo com o nível de Satisfação Financeira

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

- 5) Fator 5: o grupo que tem baixo nível de Sabotagem por parte do cônjuge tem 338 mulheres (72,9%), o grupo de nível médio de Sabotagem por parte do

cônjuge tem 115 mulheres (21,6%) e o grupo de nível alto de Sabotagem por parte do cônjuge tem 29 mulheres (5,5%). A distribuição percentual de casos é descrita no Gráfico 29. Observa-se que a quantidade predominante nesta amostra é de mulheres com baixo nível de Sabotagem por parte do cônjuge (72,9%).

Gráfico 30: Distribuição da amostra de acordo com o nível de sabotagem por parte do cônjuge

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

- 6) Fator 6: o grupo que tem baixo nível de Integração da Carreira com Outras Esferas da Vida tem 239 mulheres (44,9%), o grupo de nível médio de Integração da Carreira com Outras Esferas da Vida tem 156 mulheres (29,3%) e o grupo de nível alto de Integração da Carreira com Outras Esferas da Vida tem 137 mulheres (25,8%). A distribuição percentual de casos é descrita no Gráfico 30. Observa-se que a quantidade predominante nesta amostra é de mulheres com baixo nível de Integração da Carreira com Outras Esferas da Vida (44,9%).

Gráfico 31: Distribuição da amostra de acordo com o nível de Integração da Carreira com Outras Esferas da Vida

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

4.12.1 Escala Aditiva do Fator

Escala Aditiva de um Fator é a média dos escores (respostas) de todos os itens que compõem um fator determinado pela AFE, HAIR et al. (2009). Baseado na Escala Aditiva do Fator, classifica-se os níveis hierárquicos do Fator.

Ainda sobre a distribuição dos grupos em cada fator, o Gráfico 32 traz os boxplots dos escores de cada fator, E1, E2, E3, E4, E5, E6, em cada grupo, acordo com o nível de classificação do fator, baixo, médio e alto.

Figura 12: Boxplot das escalas aditivas dos fatores em cada nível do fator.

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Observa-se que, no Fator 1, os dois menores escores globais são *outliers* no grupo e que a variabilidade é maior no grupo que tem baixa influência positiva da relação conjugal. No fator

2, o menor valor do escore E2 foi de 1,40 e o maior foi igual a 6,0. Os dois menores escores globais são *outliers* no grupo e a variabilidade é maior no grupo que tem baixo nível de Satisfação profissional e realização pessoal. No fator 3, o menor valor do escore E3 foi de 1,0 e o maior foi igual a 6,0. Não há *outliers* nos grupos desse fator e a variabilidade é maior no grupo que tem baixo nível de Apoio financeiro do cônjuge. Para o fator 4, o menor valor do escore E4 foi de 1,40 e o maior foi igual a 6,0. Não há *outliers* nos grupos e a variabilidade é maior no grupo que tem baixo nível de Satisfação financeira. No Fator 5, o menor valor do escore E6 foi de 1,0 e o maior foi igual a 6,0. Há *outlier* no grupo de médio nível de Sabotagem por parte do Cônjuge e alta variabilidade no grupo que tem alto nível de Sabotagem por parte do Cônjuge. Por fim, no Fator 6, o menor valor do escore E6 foi de 1,0 e o maior foi igual a 6,0. Há *outlier* e alta variabilidade no grupo que tem baixo nível de Integração da carreira e outras esferas da vida.

Foi feita a análise discriminante com todos os itens que compõem cada um dos 6 fatores para confirmar se todos os itens discriminavam a classificação proposta. Foi obtido um modelo discriminante que classifica corretamente: 95,5% das 532 respondentes para o Fator 1; 95,3% para o Fator 2; 96,8% para o Fator 3; 96,8% para o Fator 4; 96,1% para o Fator 5; e 92,7% para o Fator 6. Nota-se que o modelo discriminante classificou corretamente mais de 90% das 532 respondentes em todos os fatores, classificação feita e a análise fatorial que identificou os fatores.

Para os 6 fatores foi verificado que, em todas as questões que compõem o fator, os três grupos, de nível baixo, médio e alto de cada fator, têm médias distintas (p -valor=0,0000 do teste comparando as médias dos três grupos em todos itens), mostrando que todos os itens de cada fator têm poder de discriminação dos níveis de classificação do fator (baixo, médio e alto) e confirmando a qualidade da análise fatorial.

Pela estatística Lambda de Wilks resultante da análise discriminante de cada fator, puderam-se identificar os itens que mais discriminam os níveis e os itens que menos discriminam os níveis de classificação do fator (baixo, médio e alto). A estatística Lambda de Wilks varia de 0 a 1, e quanto menor seu valor, maior é o poder discriminatório do item para o nível do valor. Os itens com os seus respectivos Lambdas de Wilks para cada fator estão listados nas Tabelas 26 e 27.

Tabela 26: Itens com menor poder discriminatório do nível de apoio da relação conjugal

Nº	Itens	Wilks' Lambda
29	Eu tenho ajuda profissional de amigos ou conhecidos do meu cônjuge em situações de trabalho.	0,890
31	Eu não deixo de participar de atividades que seriam importantes para a minha rede de relacionamentos (happy hour, confraternizações) para não contrariar o meu cônjuge.	0,879
4	A estabilidade na minha relação conjugal me deixa segura.	0,869
19	A minha participação em atividades profissionais fora do horário de expediente não contrariam o meu cônjuge.	0,854
32	Nunca me distanciei de alguns contatos profissionais por restrições colocadas pelo meu cônjuge.	0,846
12	O meu cônjuge não gostaria que eu parasse de trabalhar.	0,843
8	O meu sucesso profissional não incomodaria o meu cônjuge.	0,803

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Tabela 27: Itens com maior poder discriminatório do nível de apoio da relação conjugal, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos)

Nº	Itens	Wilks' Lambda
10	O meu cônjuge incentiva o desenvolvimento da minha carreira.	0,513
13	O meu cônjuge se interessa pelo meu trabalho.	0,514
25	O meu cônjuge me dá dicas sobre como me desenvolver profissionalmente.	0,549
14	O meu cônjuge quer saber sobre as dificuldades que eu enfrento no meu trabalho.	0,567
26	O meu cônjuge me orienta sobre como agir quando tenho dificuldades no meu trabalho.	0,581
5	O fato de meu cônjuge admirar o meu trabalho contribui para o meu crescimento profissional.	0,588
9	Eu sou estimulada pelo meu cônjuge a ter um bom desempenho profissional.	0,604
27	O meu cônjuge me ajuda a tomar decisões de carreira com conselhos baseados na sua experiência.	0,622
21	Na minha relação conjugal há troca de informações profissionais entre eu e meu cônjuge.	0,629
1	A minha relação conjugal me transmite segurança emocional.	0,641

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

No Fator 1, Apoio conjugal à carreira, nota-se que os itens que menos discriminam são: o item Eu tenho ajuda profissional de amigos ou conhecidos do meu cônjuge em situações de trabalho e 6 itens que foram propostos em escala invertida à respondente, foram itens que colocaram viés na

definição dos grupos (Tabela 26). Os itens com maior poder discriminatório do nível de apoio da relação são itens que falam do incentivo, interesse, orientação, admiração e estímulo do cônjuge à carreira da mulher e ao fato de a relação conjugal transmitir segurança emocional e bem-estar (Tabela 27).

Tabela 28: Itens com menor poder discriminatório do nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal.

Nº	Itens	Wilks' Lambda
I20	Tenho tido muito tempo para manter contato com pessoas importantes para o meu desenvolvimento profissional.	0,7970
I17	A minha rede de contatos tem sido importante para carreira.	0,7493
I16	O meu trabalho não é rotineiro.	0,7071
I19	Tenho tido poucas oportunidades de fortalecer a minha rede de contatos.	0,6868

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Tabela 29: Itens com maior poder discriminatório do nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos)

Nº	Itens	Wilks' Lambda
I14	O meu trabalho é estimulante.	0,4038
I2	Eu estou realizada com o meu trabalho.	0,4142
I9	A minha atividade profissional é cheia de propósito e significado.	0,5314
I1	A minha carreira é bem-sucedida.	0,5654
I15	O meu potencial é muito explorado no meu trabalho.	0,5825

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Em relação ao Fator 2, Satisfação Profissional e Realização Pessoal, os itens que menos discriminam são três itens do grupo Networking e o item proposto em escala invertida, O meu trabalho não é rotineiro, foram itens que colocaram viés na definição dos grupos (Tabela 28). Os itens com maior poder discriminatório do nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal são itens que falam do trabalho ser estimulante, da realização pessoal com o trabalho, da atividade profissional ser cheia de propósito e significado, a afirmação de que a carreira é bem sucedida e a afirmação de que o potencial é muito explorado no trabalho (Tabela 29).

Tabela 30: Itens com forte poder discriminatório do nível de Apoio Financeiro do Cônjuge, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos)

Nº	Itens	Wilks' Lambda
I53	Eu recebo apoio financeiro do meu cônjuge para me desenvolver profissionalmente.	0,256
I56	Eu conto com ajuda financeira do meu cônjuge para a realização de atividades importantes para a minha carreira.	0,330
I55	O meu cônjuge contribui financeiramente para que eu participe em cursos ou eventos que contribuem para o meu crescimento profissional.	0,357
I54	O suporte financeiro do meu cônjuge me transmite segurança para tomar decisões na minha carreira.	0,531

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Tabela 31: Itens com forte poder discriminatório do nível de Satisfação Financeira, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos)

	Itens	Wilks' Lambda
I9	Remuneração atende minhas necessidades financeiras.	0,393
I10	O salário é compatível com as minhas necessidades.	0,441
I11	A remuneração pelo meu trabalho é satisfatória.	0,508
I12	Estou feliz com a minha remuneração.	0,567

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Tabela 32: Itens com forte poder discriminatório do nível de Sabotagem por parte do Cônjuge, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos)

Nº	Itens	Wilks' Lambda
I62	O meu cônjuge já teve atitudes que prejudicaram o meu trabalho.	0,350
I64	O meu cônjuge já procedeu de modo a atrapalhar o meu trabalho.	0,399
I61	O meu cônjuge já realizou ações que me constrangeram profissionalmente.	0,420
I63	O meu cônjuge já agiu com a intenção de sabotar o meu trabalho.	0,598

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Tabela 33: Itens com forte poder discriminatório do nível de Integração da Carreira com Outras Esferas da Vida, Lambda de Wilks (dos mais poderosos aos menos poderosos).

Nº	Itens	Wilks' Lambda
I23	Não tenho dificuldades em conciliar vida familiar/pessoal e trabalho.	0,500
I22	Eu tenho tempo para realizar atividades fora do trabalho importantes para o meu bem-estar.	0,511
I21	O meu trabalho me permite integrar as diversas esferas da vida (profissional,	0,548

familiar e pessoal).		
I24	A minha carreira interfere positivamente nos outros aspectos da minha vida.	0,568

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

Quanto aos Fatores 3, 4, 5 e 6, foi identificado que todos os itens de cada um desses fatores têm forte poder para discriminar o nível de classificação do fator (Tabelas 30, 31, 32 e 33). Todos os itens analisados têm estatística menor que 0,6 e quanto menor o Lambda de Wilks, maior o poder discriminante (Fávero *et al.*, 2009).

4.13 Análises inferenciais

O objetivo desta seção é o de investigar se existe alguma relação entre a classificação dos níveis dos fatores e as demais variáveis que caracterizam as mulheres desta amostra, seus cônjuges e a relação conjugal deles. Para tal, as distribuições de cada uma das variáveis qualitativas foram cruzadas com as distribuições de cada uma das classificações de níveis dos fatores e as médias de variáveis quantitativas foram comparadas nos três grupos de níveis distintos de fatores (baixo, médio e alto).

A análise descritiva para o cruzamento dos níveis dos fatores com variáveis qualitativas e com variáveis quantitativas foi feita conforme descreve o Quadro 10. A significância da associação entre variáveis qualitativas e a classificação do nível do fator foi investigada pelo teste qui quadrado ou teste exato de Fisher. A normalidade da distribuição de cada uma das variáveis quantitativas foi investigada pelos testes de Kolmogorov-Smirnov e teste de Shapiro-Wilk. A distribuição de uma variável foi considerada normal somente quando ambos os testes de normalidade apontaram tal conclusão. De acordo com o tipo de distribuição da variável, se normal ou não, as médias das variáveis quantitativas nos grupos de nível baixo, médio ou alto do fator foram comparadas por teste paramétrico (ANOVA) ou não paramétrico (Kruskall Wallis). A rejeição da hipótese nula destes testes representa evidências significativas de associação entre a variável em teste e a classificação de nível do fator. A análise post-hoc dos testes ANOVA e

Kruskall-Wallis foi feita por teste de Tukey. Os métodos estatísticos citados, seus respectivos objetivos e as referências são listados no Quadro 2.

Quadro 10: Métodos estatísticos utilizados nesta sessão

Métodologia Estatística Usada	Objetivo	Bibliografia
Elementos de Estatística Descritiva para Variáveis Qualitativas: gráficos descritivos e tabelas de distribuições de frequência e cruzada com outras variáveis qualitativas.	Descrever os resultados de frequências obtidas para variáveis qualitativas em cada nível de fator.	Triola (2008)
Elementos de Estatística Descritiva para Variáveis Quantitativas: gráficos descritivos e tabelas de distribuições de frequências, pontual e em classes; cálculo de estatísticas descritivas (média, mediana, moda, desvio padrão, coeficiente de variação, mínimo, máximo). Gráfico de colunas para visualização comparativa de médias e medianas.	Descrever e sintetizar os resultados para variáveis quantitativas nos grupos distintos de nível de fator.	Triola (2008)
Teste qui quadrado/ Teste Exato de Fisher	Avalia a associação entre duas variáveis qualitativas. A hipótese nula deste teste é H_0 : Existe uma associação significativa entre as duas variáveis. A hipótese nula do teste é rejeitada se o p-valor resultante do teste for menor que 5%. Quando mais de 20% das frequências esperadas são inferiores a 5 o teste qui quadrado é inconclusivo. Se a Tabela cruzada das duas variáveis for 2 x 2, pode-se usar o Teste Exato de Fisher como alternativa.	Fávero <i>et al.</i> (2009)
Teste de Normalidade: Teste de Kolmogorov-Smirnov e Teste de Shapiro-Wilk	Estes testes verificam se a distribuição de uma variável quantitativa é normal. A hipótese nula destes testes é H_0 : A distribuição da variável é normal. A hipótese nula do teste é rejeitada se o p-valor resultante do teste for menor que 5%. A realização dos testes de normalidade são de suma importância, pois são precursores de qual metodologia deve ser usada na comparação de grupos. Se em todos os grupos a serem comparados a distribuição da variável em análise for normal, a comparação dos grupos deve ser feita por testes paramétricos; se em pelo menos um grupo a distribuição da variável não for normal, a comparação dos grupos deve ser feita por testes não paramétricos.	Fávero <i>et al.</i> (2009)
Teste ANOVA	Teste paramétrico para a comparação da média de mais de dois grupos independentes. A hipótese nula do teste ANOVA é	Fávero <i>et al.</i> (2009)

	<p>H_0: As médias dos k grupos comparados são iguais.</p> <p>A hipótese nula do teste é rejeitada se o p-valor resultante do teste for menor que 5%.</p>	
Teste de Kruskall Wallis	<p>Teste não paramétrico para a comparação de mais de dois grupos independentes.</p> <p>A hipótese nula do teste Kruskall Wallis é H_0: Os grupos comparados tem a mesma distribuição, ou seja, não há diferença significativa entre as distribuições da variável nos k grupos comparados.</p> <p>A hipótese nula do teste é rejeitada se o p-valor resultante do teste for menor que 5%.</p>	Fávero <i>et al.</i> (2009)
Teste de Wilcoxon	<p>Teste paramétrico para a comparação pareada de duas medidas de uma mesma variável. A hipótese nula do teste de Wilcoxon é</p> <p>H_0: As duas medidas comparadas tem a mesma distribuição, ou seja, não há diferença significativa entre as distribuições das duas medidas comparadas.</p>	Fávero <i>et al.</i> (2009)

Fonte: elaborado pela autora com base nos autores citados.

Figura 13: Modelo conceitual após análise fatorial

Fonte: elaborado pela autora.

4.13.1 Análise da relação: apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira vs. características da relação conjugal e do casal

A Tabela 34 traz a distribuição de frequência do nível de Apoio conjugal à carreira da mulher (Fator 1) para cada variável referente às características do casal e da relação conjugal, cujas respostas foram apresentadas de forma qualitativa. A tabela também traz os resultados do teste qui-quadrado, apresentando os p-valores do teste de relação entre as variáveis.

Tabela 34: Apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira vs. Características da relação conjugal e do casal - I

Características do casal e da relação conjugal	Nível de Apoio conjugal à carreira da mulher			Média do escore do Fator 1	Teste qui-quadrado p-valor
Estado Conjugal	Baixo	Médio	Alto		
Casados	67 17,3%	138 35,7%	182 47,0%	4,78	0,568
Em uma união estável	26 17,9%	58 40,0%	61 42,1%	4,68	
Coabitação					
Não moram juntos	8 25,0%	11 34,4%	13 40,6%	4,68	0,510
Moram juntos	85 17,0%	185 37,0%	230 46,0%	4,76	
A mulher teve outra relação conjugal anterior?					
Não. Essa é a primeira relação conjugal.	71 17,1%	152 36,5%	193 46,4%	4,77	0,840
Sim. Teve somente uma relação conjugal anterior a essa.	13 17,1%	31 40,8%	32 42,1%	4,69	
Sim. Teve outras relações conjugais anteriores a essa.	9 22,5%	13 32,5%	18 45,0%	4,68	
Trabalham na mesma área?					
Não	77 20,4%	147 38,9%	154 40,7%	4,56	0,000*
Sim. Trabalham na mesma área e na mesma empresa	4 6,3%	15 23,4%	45 70,3%	5,27	
Sim. Trabalham na mesma área e em empresas diferentes	12 13,3%	34 37,8%	44 48,9%	4,86	
Renda Familiar Mensal					
Até R\$ 1.600,00.	1 20,0%	1 20,0%	3 60,0%	4,72	0,052

R\$ 1.600,00 a R\$ 3.200,00.	5 26,3%	6 31,6%	8 42,1%	4,72	
R\$ 3.201,00 a R\$ 6.400,00	19 26,8%	28 39,4%	24 33,8%	4,45	
R\$ 6.401,00 a R\$ 12.800,00.	37 22,7%	55 33,7%	71 43,6%	4,45	
R\$ 12.801,00 a R\$ 25.600,00.	24 12,0%	77 38,5%	99 49,5%	4,88	
Acima de R\$ 25.600,00.	7 9,5%	29 39,2%	38 51,4%	4,91	
Diferença entre o valor dos rendimentos dos cônjuges					
Os rendimentos individuais têm aproximadamente o mesmo valor.	15 13,3%	37 32,7%	61 54,0%	4,95	0,007*
Os valores de rendimentos da mulher são maiores do que os do cônjuge	50 21,5%	91 39,1%	92 39,5%	4,60	
Os valores de rendimentos do cônjuge são maiores do que os da mulher	28 15,1%	68 36,6%	90 48,4%	4,80	
Contribuição financeira em casa					
Mulher contribui mais do que o cônjuge	51 29,5%	68 39,3%	54 31,2%	4,40	0,000*
Contribuição de mesma proporção	22 9,9%	81 36,3%	120 53,8%	4,97	
Cônjuge contribui mais do que a mulher	20 14,7%	47 34,6%	69 50,7%	4,86	
Distribuição da responsabilidade doméstica					
Cônjuge tem mais carga de responsabilidade doméstica	10 27,8%	13 36,1%	13 36,1%	4,52	0,008*
Mulher tem mais carga de responsabilidade doméstica	63 21,2%	107 36,0%	127 42,8%	4,65	
Dividem igualmente a carga de responsabilidades domésticas	20 10,1%	76 38,2%	103 51,8%	4,95	
Prioridade da carreira na relação					
Carreira do cônjuge tem prioridade	17 25,0%	29 42,6%	22 32,4%	4,46	0,007*
Carreira dos dois cônjuges têm a mesma importância, inexistindo prioridade.	58 14,8%	138 35,1%	197 50,1%	4,96	
A carreira da mulher tem prioridade	18 25,4%	29 40,8%	24 33,8%	4,46	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Conforme descrito na Tabela 34, o nível de Apoio conjugal à carreira da mulher independe de o estado conjugal ser união estável ou casamento (p-valor=0,568 do teste qui-

quadrado), do fato da mulher morar na mesma residência do cônjuge ou não (p -valor=0,510 do teste qui-quadrado) e de a relação ser a primeira, segunda ou terceira relação conjugal da mulher (p -valor=0,840). As distribuições de frequências para estado conjugal, coabitação e existência de relações conjugais anteriores da mulher com o nível de Apoio conjugal à carreira da mulher podem ser vistas na Tabela 34.

Há uma associação significativa entre o fato de o casal trabalhar na mesma área e empresa e o nível de Apoio conjugal à carreira da mulher, como mostra a distribuição apresentada na Tabela 34, para a qual o p -valor do teste qui quadrado é 0,000. Os casais que não trabalham na mesma área têm a maior incidência de nível baixo de Apoio conjugal e a menor incidência de nível alto apoio conjugal, quando comparados aos outros grupos, ao passo que o casal que trabalha na mesma área e na mesma empresa tem a menor incidência de nível de apoio conjugal baixo e a maior incidência de apoio conjugal alto, comparados aos demais grupos, apresentando a maior média de escala do fator 1, cuja média se encontra no nível alto de apoio conjugal.

O nível de Apoio da relação conjugal à carreira da mulher não se mostrou significativamente relacionado à renda familiar mensal, como mostra a distribuição exibida na Tabela 34 (p -valor=0,052 do teste qui-quadrado). Contudo, é possível notar nessa distribuição apresentada que as duas maiores médias do Apoio conjugal à carreira da mulher estão nos grupos de valores mais elevados de renda familiar, sendo a média de 4,88 no grupo de renda familiar compreendida entre R\$ 12.801,00 e R\$ 25.600,00 e de 4,91 na faixa de renda familiar com valores acima de R\$ 25.600,00. Embora não tenha sido constatada uma associação significativa em termos estatísticos, essa concentração das maiores médias nos grupos de maiores valores de renda suscita uma possível relação entre essas variáveis, abrindo espaço para a discussão: quanto o fator financeiro pode influenciar o apoio conjugal à carreira da mulher? Essa questão será discutida mais adiante, na apresentação de outras questões relacionadas ao aspecto financeiro.

A distribuição conjunta do nível de Apoio da relação conjugal à carreira da mulher com a comparação da diferença entre os rendimentos dos cônjuges mostra que há uma associação significativa entre essas variáveis (p -valor=0,007). Observa-se, por meio da Tabela 34, que a maior frequência de nível alto de Apoio conjugal à carreira da mulher (54%), a menor frequência de nível baixo de apoio (13,3%) e a maior média (4,95) ocorrem na situação em que os cônjuges

apresentam aproximadamente o mesmo valor de rendimentos. De igual modo, a associação entre o nível de Apoio conjugal à carreira da mulher e a contribuição financeira em casa também se mostra significativa ($p\text{-valor}=0,000$). A maior média (4,97) do Apoio da relação conjugal à carreira da mulher, a maior incidência de casos de alto apoio (53,8%) e a menor incidência de baixo apoio (9,9%) ocorrem nos casos em que os dois contribuem financeiramente em casa na mesma proporção.

Os resultados mostraram uma associação significativa entre o nível de Apoio conjugal à carreira da mulher e a distribuição da responsabilidade doméstica. Apesar de a maior frequência ser de casos em que a mulher tem mais carga de responsabilidade doméstica do que o homem, a distribuição conjunta das duas variáveis aponta que a maior frequência, em termos percentuais, de alto nível de apoio (51,8%), a menor frequência de baixo nível de apoio (10,1%) e a maior média (4,95) ocorrem quando os cônjuges dividem igualmente as obrigações em casa, tendo a mesma carga de responsabilidade doméstica.

No mesmo sentido, ao distribuir as frequências do nível de Apoio conjugal à carreira da mulher em relação à prioridade das carreiras dos cônjuges na relação, observou-se que existe uma associação entre essas duas variáveis ($p\text{-valor}=0,007$). A maior frequência de alto nível de apoio (50,1%), a menor incidência de casos de baixo apoio (14,8%) e a maior média (4,96) foram observadas na situação em que as carreiras dos dois cônjuges têm a mesma importância, inexistindo prioridade.

Tabela 35: apoio conjugal à carreira da mulher vs. características do casal e da relação conjugal - II

Características do casal e da relação conjugal	Nível de Apoio conjugal à carreira da mulher			p-valor do teste de Kruskall Wallis
Tempo de Relação	Baixo	Médio	Alto	
Média	12,5	13,0	10,6	0,168
Mediana	10,0	10,0	9,0	
Desvio Padrão	8,5	9,3	8,0	
Coeficiente de Variação	0,68	0,72	0,75	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Tempo que o casal passa junto diariamente				

Média	9,7	10,6	12,2	0,047*
Mediana	10,0	11,0	12,0	
Desvio Padrão	4,4	3,6	4,3	
Coeficiente de Variação	0,45	0,34	0,36	
p-valor do teste de KS	0,000	0,001	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Número de filhos que dependem de cuidados diretos				
Média	0,97	0,83	0,65	0,003*
Mediana	1,00	1,00	0,00	
Desvio Padrão	0,86	0,90	0,86	
Coeficiente de Variação	0,89	1,09	1,32	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 35 traz as principais estatísticas do tempo de relação nos três grupos. Os p-valor dos testes de normalidade levam à rejeição da hipótese de normalidade da distribuição do tempo de relação nos três grupos, por isso, os tempos de relação foram comparados pelo teste não paramétrico de Kruskal Wallis, que resultou num p-valor=0,168. Conclui-se que não há diferença significativa entre os tempos de relação das mulheres com níveis distintos de Apoio conjugal à carreira da mulher. As médias e medianas dos tempos de relação dos três grupos são exibidas no Gráfico 32. Embora não exista uma associação significativa em termos estatísticos, nota-se que os casos de alto nível de apoio têm a menor média (10,6) e mediana (9,0) de tempo de relação. Entende-se que pode existir uma relação entre as idades dos cônjuges e o tempo de relação. Dessa maneira, os comentários em relação ao tempo serão apresentados junto à discussão dos resultados relacionados às idades dos cônjuges.

Gráfico 32: As médias e medianas dos tempos de relação dos três grupos

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Em relação ao tempo que os cônjuges passam juntos diariamente, conclui-se que há diferença significativa entre o tempo que os casais passam juntos e os níveis distintos de Apoio conjugal à carreira da mulher. Os p-valores dos testes de normalidade levam à rejeição a hipótese de normalidade da distribuição nos três grupos, por isso, os tempos que os casais passam juntos foram comparados pelo teste não paramétrico de Kruskal Wallis, que resultou num p-valor igual a 0,047. As médias e medianas do tempo que o casal passa junto dos três grupos são exibidas na Gráfico 33. A análise post hoc por teste de Tukey detectou que os três grupos são significativamente distintos no que se refere ao tempo que o casal passa junto diariamente (p-valor menor que 5% para todas as comparações duplas). Pelas estatísticas infere-se que quanto menor o nível de apoio conjugal, menos tempo o casal passa junto diariamente.

Gráfico 33: Médias e medianas do tempo que o casal passa junto de acordo com o nível de Apoio Conjugal à Carreira da Mulher

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Em relação à existência de filhos na relação, realizou-se a distribuição de frequências do número de filhos que precisam de cuidados diretos em relação ao nível de Apoio conjugal à carreira da mulher. Apesar de o teste qui quadrado ter sido inconclusivo, a comparação do número de filhos nos três grupos pelo teste de Kruskal-Wallis revelou que há diferença significativa entre o número de filhos de mulheres de grupos de nível de apoio conjugal distintos ($p\text{-valor}=0,003$). As médias e medianas do número de filhos que precisam de cuidados diretos dos três grupos são exibidas no Gráfico 34. A comparação post-hoc pelo teste de Tukey detectou que as mulheres com nível alto de apoio conjugal à carreira têm significativamente menos filhos que as mulheres com os outros níveis de apoio ($p\text{-valor}=0,011$ comparando com as mulheres do grupo nível baixo de apoio e $p\text{-valor}=0,045$ comparando com as mulheres do grupo nível médio de apoio) e não há diferença significativa entre os números de filhos de mulheres dos grupos com médio e baixo apoio conjugal ($p\text{-valor}=0,462$, teste post-hoc de Tukey). A mulher que tem nível alto de apoio conjugal tem significativamente, em média, menos filhos, o grupo que tem em média maior número de filhos é o grupo que tem baixo apoio conjugal.

Gráfico 34: Médias e medianas do número de filhos que precisam de cuidados diretos de acordo com o nível de Apoio Conjugal à Carreira da Mulher

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

4.13.2 Análise da relação: apoio conjugal à carreira vs. características do cônjuge

A Tabela 36 traz a distribuição de frequências do nível de Apoio conjugal à carreira da mulher em relação ao nível de escolaridade do cônjuge.

Tabela 36: Análise da relação: características do cônjuge vs. apoio conjugal à carreira

Escolaridade do Cônjuge	Nível de Apoio conjugal à carreira da mulher			Média do escore do Fator 1	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto		
Ensino Fundamental	8 57,1%	4 28,6%	2 14,3%	4,00	0,000*
Técnico de nível médio	6 15,4%	17 43,6%	16 41,0%	4,37	
Ensino Médio	19 35,8%	23 43,4%	11 20,8%	4,28	
Graduação	27 19,3	55 39,3%	58 41,4%	4,66	
Pós-graduação Lato Sensu	22 14,3%	50 32,5%	82 53,2%	4,88	
Mestrado	5 7,9%	24 38,1%	34 54,0%	5,00	
Doutorado	4 8,0%	19 38,0%	27 54,0%	5,00	
Pós-Doutorado	2 10,5%	4 21,1%	13 68,4%	5,02	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

O teste estatístico indicou que existe uma associação significativa do nível de apoio conjugal e a escolaridade do cônjuge (p-valor=0,000 do teste qui quadrado) e verifica-se que quanto maior a escolaridade do homem, maior a incidência de apoio conjugal alto e maior a média da escala fator 1 que qualifica o nível de apoio conjugal, como pode ser visto no Gráfico 35. Observa-se distinta concentração de nível de baixo apoio conjugal no grupo de cônjuges com ensino fundamental (57,1%), este grupo tem a menor média de escala Fator 1 (4,00) ao passo que os grupos em que o cônjuge tem mestrado, doutorado ou pós-doutorado apresentam escores médios, maiores ou iguais a 5,0 e menores incidências de baixo apoio conjugal à carreira.

Gráfico 35: Distribuição de frequências do nível de Apoio Conjugal à Carreira da Mulher em relação ao nível de escolaridade do cônjuge

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 37 traz as principais estatísticas de idade dos cônjuges nos três grupos. Os p-valores dos testes de normalidade levam à rejeição a hipótese de normalidade da distribuição de idade do cônjuge nos três grupos, por isso as idades foram comparadas pelo teste não paramétrico de Kruskall Wallis, que resultou num p-valor de 0,053. Verifica-se, então, que não há diferença significativa entre as idades dos cônjuges das mulheres com níveis distintos de Apoio conjugal à carreira da mulher.

Tabela 37: Apoio conjugal à carreira vs. idade do cônjuge

Idade do cônjuge	Nível de Apoio conjugal à carreira da mulher			p-valor do teste de Kruskall Wallis
	Baixo	Médio	Alto	
Média	41,4	42,6	40,5	0,053
Mediana	39,0	41,0	38,0	
Desvio Padrão	9,1	10,2	9,8	
Coeficiente de Variação	0,22	0,24	0,24	

p-valor do teste de KS	0,000	0,001	0,000	
p-valor do teste de SW	0,008	0,000	0,000	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 38 traz a distribuição de frequências conjuntas da classificação do nível de apoio conjugal com a classificação da idade do cônjuge em relação à idade da mulher. O p-valor do teste qui-quadrado para a distribuição é igual a 0,583, revelando não haver associação significativa entre o fato de o cônjuge ser mais novo, mais velho ou da mesma idade da mulher e o nível de apoio conjugal à carreira da mulher. Nota-se que a maior incidência de alto apoio conjugal à carreira da mulher (51%) ocorre quando os cônjuges têm a mesma idade.

Tabela 38: Diferença de idade dos cônjuges vs. Apoio conjugal à carreira

Classificação dos cônjuges por diferença de idade	Nível de Apoio conjugal à carreira da mulher			Média da Escala Fator 1	p-valor do teste qui-quadrado
	Baixo	Médio	Alto		
Cônjuge mais novo do que a mulher	16 20,5%	29 37,2%	33 42,3%	4,68	0,583
Os dois cônjuges têm a mesma idade	24 15,3%	53 33,8%	80 51,0%	4,83	
Cônjuge mais velho do que a mulher	53 17,8%	114 38,4%	130 43,8%	4,73	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

4.13.3 Análise da relação: apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira vs. carreira na dimensão objetiva

Tabela 39: apoio conjugal à carreira x carreira na dimensão objetiva - I

Cargo exercido pela mulher	Nível de Apoio conjugal à carreira da mulher			Média do escore do Fator 1	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto		
Especialista / Analista	33 14,9%	66 29,9%	122 55,2%	4,78	0,327
Gerente	15 18,1%	24 28,9%	44 53,0%	4,65	
Estudante, autônoma, profissional liberal	5 11,4%	9 20,5%	30 68,2%	4,96	

Presidente/diretora	33 14,9%	66 29,9%	122 55,2%	4,87	
Supervisora / coordenadora	15 18,1%	24 28,9%	44 53,0%	4,70	
Técnica/Operacional	5 11,4%	9 20,5%	30 68,2%	4,42	
Cursou pós-graduação no último ano					
Não	37 16,8%	77 35,0%	106 48,2%	4,68	0,597
Sim, curso de Doutorado.	1 50,0%	0 ,0%	1 50,0%	4,91	
Sim, curso de Mestrado.	16 19,3%	35 42,2%	32 38,6%	4,77	
Sim, curso de Pós-doutorado.	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%	4,77	
Sim, curso de Pós-graduação Lato Sensu (MBA, Especialização).	4 9,5%	14 33,3%	24 57,1%	4,91	
Fez curso de aperfeiçoamento profissional					
Não	37 16,8%	77 35,0%	106 48,2%	4,72	0,722
Sim	1 50,0%	0 ,0%	1 50,0%	4,77	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 39 traz a distribuição do Nível de Apoio conjugal para cada tipo de cargo da mulher. Não é possível verificar a significância da associação, pois o teste qui quadrado é inclusivo, devido à alta discrepância dos tamanhos amostrais dos grupos, mas observa-se maiores incidências de baixo apoio conjugal entre as mulheres que estão em cargos técnicos/operacionais (32,4%). O nível de apoio à relação conjugal também não está significativamente relacionado ao fato de a mulher ter feito pós-graduação no último ano, como mostra a distribuição exibida na Tabela 53 (p-valor=0,339 do teste qui-quadrado).

A Tabela 40 traz as principais estatísticas relacionadas ao tempo de experiência profissional, à quantidade de promoções, ao tempo de interrupção de carreira e ao tempo de experiência fora do país nos três grupos de apoio conjugal.

Tabela 40: apoio conjugal à carreira x carreira na dimensão objetiva - II

Variáveis da carreira objetiva	Nível de Apoio conjugal à carreira da mulher			p-valor do teste de Kruskall Wallis
Tempo de experiência profissional	Baixo	Médio	Alto	
Média	18,6	18,6	16,4	0,087
Mediana	17,0	17,0	15,0	
Desvio Padrão	9,9	8,8	9,0	
Coeficiente de Variação	0,53	0,47	0,55	
p-valor do teste de KS	0,028	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,006	0,000	0,000	
Quantidade de promoções				
Média	2,0	3,0	3,6	0,039*
Mediana	2,0	3,0	3,0	
Desvio Padrão	6,9	11,0	9,1	
Coeficiente de Variação	1,3	1,1	0,8	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Tempo de interrupção da carreira				
Média	0,73	0,37	0,45	0,788
Mediana	0,00	0,00	0,00	
Desvio Padrão	1,8	0,9	1,3	
Coeficiente de Variação	2,5	2,5	3,0	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Tempo de experiência de trabalho fora do país				
Média	0,22	0,25	0,43	0,450
Mediana	0,00	0,00	0,00	
Desvio Padrão	0,71	0,77	2,08	
Coeficiente de Variação	3,2	3,1	4,8	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Com o objetivo de verificar uma possível associação entre o tempo de experiência profissional e o nível de apoio conjugal à carreira da mulher, foram realizados os testes de normalidade que levaram à rejeição da hipótese de normalidade da distribuição do tempo de experiência profissional nos três grupos. Por essa razão, os tempos de experiência profissional

dos três grupos foram comparados pelo teste não paramétrico de Kruskall Wallis, que resultou num $p\text{-valor}=0,087$. Observa-se que, embora não exista uma diferença significativa entre o tempo de experiência profissional de mulheres com níveis distintos de Apoio Conjugal à Carreira da Mulher, a média e mediana do tempo de experiência é menor no grupo de alto nível de apoio conjugal, conforme gráfico 36.

Gráfico 36: Médias e medianas do tempo de experiência profissional das mulheres de acordo com o nível de Apoio Conjugal à Carreira da Mulher

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Conforme o gráfico 36, nota-se que o grupo de alto nível de apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira possui a menor média de tempo de experiência profissional (16,4 anos). É possível que o tempo de experiência esteja relacionado à idade da mulher, pois as mulheres do grupo de alto nível de apoio apresentam a menor média de idade, conforme distribuição conjunta entre as idades das mulheres pesquisadas e o nível de apoio conjugal à carreira apresentados adiante.

Quanto ao número de promoções obtidas ao longo da carreira, o teste de Kruskall Wallis confirmou que há diferença significativa entre as quantidades de promoções das mulheres pesquisadas com níveis distintos de apoio conjugal à carreira. O $p\text{-valor}$ resultante (0,039) aponta que há uma associação entre as duas variáveis. A comparação post-hoc pelo teste de Tukey

detectou que as mulheres com alto nível de apoio conjugal apresentam maior quantidade de promoções ao longo da carreira ($p\text{-valor}=0,035$, comparando com as mulheres do grupo de médio nível de apoio e $p\text{-valor}=0,011$ comparando com as mulheres do grupo baixo de nível de apoio) e também há diferença significativa entre as quantidades de promoções de mulheres dos grupos com médio e baixo apoio ($p\text{-valor}=0,022$, teste post-hoc de Tukey).

A quantidade de promoções pode ser um indicador significativo para analisar o desenvolvimento da carreira, sob a perspectiva da dimensão objetiva, nos modelos tradicionais de carreira, pautados pelas estruturas hierárquicas organizacionais. Os resultados mostraram forte relação entre o número de promoções e os níveis distintos de apoio conjugal à carreira. Conforme é possível visualizar no gráfico 37, o grupo que tem alto nível de apoio conjugal à carreira possui a maior média de promoções (3,6), enquanto que o grupo de baixo nível de apoio conjugal é o que apresenta a menor média de promoções na carreira (2,0).

Gráfico 37: Médias e medianas da quantidade de promoções ao longo da carreira de acordo com o nível de Apoio Conjugal à Carreira da Mulher

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Sobre o tempo de interrupção da carreira, observa-se pelo resultado do teste de Kruskal Wallis que não há diferença significativa entre os tempos de interrupção de carreira de mulheres com níveis distintos de Apoio conjugal ($p\text{-valor}=0,788$). Destaca-se que apenas 20,7% das participantes da pesquisa tiveram interrupção em suas carreiras. Embora seja uma minoria o

número de mulheres que tiveram suas carreiras interrompidas e embora não tenha sido verificada uma associação significativa por meio dos testes estatísticos, percebe-se que o grupo de baixo nível de apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira é o que apresenta a maior média de interrupção da carreira.

O tempo de experiência profissional fora do país, considerado nesse estudo como uma das variáveis da carreira na dimensão objetiva, não apresenta associação significativa com os distintos níveis de apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira, conforme teste de Kruskal Wallis, que resultou num p-valor=0,450. O percentual de mulheres que informaram terem tido experiência de trabalho em outros países foi de 17,3%, constituindo uma minoria da amostra. Embora não tenha sido verificada uma diferença significativa entre os tempos de experiência fora do país nos três grupos de apoio conjugal à carreira, a média do tempo de experiência de trabalho no exterior é maior no grupo com alto nível de apoio conjugal.

Tabela 41: Distribuição conjunta da classificação do nível de apoio conjugal com a classificação do nível de satisfação financeira.

Nível de Apoio Conjugal (Fator 1)	Nível de Satisfação Financeira (Fator 4)			Total	Média da Escala Fator 4	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto			
Baixo	54 58,1%	21 22,6%	18 19,4%	93 100,0%	3,51	0,030*
Médio	102 52,0%	57 29,1%	37 18,9%	196 100,0%	3,78	
Alto	127 52,3%	46 18,9%	70 28,8%	243 100,0%	3,88	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 41 traz a distribuição conjunta da classificação do nível de Apoio conjugal à carreira da mulher e da classificação do nível de Satisfação Financeira. Observando a média da escala do Fator 4, conclui-se que a pior distribuição do nível de Satisfação financeira ocorre quando o nível de apoio conjugal é baixo e a melhor distribuição do nível de Satisfação financeira ocorre quando o nível de apoio conjugal é alto. O teste qui-quadrado acusa que a associação entre Nível de Apoio conjugal à carreira da mulher e nível de Satisfação financeira é

significativa ($p\text{-valor}=0,030$). Tipicamente e em termos médios da escala do Fator 4, maior nível de apoio conjugal está associado a maior nível de Satisfação Financeira.

Gráfico 38: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Apoio Conjugal com a Classificação do Nível de Satisfação Financeira.

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

O gráfico apresentado contribui para a visualização da relação entre os dois fatores. Observa-se que a maior incidência de nível baixo de Satisfação financeira (58,1%) ocorre quando o nível de Apoio conjugal à carreira da mulher é baixo e a maior incidência de nível alto de Satisfação financeira (28,8%) ocorre quando o nível de apoio conjugal é alto.

4.13.4 Análise da relação: apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira vs. carreira na dimensão subbjetiva

Tabela 42: Distribuição conjunta da classificação do nível de apoio conjugal com a classificação do nível de satisfação profissional e realização pessoal

Nível de Apoio Conjugal (Fator 1)	Nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal (Fator 2)			Total	Média da Escala Fator 4	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto			
Baixo	32 34,4%	38 40,9%	23 24,7%	93 100,0%	4,21	0,008*
Médio	55 28,1%	75 38,3%	66 33,7%	196 100,0%	4,44	
Alto	55 22,65	79 32,5%	109 44,9%	243 100,0%	4,66	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Observando a distribuição de frequências e a média da escala do Fator 2, conclui-se que a pior distribuição do nível de Satisfação profissional e realização pessoal ocorre quando o nível de Apoio conjugal à carreira da mulher é baixo e a melhor distribuição do nível de Satisfação profissional e realização pessoal ocorre quando o nível de apoio conjugal é alto. O teste qui-quadrado acusa que tal associação entre nível de apoio conjugal e nível de satisfação profissional e realização pessoal é significativa (p-valor=0,008). No geral, em termos típicos e médios da escala Fator 2, maior nível de apoio conjugal está associado a maior nível de satisfação profissional e realização pessoal.

Gráfico 39: Distribuição conjunta da classificação do nível de Apoio conjugal à carreira da mulher com a classificação do nível de Satisfação profissional e realização pessoal.

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Conforme o Gráfico 39, observa-se que a maior incidência de Nível Baixo de Satisfação Profissional e Realização Pessoal (34,4%) ocorre quando o Nível de Apoio Conjugal é Baixo e a menor incidência de Nível Baixo de Satisfação Profissional e Realização Pessoal (22,6%) ocorre quando o Nível de Apoio Conjugal é alto. Analogamente, a menor incidência de Nível Alto de Satisfação Profissional e Realização Pessoal (24,7%) ocorre quando o Nível de Apoio Conjugal é Baixo e a maior incidência de Nível Alto de Satisfação Profissional e Realização Pessoal (44,9%) ocorre quando o Nível de Apoio Conjugal é Alto.

Este resultado é bastante significativo para este estudo, pois traz evidências de que existe uma relação entre o Apoio conjugal à carreira e a Satisfação profissional e realização pessoal da mulher na amostra pesquisada. Interpreta-se então que há indícios de que, sob a percepção das entrevistadas, a relação conjugal influencia o desenvolvimento da carreira no aspecto da satisfação e realização pessoal, podendo essa influência ser tanto positiva, no caso do alto nível de apoio conjugal associado ao alto nível de satisfação e realização, quanto negativa, quando o baixo nível de apoio conjugal está associado ao baixo nível de satisfação profissional e realização pessoal.

A Tabela 43 traz a distribuição conjunta da classificação do nível de Apoio conjugal à carreira da mulher e da classificação do Nível de Integração da carreira e outras esferas da vida, também exibida no Gráfico 6. Ao analisar a distribuição de frequências e a média da escala do Fator 5, conclui-se que a pior distribuição do nível de Integração da carreira e outras esferas da vida ocorre quando o nível de apoio conjugal é baixo e a melhor distribuição do nível de Integração da carreira e outras esferas da vida ocorre quando o nível de apoio conjugal é alto. O teste qui-quadrado acusa que a associação entre nível de Apoio conjugal e nível de Integração da Carreira e outras esferas da vida é significativa ($p\text{-valor}=0,000$). Em termos típicos e médios da escala do Fator 5, maior nível de Apoio conjugal está associado a menor nível de Integração da carreira e outras esferas da vida.

Tabela 43: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Apoio Conjugal com a Classificação do Nível de Integração da Carreira e outras esferas da vida

Nível de Apoio Conjugal (Fator 1)	Nível de Integração da carreira e outras esferas da vida (Fator 6)			Total	Média da Escala Fator 4	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto			
Baixo	59 63,4%	22 23,7%	12 12,9%	93 100,0%	3,66	0,000*
Médio	93 47,4%	61 31,1%	42 21,4%	196 100,0%	4,02	
Alto	87 35,8%	73 30,0%	83 34,2%	243 100,0%	4,29	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

* $p\text{-valor} < 0,05$

Observa-se que a maior incidência de nível baixo de Integração da carreira e outras esferas da vida (63,4%) ocorre quando o nível de Apoio conjugal é baixo e a menor incidência de nível baixo de Integração da carreira com outras esferas da vida (35,8%) ocorre quando o nível de Apoio conjugal é alto. Analogamente, a menor incidência de nível alto de Integração da carreira e outras esferas da vida (12,9%) ocorre quando o nível de Apoio conjugal é baixo e a maior incidência de nível alto de Integração da carreira com outras esferas da vida (34,2%) ocorre quando o nível de Apoio conjugal é alto. É possível visualizar essa associação entre os dois fatores por meio do gráfico 40.

Gráfico 40: Distribuição conjunta da classificação do nível de Apoio conjugal à carreira da mulher com a classificação do nível de integração da carreira e outras esferas da vida

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

4.13.5 Análise da relação: apoio conjugal à carreira vs. características demográficas

A Tabela 44 traz as principais estatísticas de idade nos três grupos de apoio conjugal à carreira da mulher. As médias e medianas são exibidas no gráfico 6.

Tabela 44: Idade da mulher vs. apoio conjugal à carreira

Idade	Nível de Apoio Conjugal à Carreira da Mulher			p-valor do teste de Kruskal Wallis
	Baixo	Médio	Alto	
Média	39,5	40,1	37,8	0,008*
Mediana	38,0	39,0	36,5	
Desvio Padrão	8,6	8,6	8,5	
Coefficiente de Variação	0,22	0,21	0,23	

p-valor do teste de KS	0,012	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,098	0,000	0,000	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Por meio dos testes de normalidade foi rejeitada a hipótese de normalidade da distribuição de idade nos três grupos, tendo sido, então, realizado o teste de Kruskal Wallis, que resultou num p-valor=0,008. Conclui-se que há diferença significativa entre as idades das mulheres com níveis distintos de Apoio conjugal à carreira da mulher. A comparação post-hoc pelo teste de Tukey detectou que as mulheres com alto nível de Apoio conjugal à carreira da mulher são significativamente mais novas que as mulheres de outros níveis de apoio (p-valor=0,021 comparando com as mulheres do grupo de médio nível de apoio e p-valor=0,044 comparando com as mulheres do grupo de baixo nível apoio) e que não há diferença significativa entre as idades de mulheres dos grupos com médio e baixo nível de apoio (p-valor=0,512, teste post-hoc de Tukey).

Gráfico 41: Médias e medianas de idade das mulheres de acordo com o nível de Apoio conjugal à carreira da mulher

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

A Tabela 45 traz a distribuição de frequências do nível de Apoio conjugal à carreira da mulher em relação: ao nível de escolaridade da mulher; à região em que ela reside; à cor da pele; e à religião.

Tabela 45: Características sociodemográficas vs. apoio conjugal à carreira

Nível de escolaridade	Nível de Apoio Conjugal à Carreira da Mulher			Média da Escala Fator 1	p-valor do teste qui-quadrado
	Baixo	Médio	Alto		
Graduação	26 31,7%	29 35,4%	27 32,9%	4,47	0,015*
Pós-graduação Lato Sensu	21 13,0%	60 37,0%	81 50,0%	4,85	
Mestrado	25 18,7%	43 32,1%	66 49,3%	4,78	
Doutorado	17 14,3%	48 40,3%	54 45,4%	4,78	
Pós-doutorado	4 11,4%	16 45,7%	15 42,9%	4,78	
Região em que reside					
Centro Oeste	21 24,1%	29 33,3%	37 42,5%	4,62	0,014
Nordeste	13 23,2%	22 39,3%	21 37,5%	4,66	
Norte	7 29,2%	7 29,2%	10 41,7%	4,63	
Sudeste	43 16,0%	101 37,7%	124 46,3%	4,76	
Sul	9 9,3%	37 38,1%	51 52,6%	4,95	
Cor da pele					
Branca	55 13,5%	124 30,5%	227 55,9%	4,76	0,633
Negra	5 22,7%	7 31,8%	10 45,5%	4,70	
Parda	18 19,8%	22 24,2%	51 56,0%	4,71	
Outra/ Não quis responder	2 15,4%	4 30,8%	7 53,8%	4,79	
Religião					
Budista.	2 18,2%	2 18,2%	7 63,6%	4,51	0,774

Católica.	42 16,9%	69 27,7%	138 55,4%	4,72	
Espírita.	16 14,2%	32 28,3%	65 57,5%	4,76	
Nenhuma.	6 9,5%	20 31,7%	37 58,7%	4,85	
Outra	1 7,1%	4 28,6%	9 64,3%	4,98	
Protestante	10 14,5%	24 34,8%	35 50,7%	4,79	
Religião afro-brasileira (umbanda, candomblé).	3 23,1%	6 46,2%	4 30,8%	4,63	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A associação entre o nível de Apoio conjugal à carreira e a escolaridade da mulher é significativa sob o ponto de vista estatístico (p-valor=0,015 do teste qui-quadrado). A amostra é constituída de mulheres que tinham no mínimo a graduação, sendo que 84,6% eram pós-graduadas. Entre as mulheres que têm apenas graduação, a maior frequência é de nível mediano de Apoio conjugal à carreira, enquanto que entre as mulheres pós-graduadas o maior percentual é de mulheres com nível alto de Apoio conjugal à carreira. Quando avaliadas as médias da escala fator 1, observa-se que as mulheres com graduação têm, de fato, a menor média da escala de apoio conjugal, 4,47; enquanto a média do escores das mulheres com outras escolaridades são maiores ou iguais a 4,78.

Gráfico 42: Distribuição de frequências do nível de Apoio Conjugal à Carreira da Mulher em relação ao nível de escolaridade da mulher

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

Conforme observa-se no Gráfico 42, a maior incidência de baixo nível de apoio conjugal ocorre no grupo de mulheres que têm apenas a graduação (31,7%), enquanto nos demais grupos esta incidência não chega a 19%, sendo o grupo que apresenta o menor percentual de baixo nível de apoio conjugal (11,4%) o de mulheres que têm pós-doutorado, nível mais elevado de escolaridade da amostra. Conclui-se, portanto, que o nível de Apoio conjugal à carreira está relacionado ao grau de escolaridade da mulher, mulheres que têm apenas a graduação têm níveis de apoio conjugal à carreira, relativamente, mais baixos: menor incidência de alto apoio e maior incidência de baixo apoio.

Também foi apresentada na Tabela 45 a distribuição de frequências do nível de Apoio Conjugal à Carreira da Mulher em relação à região em que a mulher reside, que também pode ser vista no Gráfico 43. A associação é significativa sob o ponto de vista estatístico ($p\text{-valor}=0,014$ do teste qui-quadrado). Quando avaliadas as médias da escala fator 1 (nível de apoio conjugal à carreira da mulher), observa-se que as mulheres das regiões Sul e Sudeste apresentam as maiores médias de apoio conjugal à carreira e as das regiões Centro Oeste e Norte apresentam as menores médias. Nas regiões Centro Oeste e Norte observam-se as maiores incidências de nível de apoio baixo e a região Sul tem a menor incidência de nível baixo de apoio conjugal, de apenas 9,3%.

Gráfico 43: Distribuição de frequências do nível de Apoio Conjugual à Carreira da Mulher em relação à região de residência da mulher

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da pesquisa.

4.13.6 Análise da relação: apoio financeiro à carreira vs. características da relação conjugal e do casal.

A Tabela 46 traz as distribuições conjuntas do nível de Apoio Financeiro do Cônjuge com as características da relação conjugal e do casal: estado conjugal; coabitação; relações conjugais anteriores da mulher; e distinção entre as áreas em que os cônjuges trabalham; renda familiar; comparação dos rendimentos dos cônjuges; comparação da contribuição financeira em casa dos cônjuges; divisão da carga de responsabilidade doméstica e prioridade das carreiras na relação.

Tabela 46: Características da relação conjugal e do casal vs. Apoio financeiro - I

Características do casal e da relação conjugal	Nível de Apoio financeiro			Média do escore do Fator 3	Teste qui-quadrado p-valor
Estado Conjugal	Baixo	Médio	Alto		
Casados	265 68,5%	42 10,9%	80 20,7%	3,02	0,120
Em uma união estável	111 76,6%	15 10,3%	19 13,1%	2,44	
Coabitação					
Não moram juntos	29 90,6%	1 3,1%	2 6,3%	1,99	0,038*
Moram juntos	347 69,4%	56 11,2%	97 19,4%	2,92	
A mulher teve outra relação conjugal anterior?					
Não. Essa é a primeira relação conjugal.	222 23,4%	98 23,6%	96 23,1%	2,98	0,286
Sim. Teve somente uma relação conjugal anterior a essa.	42 55,3%	13 17,1%	21 17,6%	2,48	
Sim. Teve outras relações conjugais anteriores a essa.	19 47,5%	13 32,5%	8 20,0%	2,29	
Trabalham na mesma área?					
Não	276 73,0%	42 11,1%	60 15,9%	2,78	0,033*
Sim. Trabalham na mesma área e na mesma empresa	36 56,3%	8 12,5%	20 31,3%	2,88	
Sim. Trabalham na mesma área e em empresas diferentes	64 71,1%	7 7,8%	19 21,1%	3,33	
Renda Familiar Mensal					
Até R\$ 1.600,00	2 40,0%	1 20,0%	2 40,0%	3,52	0,003*
R\$ 1.600,00 a R\$ 3.200,00.	10 52,6%	5 26,3%	4 21,1%	3,46	
R\$ 3.201,00 a R\$ 6.400,00	49 69,0%	15 21,1%	7 9,9%	2,82	
R\$ 6.401,00 a R\$ 12.800,00.	122 74,8%	12 7,4%	29 17,8%	2,76	
R\$ 12.801,00 a R\$ 25.600,00.	92 56,4%	42 25,8%	29 17,8%	2,78	
Acima de R\$ 25.600,00.	47 63,5%	5 6,8%	22 29,7%	3,14	
Comparação do valor dos rendimentos dos cônjuges					
Os rendimentos individuais têm aproximadamente o mesmo valor.	73 64,6%	17 15,0%	23 20,4%	3,06	0,000*

Os valores de rendimentos da mulher são maiores do que os do cônjuge	201 86,3%	12 5,2%	20 8,6%	2,15	
Os valores de rendimentos do cônjuge são maiores do que os da mulher	102 54,8%	28 15,1%	56 30,1%	3,63	
Comparação da contribuição financeira em casa dos cônjuges					
Mulher contribui mais do que o cônjuge	155 89,6%	9 5,5%	9 5,2%	1,94	0,001*
Contribuição de mesma proporção	153 68,6%	26 11,7%	44 19,7%	2,99	
Cônjuge contribui mais que a mulher	68 50,0%	22 16,2%	46 33,8%	3,86	
Distribuição da carga de responsabilidade doméstica					
Cônjuge tem mais carga de responsabilidade doméstica	30 83,3%	4 11,1%	2 5,6%	2,35	0,132
Mulher tem mais carga de responsabilidade doméstica	201 67,7%	31 10,4%	65 21,9%	3,01	
Dividem igualmente a carga de responsabilidades domésticas	145 72,9%	22 11,1%	32 16,1%	2,73	
Prioridade das carreiras dos cônjuges na relação					
Carreira do cônjuge tem prioridade	41 60,3%	10 14,7%	17 25,0%	3,36	0,034*
Carreira dos dois cônjuges têm a mesma importância, inexistindo prioridade.	275 70,0%	44 11,2%	74 18,8%	2,89	
A carreira da mulher tem prioridade	60 84,5%	3 4,2%	8 11,3%	2,23	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Conforme é possível observar na tabela 35, o teste qui-quadrado realizado para verificar a existência de associação entre as variáveis apontou que o nível de Apoio financeiro não está associado: ao estado conjugal, se união estável ou casamento (p-valor=0,120); ao fato de a relação ser a primeira, segunda ou terceira relação conjugal da mulher (p-valor=0,286); ou à distribuição da carga de responsabilidade doméstica entre os cônjuges (p-valor=0,132).

O nível de Apoio financeiro do cônjuge à carreira da mulher está associado ao fato de a mulher e o cônjuge morarem na mesma residência ou não (p-valor=0,038 do teste qui-quadrado). Pelas frequências exibidas na Tabela 46, e pela média do escore do fator 3, os casais cujos cônjuges não moram juntos são os que apresentam maior incidência de nível baixo de Apoio financeiro à carreira da mulher.

Há associação significativa entre o fato de o casal trabalhar na mesma área e empresa e o nível de Apoio Financeiro à carreira da mulher, como mostra a distribuição da Tabela 46, para a qual o p-valor do teste qui quadrado é 0,033. Observa-se, tipicamente e pelo valor médio da escala do Fator 3, que os casais que trabalham em áreas distintas têm menor nível de Apoio financeiro à carreira da mulher e os que trabalham na mesma área e na mesma empresa têm maior nível de apoio financeiro.

Conforme esperado, o nível de Apoio Financeiro à carreira está significativamente relacionado à renda familiar mensal como mostra a distribuição exibida na Tabela 46 (p-valor=0,003 do teste qui-quadrado). Entretanto, não há uma associação direta. Observa-se que os grupos de renda familiar compreendida na faixa de até R\$ 1.600,00 e na faixa de R\$ 3.201,00 a R\$ 6.400,00 têm perfis significativamente distintos dos demais grupos.

A associação entre o nível de Apoio financeiro à carreira e a comparação do valor dos rendimentos dos cônjuges é significativa sob o ponto de vista estatístico (p-valor=0,000 do teste qui quadrado), conforme apresenta a Tabela 35. Observando as frequências e as médias do escore do Fator 3, pode-se concluir que quando o valor dos rendimentos do cônjuge é maior que o da mulher, o nível de Apoio financeiro à carreira da mulher é significativamente maior, em termos médios e típicos.

Em relação à prioridade da carreira dos cônjuges na relação, percebe-se pela distribuição conjunta de frequências que quando a carreira do homem tem prioridade, o nível de Apoio financeiro à carreira da mulher é significativamente maior, em termos médios e típicos. O teste qui-quadrado confirma que a associação é significativa sob o ponto de vista estatístico (p-valor=0,034).

A tabela 47 traz as principais estatísticas do tempo de relação, do tempo que o casal passa junto diariamente e do número de filhos que depende de cuidados diretos nos três níveis de Apoio financeiro à carreira da mulher.

Tabela 47: Características da relação conjugal e do casal vs. Apoio financeiro - II

Características do casal e da relação conjugal	Nível de Apoio financeiro			p-valor do teste de Kruskall Wallis
Tempo de Relação	Baixo	Médio	Alto	
Média	11,7	12,3	11,8	0,946
Mediana	10	10	10	
Desvio Padrão	8,5	10,3	8,1	
Coeficiente de Variação	0,72	0,83	0,69	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Tempo que o casal passa junto diariamente				
Média	10,7	12,0	12,5	0,000*
Mediana	11,0	12,0	12,0	
Desvio Padrão	4,2	4,4	3,9	
Coeficiente de Variação	0,39	0,37	0,31	
p-valor do teste de KS	0,000	0,001	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Número de filhos que dependem de cuidados diretos				
Média	0,80	0,61	0,75	0,396
Mediana	1,00	0,00	0,00	
Desvio Padrão	0,90	0,77	0,87	
Coeficiente de Variação	1,12	1,26	1,17	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Conforme é possível observar por meio da Tabela 47, o resultado do teste não paramétrico de Kruskal Wallis apontou que não há diferença significativa entre níveis distintos de Apoio financeiro à carreira da mulher e o tempo de relação (p-valor=0,946). Analogamente, também não foi verificada relação entre a média de número de filhos do casal e os níveis de Apoio financeiro (p-valor=0,396).

Sobre o tempo que o casal passa junto, a comparação realizada pelo teste de Kruskal Wallis, que resultou num p-valor de 0,000, indicou que há diferença significativa entre o tempo que os cônjuges passam juntos diariamente e os níveis distintos de Apoio Financeiro à carreira da

mulher. A comparação post-hoc pelo teste de Tukey detectou que as mulheres com baixo nível de Apoio Financeiro à carreira passam menos tempo com o cônjuge, em média (p-valor=0,007 comparando com as mulheres do grupo de nível médio de Apoio Financeiro e p-valor=0,009 comparando com as mulheres do grupo de nível alto de apoio financeiro). Não há diferença significativa entre o tempo que o casal passa junto e os níveis médio e alto de Apoio Financeiro à carreira (p-valor=0,502 do teste post-hoc de Tukey).

4.13.7 Análise da relação: apoio financeiro à carreira vs. características do cônjuge

A Tabela 48 traz a distribuição de frequências do nível de Apoio financeiro à carreira da mulher em relação ao grau de escolaridade do cônjuge. Pela distribuição das frequências é possível observar que existe associação significativa entre o nível de Apoio financeiro e o nível de escolaridade do cônjuge, que é confirmada pelo resultado do teste qui-quadrado (p-valor=0,014). A tabela mostra que a incidência de alto Apoio financeiro e a média da escala do Fator 3 aumentam à medida que a escolaridade do cônjuge também aumenta.

Tabela 48: Escolaridade do cônjuge vs. apoio financeiro

Escolaridade do Cônjuge	Nível de Apoio financeiro			Média do escore do Fator 2	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto		
Ensino Fundamental	12 85,7%	2 14,3%	0 0%	2,05	0,014*
Técnico de nível médio	27 69,2%	9 23,1%	3 7,7%	2,42	
Ensino Médio	45 84,9%	3 5,7%	5 9,4%	2,63	
Graduação	100 71,4%	18 12,9%	22 15,7%	2,76	
Pós-graduação Lato Sensu	106 68,8%	14 9,1%	34 22,1%	3,00	
Mestrado	106 69,8%	14 4,8%	34 25,4%	3,00	

Doutorado	29 58,0%	7 14,0%	14 28,0%	3,23	
Pós-Doutorado	13 68,4%	0 0%	6 31,6%	3,24	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 49 traz as principais estatísticas relacionadas à idade dos cônjuges nos três grupos, em que podem ser observadas as médias e medianas de idade dos cônjuges nos três níveis distintos de apoio financeiro. Os p-valores dos testes de normalidade levam à rejeição a hipótese de normalidade da distribuição de idade do cônjuge nos três grupos, por isso as idades foram comparadas pelo teste não paramétrico de Kruskal Wallis, que resultou num p-valor de 0,263. Conclui-se que não há diferença significativa entre as idades dos cônjuges e níveis distintos de Apoio Financeiro à carreira da mulher. Embora a diferença não seja significativa, sob o ponto de vista estatístico, observa-se que os cônjuges do grupo de nível alto de apoio financeiro têm a menor média de idade, enquanto os cônjuges do grupo de nível baixo de apoio financeiro têm a maior média de idade.

Tabela 49: Idade do cônjuge vs. apoio financeiro

Idade do cônjuge	Nível de Apoio financeiro			p-valor do teste de Kruskal Wallis
	Baixo	Médio	Alto	
Média	41,9	40,8	40,2	0,263
Mediana	40,0	38,0	39,0	
Desvio Padrão	10,0	10,3	9,3	
Coeficiente de Variação	0,24	0,25	0,23	
p-valor do teste de KS	0,000	0,012	0,005	
p-valor do teste de SW	0,000	0,034	0,000	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 50 traz a distribuição de frequências conjuntas da classificação do nível de Apoio financeiro e a classificação da idade do cônjuge em relação à idade da mulher. O p-valor do teste qui-quadrado para a distribuição é igual a 0,104, revelando não haver associação

significativa entre o fato de o cônjuge ser mais novo, mais velho ou da mesma idade da mulher e o nível de apoio financeiro à mulher. Nota-se que o maior percentual de nível de Apoio financeiro alto ocorre quando os dois cônjuges têm a mesma idade.

Tabela 50: Diferença de idade dos cônjuges vs. apoio financeiro

Classificação dos cônjuges por diferença de idade	Nível de Apoio Financeiro (Fator 3)			Média da Escala Fator 1	p-valor do teste qui-quadrado
	Baixo	Médio	Alto		
Cônjuge mais novo do que a mulher	16 20,5%	29 37,2%	33 42,3%	4,68	0,583
Os dois cônjuges têm a mesma idade	24 15,3%	53 33,8%	80 51,0%	4,83	
Cônjuge mais velho do que a mulher	53 17,8%	114 38,4%	130 43,8%	4,73	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

4.13.8 Análise da relação: apoio financeiro à carreira vs. carreira objetiva

A Tabela 51 traz a distribuição de frequências do Nível de Apoio Financeiro à carreira da mulher em relação: aos diferentes tipos de cargo ocupados pela mulher e à realização de curso de pós-graduação.

Tabela 51: Análise da relação: Apoio financeiro vs. Dimensão da carreira objetiva

Cargo Exercido pela mulher	Nível de Apoio Financeiro			Média do escore do Fator 3	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto		
Presidente/diretora	56 74,7%	6 8,0%	13 17,3%	2,53	0,001*
Gerente	69 83,1%	5 6,0%	9 10,8%	2,41	
Supervisora / coordenadora	54 72,0%	7 9,3%	14 18,7%	2,73	
Especialista / Analista	153 69,2%	28 12,7%	40 18,1%	2,97	
Técnica/Operacional	24 70,6%	6 17,6%	4 11,8%	2,92	
Estudante, autônoma, profissional liberal	20	5	19	3,99	

	45,5%	11,4%	43,2%		
Cursou pós-graduação no último ano					
Não	241 72,8%	37 11,2%	53 16,0%	3,27	0,331
Sim, curso de Doutorado.	48 68,6%	4 5,7%	18 25,7%	3,66	
Sim, curso de Mestrado.	23 69,7%	2 6,1%	8 24,2%	3,89	
Sim, curso de Pós-doutorado.	9 64,3%	3 21,4%	2 14,3%	4,08	
Sim, curso de Pós-graduação Lato Sensu (MBA, Especialização).	55 65,5%	11 13,1%	18 21,4%	4,05	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

O nível de Apoio Financeiro à carreira está significativamente relacionado ao tipo de cargo que a mulher ocupa, conforme a distribuição exibida na Tabela 39. O resultado do teste qui-quadrado confirmou que existe uma associação entre as duas variáveis (p-valor=0,001). Nota-se que os maiores percentuais de baixo nível de apoio financeiro encontram-se nos grupos das mulheres que possuem cargos de gestão (77,7% para presidente/diretora, 83,1% para gerente e 72% para supervisora/coordenadora). Ao mesmo tempo, observa-se que estes cargos também obtiveram as menores médias do escore do fator 3.

Por outro lado, observa-se que o nível de Apoio Financeiro à carreira da mulher não está significativamente relacionado ao fato de a mulher ter cursado pós-graduação no último ano, como mostra a distribuição de frequências, exibida na Tabela 53, e o resultado do teste qui-quadrado (p-valor=0,331).

Na tabela 40 foram apresentadas as principais estatísticas relacionadas: ao tempo de experiência profissional; à quantidade de promoções; ao tempo de interrupção da carreira; e ao tempo de experiência de trabalho fora do país, para cada um dos três níveis de Apoio Financeiro à carreira da mulher.

Tabela 52: Carreira objetiva vs. Apoio financeiro

Variáveis carreira objetiva	Nível de Apoio Financeiro			p-valor do teste de Kruskal Wallis
Tempo de experiência profissional	Baixo	Médio	Alto	
Média	18,2	16,7	16,1	0,167
Mediana	16,5	15,0	14,0	
Desvio Padrão	9,1	9,3	9,1	
Coeficiente de Variação	0,50	0,56	0,57	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Quantidade de promoções				
Média	3,5	2,5	2,5	0,001*
Mediana	3,0	2,0	2,0	
Desvio Padrão	3,2	2,5	2,5	
Coeficiente de Variação	0,9	1,0	1,0	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Tempo de interrupção da carreira				
Média	0,40	0,65	0,67	0,005*
Mediana	0,00	0,00	0,00	
Desvio Padrão	1,36	4,77	1,35	
Coeficiente de Variação	2,9	3,4	1,7	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Tempo de experiência de trabalho fora do país				
Média	0,32	0,21	0,42	0,167
Mediana	0,00	0,00	0,00	
Desvio Padrão	1,00	0,96	2,83	
Coeficiente de Variação	3,1	4,6	6,7	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Conforme dados apresentados na Tabela 52, o Apoio Financeiro à carreira da mulher não está relacionado ao tempo de experiência profissional, nem ao tempo de experiência de trabalho fora do país. Nos dois casos, o resultado do teste de Kruskal Wallis resultou num p-valor de 0,167, levando à rejeição da hipótese de associação entre as variáveis. Embora não tenha

sido observada diferença significativa de ambas as variáveis nos três níveis de apoio financeiro, percebe-se que o grupo com baixo nível de Apoio financeiro apresenta a maior média do tempo de experiência profissional (18,2), em comparação com os outros grupos, enquanto o grupo com alto nível de apoio financeiro tem a maior média de tempo de experiência de trabalho fora do país (0,42), quando comparado aos demais.

Quanto ao número de promoções, observa-se que há diferença significativa entre as quantidades de promoções que as mulheres obtiveram ao longo de suas carreira e níveis distintos de Apoio Financeiro. O teste de Kruskal Wallis, que resultou num p-valor de 0,001, confirma que existe uma associação sob o ponto de vista estatístico. A comparação post-hoc pelo teste de Tukey detectou que as mulheres com baixo nível de Apoio Financeiro apresentam maior quantidade de promoções ao longo da carreira (p-valor=0,013 comparando com as mulheres do grupo de nível médio de Apoio Financeiro e p-valor=0,013 comparando com as mulheres do grupo de nível alto de apoio financeiro). Não há diferença significativa entre as quantidades de promoções de mulheres dos grupos de nível médio e nível alto de Apoio Financeiro à carreira (p-valor=0,965 teste post hoc de Tukey).

Verificou-se também, conforme é possível visualizar na Tabela 39, que existe uma associação entre o nível de Apoio Financeiro e o tempo de interrupção da carreira da mulher, confirmada pelo teste de Kruskal Wallis, que resultou num p-valor=0,005. Existe diferença significativa dos tempos de interrupção da carreira dessas mulheres entre os níveis distintos de Apoio Financeiro à carreira. Em análise post-hoc pelo Teste de Tukey concluiu-se que as mulheres com nível de Apoio Financeiro baixo tem tempo de interrupção de carreira significativamente menor que nos outros grupos de Apoio Financeiro (p-valor=0,025 comparando com as mulheres de nível médio e p-valor=0,018 comparando com as mulheres de nível alto de Apoio Financeiro à carreira). Não há diferença significativa entre os tempos de interrupção da carreira de mulheres que têm médio e alto níveis de apoio financeiro (p-valor=0,666).

Tabela 53: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Apoio financeiro com a Classificação do Nível de Satisfação Financeira.

Nível de Apoio Financeiro (Fator 3)	Nível de Satisfação Financeira (Fator 4)			Total	Média da Escala Fator 4	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto			
Baixo	195 51,9%	87 23,1%	94 25,0%	376 100,0%	3,86	0,456
Médio	29 50,9%	17 29,8%	11 19,3%	57 100,0%	3,65	
Alto	59 59,6%	20 20,2%	20 20,2%	99 100,0%	3,55	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A tabela 53 traz a distribuição conjunta dos níveis de satisfação financeira nos três níveis de apoio financeiro à carreira. Sob o ponto de vista estatístico, a associação entre os dois fatores não é significativa, conforme evidencia o teste qui-quadrado, que resultou num p-valor de 0,456. No entanto, observando a média da escala do fator 4 (satisfação financeira), nota-se que o grupo de mulheres com baixo nível de apoio financeiro apresenta a maior média (3,86) do fator 4 (satisfação financeira), enquanto o grupo de alto nível de apoio financeiro é o que apresenta a menor média (3,55).

4.13.9 Análise da relação: apoio financeiro à carreira vs. carreira subjetiva

Tabela 54: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Apoio financeiro com a Classificação do Nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal.

Nível de Apoio Financeiro (Fator 3)	Nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal (Fator 2)			Total	Média da Escala Fator 2	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto			
Baixo	92 24,5%	138 36,7%	146 38,8%	376 100,0%	4,54	0,196
Médio	22 38,6%	20 35,1%	15 26,3%	57 100,0%	4,39	

Alto	28 28,3%	34 34,3%	37 37,4%	99 100,0%	4,31	
------	-------------	-------------	-------------	--------------	------	--

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Da comparação dos níveis de satisfação profissional e realização pessoal em relação aos níveis de apoio financeiro, observa-se que, embora o teste qui-quadrado não tenha acusado associação significativa (p-valor=0,196), a maior média da escala do fator 4 (satisfação profissional e realização pessoal) é a do grupo de baixo nível de apoio financeiro, ao passo que a maior média é a do grupo de alto nível de apoio financeiro.

Tabela 55: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Apoio financeiro com a Classificação do Nível de Integração da carreira e outras esferas da vida.

Nível de Apoio Financeiro (Fator 3)	Nível de Integração da carreira e outras esferas da vida (Fator 6)			Total	Média da Escala Fator 4	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto			
Baixo	182 48,4%	106 28,2%	88 23,4%	376 100,0%	4,03	0,055
Médio	19 33,3%	16 28,1%	22 38,6%	57 100,0%	4,28	
Alto	38 38,4%	34 34,3%	27 27,3%	99 100,0%	4,17	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Conforme Tabela 55, não foi verificada associação entre o nível de apoio financeiro à carreira e o nível de integração da carreira e outras esferas da vida. O teste qui quadrado resultou num p-valor de 0,055, trazendo evidências de que não existe associação significativa entre os fatores.

4.13.10 Análise da relação: apoio financeiro à carreira vs. características sociodemográficas

A Tabela 56 traz as principais estatísticas de idade nos três grupos de Apoio Financeiro à Carreira, dentre elas as médias e medianas. Pelo resultado do teste de Kruskal Wallis, que resultou num p-valor=0,012, constata-se diferença significativa entre as idades de mulheres com níveis distintos de Apoio Financeiro à Carreira. As mulheres dos níveis médio e alto de apoio financeiro são significativamente mais novas que as mulheres de nível baixo de apoio financeiro.

Tabela 56: Idade da mulher vs. apoio financeiro

Idade	Nível de Apoio Financeiro			p-valor do teste de Kruskal Wallis
	Baixo	Médio	Alto	
Média	39,6	37,4	37,2	0,012*
Mediana	38,0	36,0	36,0	
Desvio Padrão	8,5	9,5	8,3	
Coeficiente de Variação	0,22	0,25	0,22	
p-valor do teste de KS	0,000	0,200	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,072	0,002	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A tabela 57: Distribuição de frequências do nível de escolaridade, da região em que reside, da cor da pele e da religião nos três níveis distintos de Apoio Financeiro à Carreira da Mulher.

Nível de escolaridade	Nível de Apoio financeiro			Média da Escala Fator 1	p-valor do teste qui-quadrado
	Baixo	Médio	Alto		
Graduação	58 70,7%	12 14,6%	12 14,6%	2,92	0,476
Pós-graduação Lato Sensu	112 69,1%	20 12,3%	30 18,5%	2,91	
Mestrado	92 68,7%	13 9,7%	29 21,6%	2,93	
Doutorado	88 73,9%	7 5,9%	24 20,2%	2,79	
Pós-doutorado	26 74,3%	5 14,3%	4 11,4%	2,46	

Região em que reside					
Centro Oeste	65 74,7%	9 10,3%	13 14,9%	2,81	0,218
Nordeste	40 71,4%	9 16,1%	7 12,5%	2,84	
Norte	14 58,3%	3 12,5%	7 29,2%	3,07	
Sudeste	197 73,5%	24 9,0%	47 17,5%	2,71	
Sul	60 61,9%	12 12,4%	25 25,8%	3,28	
Cor da pele					
Branca	292 71,9%	44 10,8%	70 17,2%	2,81	0,644
Negra	17 77,3%	2 9,1%	3 13,6%	2,46	
Parda	8 61,5%	1 7,7%	4 30,8%	3,08	
Outra/ Não quis responder	59 64,8%	10 11,0%	22 24,2%	3,19	
Religião					
Budista	8 72,7%	0 ,0%	3 27,3%	2,59	0,575
Católica	174 69,9%	29 11,6%	46 18,5%	2,86	
Espírita	84 74,3%	15 13,3%	14 12,4%	2,75	
Nenhuma	45 71,4%	5 7,9%	13 20,6%	2,66	
Outra	9 64,3%	2 14,3%	3 21,4%	3,54	
Protestante	45 65,2%	6 8,7%	18 26,1%	3,21	
Religião afro-brasileira (umbanda, candomblé)	11 84,6%	0 ,0%	2 15,4%	2,33	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Conforme distribuição de frequências e resultados do teste qui-quadrado apresentados na Tabela 57, há evidências de que nenhuma das variáveis observadas (nível de escolaridade, região em que reside, cor da pele e religião) tenha associação com os níveis de Apoio financeiro à carreira da mulher.

4.13.11 Análise da relação: características da relação e do casal vs. sabotagem à carreira

A Tabela 58 traz a distribuição conjunta das frequências do nível de atitudes de sabotagem à carreira (fator 5) para cada uma das características do casal e da relação conjugal observadas nesta pesquisa: estado conjugal; coabitação; número de relacionamentos anteriores da mulher; trabalho na mesma área; renda familiar mensal; comparação entre o valor dos rendimentos dos cônjuges; comparação da contribuição financeira em casa dos cônjuges; distribuição da carga de responsabilidade doméstica; e prioridade das carreiras dos cônjuges na relação.

Tabela 58: Características da relação e do casal vs. Atitudes de sabotagem à carreira

Características do casal e da relação conjugal	Nível de sabotagem à carreira			Média do escore do Fator 5	Teste qui-quadrado p-valor
Estado Conjugal	Baixo	Médio	Alto		
Casados	292 75,5%	74 19,1%	21 5,4%	1,42	0,070
Em união estável	96 66,2%	41 28,3%	8 5,5%	1,55	
Coabitação					
Não moram juntos	20 62,5%	8 25,0%	4 12,5%	1,72	0,150
Moram juntos	368 73,6%	107 21,4%	25 5,0%	1,44	
A mulher teve outra relação conjugal anterior?					
Não. Essa é a primeira relação conjugal.	312 75,0%	83 20,0%	21 5,0%	1,41	0,169
Sim. Teve somente uma relação conjugal anterior a essa.	53 69,7%	19 25,0%	4 5,3%	1,53	
Sim. Teve outras relações conjugais anteriores a essa.	23 57,5%	13 32,5%	4 10,0%	1,75	
Trabalham na mesma área?					
Não	283 74,9%	78 20,6%	17 4,5%	1,40	0,479
Sim. Trabalham na mesma área e na mesma empresa	43 67,2%	16 25,0%	5 7,8%	1,58	
Sim. Trabalham na mesma área e em empresas diferentes	62 68,9%	21 23,3%	7 7,8%	1,58	
Renda Familiar Mensal					

Até R\$ 1.600,00.	3 60,0%	1 20,0%	1 20,0%	1,80	0,866
R\$ 1.600,00 a R\$ 3.200,00.	13 68,4%	4 21,1%	2 10,5%	1,63	
R\$ 3.201,00 a R\$ 6.400,00	50 70,4%	14 19,7%	7 9,9%	1,65	
R\$ 6.401,00 a R\$ 12.800,00.	119 73,0%	40 24,5%	4 2,5%	1,39	
R\$ 12.801,00 a R\$ 25.600,00.	149 74,5%	42 21,0%	9 4,5%	1,40	
Acima de R\$ 25.600,00.	54 73,0%	14 18,9%	6 8,1%	1,49	
Comparação do valor dos rendimentos dos cônjuges					
Os rendimentos individuais têm aproximadamente o mesmo valor.	84 74,3%	23 20,4%	6 5,3%	1,42	0,574
Os valores de rendimentos da mulher são maiores do que os do cônjuge	173 74,2%	51 21,9%	9 3,9%	1,42	
Os valores de rendimentos do cônjuge são maiores do que os da mulher	131 70,4%	41 22,0%	14 7,5%	1,52	
Comparação da contribuição financeira em casa dos cônjuges					
Mulher contribui mais do que o cônjuge	117 67,6%	43 24,9%	13 7,5%	1,58	0,108
Contribuição de mesma proporção	175 78,5%	41 18,4%	7 3,1%	1,35	
Cônjuge contribui mais que a mulher	96 70,6%	31 22,8%	9 6,6%	1,46	
Distribuição da carga de responsabilidade doméstica					
Cônjuge tem mais carga de responsabilidade doméstica	25 59,4%	9 25,0%	2 5,6%	1,50	0,028*
Mulher tem mais carga de responsabilidade doméstica	202 68,0%	74 24,9%	21 7,1%	1,57	
Dividem igualmente a carga de responsabilidades domésticas	161 80,9%	32 16,1%	6 3,0%	1,28	
Prioridade das carreiras dos cônjuges na relação					
Carreira do cônjuge tem prioridade	40 58,8%	19 27,9%	9 13,2%	1,87	0,005*
Carreira dos dois cônjuges têm a mesma importância, inexistindo prioridade.	300 76,3%	77 19,6%	16 41%	1,37	
A carreira da mulher tem prioridade	48 67,6%	20 28,2%	3 4,2%	1,51	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Segundo o resultado do teste qui-quadrado, observou-se que, sob o ponto de vista estatístico, o nível de atitudes de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge não está associado às seguintes características do casal e da relação conjugal: estado conjugal, se união estável ou casamento (p-valor=0,070); fato de os cônjuges morarem juntos ou não (p-valor=0,150); fato de o casal trabalhar na mesma área e empresa (p-valor=0,479); número de relações conjugais que a mulher já teve (p-valor=0,169); renda familiar mensal (p-valor=0,866); comparação do valor de rendimento dos cônjuges (p-valor=0,574); e contribuição financeira em casa (p-valor=0,108).

Apesar de não ter sido identificada associação significativa entre as variáveis mencionadas e o nível de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge, observa-se por meio da distribuição conjunta de frequências e da avaliação do escore do fator 5 que:

- As mulheres casadas têm maior percentual de baixo nível de sabotagem à carreira (75,5%) e menor média do escore (1,42), em comparação às mulheres em união estável;
- As mulheres que residem junto aos cônjuges têm maior incidência de baixo nível de sabotagem à carreira (73,6%) e menor média do escore (1,44), quando comparadas às que não moram junto aos cônjuges.
- As mulheres que não tiveram outra relação conjugal anterior têm maior percentual de baixo nível de sabotagem à carreira (75,0%) e menor média de escore (1,41), quando comparadas às que tiveram relações conjugais anteriores.
- As mulheres que não trabalham na mesma área nem na mesma empresa que seus cônjuges apresentam as maiores frequências de baixo nível de sabotagem à carreira (74,9%) e menor média do escore (1,40), em relação às mulheres que trabalham na mesma área ou na mesma empresa que o cônjuge.
- O grupo de mulheres que contribuem financeiramente em casa na mesma proporção que seus cônjuges é o que apresenta maior incidência de baixo nível de sabotagem à carreira (78,5%) e menor média de escore (1,35), quando comparado aos demais grupos.

A associação entre a distribuição da carga de responsabilidade doméstica entre os cônjuges e o nível de sabotagem à carreira é significativa sob o ponto de vista estatístico, conforme resultado do teste qui-quadrado, que resultou num p-valor de 0,028. Mulheres que têm a mesma carga de responsabilidade doméstica que seus cônjuges têm o menor nível de sabotagem

à carreira por parte do cônjuge, em termos típicos e médio, apresentando incidência de nível baixo de sabotagem significativamente maior que os outros grupos.

Do mesmo modo, foi identificada associação significativa entre a prioridade da carreira dos cônjuges na relação e o nível de sabotagem à carreira, por meio do teste qui-quadrado, que resultou num p-valor de 0,005. Observando as frequências e as médias do escore do Fator 5 pode-se concluir que quando a carreira do homem tem prioridade, o nível de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge é significativamente maior, em termos médios e típicos. A maior incidência de baixo nível de sabotagem à carreira ocorre no grupo em que a carreira dos dois cônjuges tem a mesma importância.

Nota-se que os menores índices de sabotagem à carreira da mulher ocorrem nas situações de igualdade. Esses resultados são evidências de que em relações conjugais mais igualitárias os cônjuges têm maior influência positiva do que negativa na carreira da mulher.

Na tabela 59 são apresentadas as principais estatísticas do tempo de relação, do tempo que o casal passa junto diariamente e do número de filhos que dependem de cuidados diretos nos três níveis de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge.

Tabela 59: Características da relação e do casal vs. Atitudes de sabotagem à carreira

Características do casal e da relação conjugal	Nível de sabotagem à carreira da mulher			p-valor do teste de Kruskal Wallis
Tempo de Relação	Baixo	Médio	Alto	
Média	11,7	11,8	13,1	0,688
Mediana	10,0	9,0	11,0	
Desvio Padrão	8,3	9,5	9,5	
Coeficiente de Variação	0,71	0,80	0,72	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Tempo que o casal passa junto diariamente				
Média	11,5	10,5	10,6	0,037*
Mediana	12,0	10,0	10,0	
Desvio Padrão	4,0	4,8	5,0	
Coeficiente de Variação	0,39	0,38	0,35	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	

Número de filhos que dependem de cuidados diretos				
Média	0,77	0,79	0,72	0,989
Mediana	1,00	1,00	1,00	
Desvio Padrão	0,89	0,90	0,75	
Coeficiente de Variação	1,15	1,15	1,04	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

O resultado do teste de Kruskal Wallis revelou que não há diferença significativa entre o tempo de relação e o número de filhos que dependem de cuidados diretos, nos três níveis distintos de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge.

Há uma diferença significativa do tempo que o casal passa junto diariamente, nos níveis distintos de sabotagem à carreira da mulher, conforme resultado do teste de Kruskal Wallis, que resultou num p-valor de 0,037. A comparação post-hoc pelo teste de Tukey detectou que as mulheres com baixo nível de sabotagem à carreira por parte do cônjuge passam mais tempo com o cônjuge, em termos médios e medianos (p-valor=0,037 comparando com as mulheres do grupo de nível médio de sabotagem e p-valor=0,039 comparando com as mulheres do grupo de alto nível de sabotagem à carreira). Não há diferença significativa entre o tempo que o casal passa junto de mulheres dos grupos com nível médio e alto de sabotagem à carreira (p-valor=0,444 teste post-hoc de Tukey).

4.13.12 Análise da relação: características do cônjuge vs. sabotagem à carreira

Tabela 60: Escolaridade do cônjuge vs. sabotagem à carreira

Escolaridade do Cônjuge	Nível de sabotagem à carreira da mulher			Média do escore do Fator 2	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto		
Ensino Fundamental	9 64,3%	4 28,6%	1 7,1%	1,64	0,703
Técnico de nível médio	29 74,4%	7 17,9%	3 7,7%	1,46	

Ensino Médio	41 77,4%	9 17,0%	3 5,7%	1,40	
Graduação	94 67,1%	39 27,9%	7 5,0%	1,52	
Pós-graduação Lato Sensu	118 76,6%	28 18,2%	8 5,2%	1,39	
Mestrado	46 73,0%	15 23,8%	2 3,2%	1,41	
Doutorado	37 74,0%	8 16,0%	5 10,0%	1,52	
Pós-Doutorado	14 73,7%	5 26,3%	0 0%	1,42	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A tabela 61 traz a distribuição de frequências do nível de sabotagem à carreira em relação ao grau de escolaridade do cônjuge. O teste qui-quadrado revelou que não existe associação significativa, em termos estatísticos, entre a escolaridade do cônjuge e o nível de sabotagem à carreira da mulher.

Tabela 61: Idade do cônjuge vs. sabotagem à carreira

Idade do cônjuge	Nível de sabotagem à carreira da mulher			p-valor do teste de Kruskal Wallis
	Baixo	Médio	Alto	
Média	41,0	42,4	43,8	0,165
Mediana	39,0	40,0	43,0	
Desvio Padrão	9,6	10,7	10,3	
Coefficiente de Variação	0,23	0,25	0,24	
p-valor do teste de KS	0,000	0,005	0,116	
p-valor do teste de SW	0,000	0,008	0,426	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Na Tabela 62 é possível visualizar as médias, medianas e outras estatísticas da idade dos cônjuges nos três níveis distintos de sabotagem à carreira da mulher. Conclui-se, por meio do

teste de Kruskal Wallis ($p\text{-valor}=0,165$) que não há diferença significativa entre as idades dos cônjuges das mulheres nos níveis distintos de sabotagem à carreira. Há evidências descritivas que quanto maior o nível de sabotagem à carreira, maior a idade do cônjuge, em termos médios e medianos, mas a significância não foi constatada.

Tabela 62: Diferença de idade entre os cônjuges vs. sabotagem à carreira

Classificação dos cônjuges por diferença de idade	Nível de sabotagem à carreira da mulher			Média da Escala Fator 5	p-valor do teste qui-quadrado
	Baixo	Médio	Alto		
Cônjuge mais novo do que a mulher	55 70,5%	18 23,1%	5 6,4%	3,77	0,947
Os dois cônjuges têm a mesma idade	118 75,2%	31 19,7%	8 5,1%	4,07	
Cônjuge mais velho do que a mulher	215 72,4%	66 22,2%	16 5,4%	4,17	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

* $p\text{-valor} < 0,05$

A Tabela 62 traz a distribuição de frequências conjuntas da classificação do nível de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge e a classificação da diferença da idade do cônjuge em relação à idade da mulher. O $p\text{-valor}$ do teste qui-quadrado para a distribuição é igual a 0,947, revelando não haver associação significativa entre o fato de o cônjuge ser mais novo, mais velho ou da mesma idade da mulher e o nível de sabotagem à carreira da mulher.

4.13.13 Análise da relação: características da relação e do casal vs. carreira na dimensão objetiva

Na Tabela 63 constam as principais estatísticas relacionadas: ao tempo de experiência profissional; à quantidade de promoções; ao tempo de interrupção da carreira; e ao tempo de experiência de trabalho fora do país, para cada um dos três níveis de Apoio Financeiro à carreira da mulher.

Tabela 63: Carreira objetiva vs. sabotagem à carreira

Variáveis carreira objetiva	Sabotagem à carreira			p-valor do teste de Kruskal Wallis
Tempo de experiência profissional	Baixo	Médio	Alto	
Média	17,0	19,1	20,0	0,038*
Mediana	15,0	17,0	20,0	
Desvio Padrão	9,0	9,3	9,4	
Coeficiente de Variação	0,53	0,49	0,47	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,200	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,665	
Quantidade de promoções				
Média	3,19	3,34	3,34	0,874
Mediana	3,00	3,00	2,00	
Desvio Padrão	3,08	3,12	3,03	
Coeficiente de Variação	0,97	0,93	0,90	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Tempo de interrupção da carreira				
Média	0,39	0,71	0,62	0,338
Mediana	0,00	0,00	0,00	
Desvio Padrão	1,15	1,78	1,15	
Coeficiente de Variação	2,93	2,49	1,85	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	
Tempo de experiência de trabalho fora do país				
Média	0,37	0,21	0,17	0,875
Mediana	0,00	0,00	0,00	
Desvio Padrão	1,74	0,56	0,47	
Coeficiente de Variação	4,66	2,62	2,72	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Pela comparação das médias apresentadas e pelo resultado do teste de Kruskal Wallis, observa-se diferença significativa somente entre o tempo de experiência profissional nos três níveis de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge. As demais variáveis não mostraram diferenças significativas entre os três níveis distintos de sabotagem à carreira.

Em relação ao tempo de experiência profissional, percebe-se que as mulheres com nível baixo de sabotagem têm, em termos médios e medianos, menos tempo de experiência profissional que as mulheres dos outros grupos (p-valor=0,013 comparando com o tempo de experiência das mulheres do grupo de nível médio de sabotagem à carreira e p-valor=0,033 comparando com o tempo de experiência das mulheres do grupo de nível alto de sabotagem à carreira). Não há diferença significativa entre os tempos de experiências das mulheres com médio e alto nível de sabotagem à carreira (p-valor=0,968, teste de Tukey).

Tabela 64: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge com a Classificação do Nível de Satisfação Financeira.

Nível de Satisfação financeira (Fator 4)	Nível de Sabotagem (Fator 5)			Total	Média da Escala Fator 4	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto			
Baixo	200 70,7%	68 24,0%	15 5,3%	283 100%	1,49	0,289
Médio	92 74,2%	22 17,7%	10 8,1%	124 100%	1,46	
Alto	96 76,8%	25 20,0%	4 3,2%	125 100%	1,36	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Observa-se por meio dos dados da tabela 64 que o nível de satisfação financeira não tem associação significativa com o nível de sabotagem, conforme resultado do teste qui quadrado (p-valor=0,289).

4.13.14 Análise da relação: características da relação e do casal vs. carreira na dimensão subjetiva

Tabela 65: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Atitudes de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge com a Classificação do Nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal.

Nível de Satisfação Profissional e Realização Pessoal (Fator 2)	Nível de Sabotagem (Fator 5)			Total	Média da Escala Fator 4	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto			
Baixo	105 73,9%	30 21,1%	7 4,9%	142 100,0%	1,44	0,893
Médio	137 71,4%	42 21,9%	13 6,8%	192 100,0%	1,49	
Alto	146 73,7%	43 21,7%	9 4,5%	198 100,0%	1,42	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Na distribuição conjunta de frequências apresentada na tabela 65, é possível notar que não existe diferença significativa dos níveis de sabotagem em relação aos níveis de satisfação profissional e realização pessoal. O resultado do teste qui-quadrado, cujo p-valor obtido foi de 0,893, aumenta as evidências de que não existe associação significativa entre os dois fatores.

Tabela 66: Distribuição conjunta da Classificação do Nível de Atitudes de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge com a Classificação do Nível de Integração da carreira e outras esferas da vida.

Nível de Integração da carreira e outras esferas da vida (Fator 6)	Nível de Sabotagem à carreira (Fator 5)			Total	Média da Escala Fator 4	Teste qui-quadrado p-valor
	Baixo	Médio	Alto			
Baixo	162 67,8%	61 25,5%	16 6,7%	239 100,0%	1,56	0,022*
Médio	113 72,4%	37 23,7%	6 3,8%	156 100,0%	1,40	
Alto	113 82,5%	17 12,4%	7 5,1%	137 100,0%	1,33	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 66 traz a distribuição conjunta da classificação do nível de integração da carreira e outras esferas da vida e da classificação do nível de sabotagem à carreira. Observa-se que a maior incidência de nível baixo de sabotagem à carreira (82,5%) e a menor incidência de nível alto de sabotagem (5,1%) ocorrem quando o nível de integração da carreira e outras esferas da vida é alto. Considerando a distribuição de frequências, a média da escala do Fator 5 e o resultado do teste qui-quadrado ($p\text{-valor}=0,000$), conclui-se que menor nível de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge está associado a maior nível de integração da carreira e outras esferas da vida.

4.13.15 Análise da relação: características da relação e do casal vs. características sociodemográficas

Tabela 66: Idade da mulher vs. sabotagem à carreira

Idade	Nível de sabotagem à carreira da mulher			p-valor do teste de Kruskal-Wallis
	Baixo	Médio	Alto	
Média	38,5	39,8	41,4	0,150
Mediana	37,0	39,0	41,0	
Desvio Padrão	8,5	8,9	9,6	
Coeficiente de Variação	0,22	0,22	0,23	
p-valor do teste de KS	0,000	0,000	0,000	
p-valor do teste de SW	0,000	0,000	0,000	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A tabela 66 traz as principais estatísticas relativas à idade da mulher conforme a classificação do nível de sabotagem à carreira da mulher. Embora o teste de Kruskal Wallis não tenha apontado diferenças significativas, sob o ponto de vista estatística, percebe-se que as mulheres do grupo de nível alto de sabotagem são as que apresentam a maior média de idade (41,4) em comparação às médias dos demais grupos.

Tabela 67: características sociodemográficas vs. sabotagem à carreira

Nível de escolaridade	Nível de sabotagem à carreira da mulher			Média da Escala Fator 1	p-valor do teste qui-quadrado
	Baixo	Médio	Alto		
Graduação	51 62,2%	25 30,5%	6 7,3%	1,62	0,222
Pós-graduação Lato Sensu	131 80,9%	24 14,8%	7 4,3%	1,33	
Mestrado	94 70,1%	32 23,9%	8 6,0%	1,51	
Doutorado	87 73,1%	26 21,8%	6 5,0%	1,45	
Pós-doutorado	25 71,4%	8 22,9%	2 5,7%	1,43	
Região em que reside					
Centro Oeste	58 66,7%	25 28,7%	4 4,6%	1,54	0,604
Nordeste	42 75,0%	9 16,1%	5 8,9%	1,52	
Norte	18 75,0%	4 16,7%	2 8,3%	1,46	
Sudeste	195 72,8%	59 22,0%	14 5,2%	1,43	
Sul	75 77,3%	18 18,6%	4 4,1%	1,41	
Cor da pele					
Branca	297 73,2%	86 21,2%	23 5,7%	1,45	0,752
Negra	15 68,2%	7 31,8%	0 ,0%	1,41	
Parda	68 74,7%	18 19,8%	5 5,5%	1,44	
Outra	8 61,5%	4 30,8%	1 7,7%	1,77	

Religião					
Budista	8 72,7%	2 18,2%	1 9,1%	1,55	0,911
Católica	180 72,3%	54 21,7%	15 6,0%	1,47	
Espírita	81 71,7%	28 24,8%	4 3,5%	1,42	
Nenhuma	49 77,8%	11 17,5%	3 4,8%	1,43	
Outra	9 64,3%	3 21,4%	2 14,3%	1,71	
Protestante	53 76,8%	13 18,8%	3 4,3%	1,38	
Religião afro-brasileira (umbanda, candomblé).	8 61,5%	4 30,8%	1 7,7%	1,62	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

Na Tabela 67 constam a distribuição de frequências da classificação do nível de sabotagem à carreira, as médias da escala do Fator 5 e o resultado do teste qui-quadrado em relação às características sociodemográficas das mulheres que fizeram parte da amostra desse estudo. Não foram encontradas evidências de associação significativa, em termos estatísticos, entre as características sociodemográficas pesquisadas (escolaridade, região em que reside, cor da pele e religião) e o nível de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge. No entanto, é possível observar que:

- O grupo de mulheres que têm somente graduação apresenta a menor incidência de baixo nível de sabotagem à carreira (62,2%) e a maior incidência de alto nível de sabotagem (7,3%) à carreira, bem como a maior média da escala do fator 5 (1,62), em comparação às mulheres de níveis de escolaridade mais elevados;
- As mulheres das regiões Sul e Sudeste apresentam menor média de escala do fator 5 (sabotagem à carreira) quando comparadas às mulheres das regiões Norte, Nordeste e Centro Oeste.

4.13.16 Análise da relação: características da relação conjugal e do casal vs. fatores da carreira nas dimensões objetiva e subjetiva

Com o objetivo de verificar possíveis relações entre as características da relação conjugal e do casal e os fatores 2 (satisfação profissional e realização pessoal), 4 (satisfação financeira) e 6 (integração da carreira e outras esferas da vida) foram realizados os cruzamentos entre as variáveis. A tabela mostra os resultados do teste qui-quadrado.

Tabela 68: Características da relação e do casal vs. fatores da carreira nas dimensões subjetiva e objetiva

Características da relação e do casal	Satisfação profissional e realização pessoal	Satisfação financeira	Integração da carreira e outras esferas da vida
Trabalhar na mesma área/mesma empresa que o cônjuge	0,199	0,377	0,157
Renda familiar mensal	0,052	0,000*	0,866
Comparação entre os rendimentos dos cônjuges	0,004*	0,000*	0,703
Comparação da contribuição financeira em casa dos cônjuges	0,188	0,001*	0,110
Distribuição da carga de responsabilidade doméstica	0,221	0,346	0,023*
Prioridade das carreiras dos cônjuges na relação	0,000*	0,013*	0,049*
Tempo de relação	0,002**	0,182	0,819
Tempo que o casal passa junto diariamente	0,200	0,583	0,007**
Número de filhos que dependem de cuidados diretos	0,413	0,081	0,032**

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

* p-valor menor do que 0,005 do teste qui-quadrado

** p-valor menor do que 0,005 do teste de Kruskal Wallis

A Tabela 68 traz os resultados do teste qui-quadrado e do teste de Kruskal Wallis, realizados de acordo com o tipo de variável, revelando quais características da relação conjugal e do casal apresentam associação significativa com os fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira da mulher.

O nível de satisfação profissional e realização pessoal mostrou associação significativa com a comparação entre o valor de rendimentos dos cônjuges, a prioridade das carreiras dos cônjuges na relação e o tempo de relação.

Em relação à comparação do valor de rendimentos do casal, as frequências e as médias do escore Fator 2 indicam que quando o valor dos rendimentos do cônjuge é maior que o da mulher, o nível de satisfação profissional e realização pessoal é significativamente menor, em termos médios e típicos.

No mesmo sentido, observa-se que quando a carreira do homem tem prioridade na relação conjugal, o nível de satisfação profissional e realização pessoal é significativamente menor, em termos médios e típicos e quando a carreira da mulher tem prioridade, o nível de satisfação profissional e realização pessoal é significativamente maior, em termos médios e típicos.

No que diz respeito ao tempo de relação, as mulheres com baixo nível de satisfação profissional e realização pessoal têm significativamente menos tempo de relação conjugal que as mulheres dos grupos de níveis médio e alto de satisfação profissional e realização pessoal.

Já em relação à satisfação financeira, correspondente ao fator 4, verificou-se que:

- há associação entre renda familiar e satisfação financeira. As maiores incidências de níveis mais elevados de satisfação financeira da mulher estão nos grupos de mulheres de faixas de renda familiar de maior valor;
- a associação entre o nível de satisfação financeira a comparação do rendimento de casal é significativa. Quando o valor dos rendimentos do cônjuge é maior que o da mulher, o nível de satisfação financeira da mulher é significativamente menor, em termos médios e típicos;
- O nível de satisfação financeira da mulher está associado à contribuição financeira em casa. Quando a contribuição financeira em casa do cônjuge é maior que a da mulher, o nível de satisfação financeira é significativamente menor, em termos médios e típicos;
- O nível de satisfação financeira da mulher também está associado à prioridade das carreiras. Quando a carreira do homem tem prioridade, o nível de satisfação financeira é significativamente menor, em termos médios.

Verificou-se que a integração da carreira e outras esferas da vida está associada com:

- a distribuição de carga de responsabilidade doméstica. Mulheres que dividem igualmente a carga doméstica com o marido têm melhor nível de integração da carreira e outras esferas da vida, em termos típicos e médios;
- a questão da prioridade das carreiras. Quando a carreira do homem tem prioridade, o nível de integração da carreira e outras esferas da vida é significativamente menor, em termos médios e típicos;
- o tempo que o casal passa junto diariamente. As mulheres com nível baixo de integração da carreira e outras esferas da vida passam menos tempo com o cônjuge;
- o número de filhos do casal que precisam de cuidados diretos. As mulheres com nível baixo de integração da carreira e outras esferas da vida têm, em termos médios e medianos, mais filhos que as mulheres dos níveis médio e alto.

4.13.17 Análise da relação: características da relação conjugal e do casal vs. características da relação conjugal e do casal

Com o objetivo de verificar a relação entre algumas variáveis que fazem parte do agrupamento de questões relacionadas às características da relação conjugal e do casal, foi realizada a distribuição conjunta das comparações realizadas entre os rendimentos dos cônjuges, a contribuição financeira em casa, a prioridade das carreiras dos cônjuges e a distribuição da carga de responsabilidades domésticas.

A Tabela 69 traz a distribuição conjunta da comparação do valor dos rendimentos e da contribuição financeira em casa dos cônjuges. A associação é significativa, como aponta o teste qui-quadrado, $p\text{-valor}=0,000$. A maior frequência de casos em que a mulher tem maior contribuição (68,2%) ocorre quando a renda da mulher é maior, e vice versa, assim como a maior frequência dos casos em que o homem tem maior contribuição (65,1%) ocorre quando o valor dos rendimentos do homem é maior, e vice versa. Existe uma relação direta entre ordem do rendimento e a contribuição financeira.

Tabela 69: Comparação dos rendimentos vs. contribuição financeira em casa

Comparação dos rendimentos	Contribuição financeira em casa			Total	p-valor do teste qui-quadrado
	O cônjuge contribui mais do que a mulher	Os dois cônjuges contribuem na mesma proporção	A mulher contribui mais que o cônjuge		
Os valores de rendimentos do cônjuge são maiores do que os da mulher	8 4,3%	57 30,6%	121 65,1%	186 100,0%	0,000*
Os rendimentos individuais dos cônjuges têm aproximadamente o mesmo valor.	6 5,3%	97 85,8%	10 8,8%	113 100,0%	
Os valores de rendimentos da mulher são maiores do que os do cônjuge	159 68,2%	69 29,6%	5 2,1%	233 100,0%	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 70 traz a distribuição de frequências conjuntas da comparação do valor de rendimentos do cônjuge e da mulher com a classificação da diferença de idade do cônjuge em relação à idade da mulher. O p-valor do teste qui-quadrado para a distribuição é igual a 0,002, revelando haver associação significativa entre o fato de o cônjuge ser mais novo, mais velho ou da mesma idade da mulher e o valor de seus rendimentos em comparação ao valor de rendimentos da mulher. Observa-se que o grupo dos cônjuges mais novos que a mulheres tem maior incidência de valor de rendimentos do cônjuge menor que o da mulher (57,7%) e menor incidência de valor de rendimentos maiores que o da mulher (17,9%), ao passo que o grupo dos cônjuges mais velhos que as mulheres têm menor incidência de valor de rendimentos maior que o da mulher (37,7%) e maior incidência de valor de rendimentos maior que o da mulher (40,1%). Estas diferenças são significativas sob o ponto de vista estatístico.

Tabela 70: Classificação dos cônjuges por diferença de idade vs. Comparação dos rendimentos

Classificação dos cônjuges por diferença de idade	Comparação dos rendimentos			Total	p-valor do teste qui-quadrado
	O cônjuge contribui mais do que a mulher	Os dois cônjuges contribuem na mesma proporção	A mulher contribui mais que o cônjuge		
Cônjuge mais novo do que a mulher	19 24,4%	45 57,7%	14 17,9%	78 100,0%	0,002*
Os dois cônjuges têm a mesma idade	28 17,8%	76 48,4%	53 33,8%	157 100,0%	
Cônjuge mais velho do que a mulher	66 22,2%	112 37,7%	119 40,1%	297 100,0%	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 71 traz a distribuição conjunta da comparação entre os rendimentos e prioridade da carreira dos cônjuges. A associação é significativa, como aponta o teste qui-quadrado, p-valor=0,000. Independente de quem tem maior valor de rendimentos, ou seja, nas três linhas da tabela, o típico, ou seja, a maior frequência é de carreiras com igual importância. Observa-se que a maior frequência dos casos em que a carreira do homem tem prioridade (28,5%) ocorre quando os rendimentos do homem são maiores do que os da mulher, e a menor frequência dos casos em que a carreira do homem tem prioridade (3,0%), ocorre quando os rendimentos da mulher são maiores que o do homem. Do mesmo modo, a maior frequência de casos em que a carreira da mulher tem prioridade, ocorre quando os valores de seus rendimentos são maiores do que os do cônjuge. Então, há uma associação direta entre rendimentos do cônjuge e prioridade da sua carreira.

Tabela 71: Comparação dos rendimentos vs. prioridade na Carreira

Comparação dos rendimentos	Prioridade na Carreira			Total	p-valor do teste qui-quadrado
	A carreira do cônjuge tem prioridade.	A carreira dos dois cônjuges têm a mesma importância, inexistindo prioridade.	A carreira da mulher tem prioridade		
Os valores de rendimentos do cônjuge são maiores do que os da mulher	53 28,5%	121 65,1%	12 6,5%	186 100,0%	0,000*
Os rendimentos individuais dos cônjuges têm aproximadamente o mesmo valor.	8 7,1%	96 85,0%	9 8,0%	113 100,0%	
Os valores de rendimentos da mulher são maiores do que os do cônjuge	7 3,0%	176 75,5%	50 21,5%	233 100,0%	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 72 traz a distribuição conjunta da divisão das responsabilidades domésticas e da prioridade das carreiras entre os cônjuges. A associação é significativa, como aponta o teste qui-quadrado, p-valor=0,000. Nas três situações de divisão de carga de responsabilidade doméstica, ou seja, nas três linhas da tabela, são mais frequentes os casos de carreiras com igual importância. Observa-se que a menor frequência dos casos em que a carreira do homem tem prioridade (8,3%) ocorre quando ele tem maior carga de responsabilidade doméstica, enquanto a maior incidência de casos onde a carreira do homem tem prioridade (17,2%) ocorre quando a mulher tem mais carga de responsabilidades domésticas, ou seja, quando ele tem menor responsabilidade doméstica. Existe uma relação indireta entre prioridade da carreira do homem e sua carga de responsabilidades domésticas. A mesma relação não se observa com a prioridade da carreira da mulher: a maior frequência de casos em que a carreira da mulher tem prioridade ocorre quando sua carga de responsabilidades domésticas é maior.

Tabela 72: Divisão das responsabilidades domésticas vs. prioridade na Carreira

Divisão das responsabilidades domésticas	Prioridade na Carreira			Total	p-valor do teste qui-quadrado
	A carreira do cônjuge tem prioridade	A carreira dos dois cônjuges têm a mesma importância, inexistindo prioridade	A carreira da mulher tem prioridade		
Ele tem mais carga de responsabilidades domésticas	3 8,3%	25 69,4%	8 22,2%	36 100,0%	0,000*
Os dois dividem igualmente a carga de responsabilidades domésticas.	14 ,0%	167 83,9%	18 9,0%	199 100,0%	
A mulher tem mais carga de responsabilidades domésticas	51 17,2%	201 67,7%	45 15,2%	297 100,0%	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 73 traz a distribuição conjunta da comparação dos rendimentos e carga de responsabilidades domésticas dos cônjuges. A associação é significativa, como aponta o teste qui-quadrado, p-valor=0,000. Independente de quem tem maior valor de rendimentos, a menor frequência é de homens com maior carga da responsabilidade doméstica. É possível observar que a maior frequência dos casos em que a mulher tem maior carga de responsabilidades domésticas (68,8%) ocorre quando o valor dos rendimentos do cônjuge é maior, e a maior frequência dos casos em que o homem tem maior carga de responsabilidades domésticas (11,6%) ocorre quando o valor dos rendimentos da mulher é maior.

Tabela 73: Comparação dos rendimentos vs. divisão das responsabilidades domésticas

Comparação dos rendimentos	Divisão das responsabilidades domésticas			Total	p-valor do teste qui-quadrado
	Ele tem mais carga de responsabilidades domésticas	A mulher tem mais carga de responsabilidades domésticas	Os dois dividem igualmente a carga de responsabilidades domésticas.		
Os valores de rendimentos do cônjuge são maiores do que os da mulher	6 3,2%	128 68,8%	52 28,0%	186 100,0%	0,000*
Os rendimentos individuais dos cônjuges têm aproximadamente o mesmo valor.	3 2,7%	54 47,8%	56 49,6%	113 100,0%	
Os valores de rendimentos da mulher são maiores do que os do cônjuge	27 11,6%	115 49,4%	91 39,1%	233 100,0%	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 74 traz a distribuição de frequências conjuntas da comparação da divisão das responsabilidades domésticas entre o cônjuge e da mulher com a classificação da diferença de idade do cônjuge em relação à idade da mulher. O p-valor do teste qui-quadrado para a distribuição é igual a 0,896, revelando não haver associação significativa entre o fato de o cônjuge ser mais novo, mais velho ou da mesma idade da mulher e a divisão das tarefas domésticas.

Tabela 74: Classificação dos cônjuges por diferença de idade vs. divisão das responsabilidades domésticas

Classificação dos cônjuges por diferença de idade	Divisão das responsabilidades domésticas			Total	p-valor do teste qui-quadrado
	Ele tem mais carga de responsabilidades domésticas	A mulher tem mais carga de responsabilidades domésticas	Os dois dividem igualmente a carga de responsabilidades domésticas.		
Cônjuge mais novo do que a mulher	6 7,7%	46 59,0%	26 33,3%	78 100,0%	0,896
Os dois cônjuges têm a mesma idade	9 5,7%	86 54,8%	62 39,5%	157 100,0%	
Cônjuge mais velho do que a mulher	21 7,1%	165 55,6%	111 37,4%	297 100,0%	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 75 traz a distribuição de frequências conjunta da comparação da importância da carreira do cônjuge e da mulher com a classificação da diferença de idade do cônjuge em relação à idade da mulher. O p-valor do teste qui-quadrado para a distribuição é igual a 0,036, revelando haver associação significativa entre o fato de o cônjuge ser mais novo, mais velho ou da mesma idade da mulher e a importância das carreiras dos cônjuges na relação conjugal. Observa-se que o grupo dos cônjuges que têm a mesma idade da mulher tem a maior incidência de casos em que a carreira dos dois tem a mesma importância (80,3%). A maior incidência de casos em que a carreira da mulher tem prioridade (21,8%) ocorre no grupo de cônjuges mais novos que as mulheres. A maior incidência de casos em que a carreira do cônjuge tem prioridade (14,5%) ocorre no grupo de cônjuges mais velhos que as mulheres. Estas diferenças são significativas sob o ponto de vista estatístico.

Tabela 75: Classificação dos cônjuges por diferença de idade vs. prioridade na Carreira

Classificação dos cônjuges por diferença de idade	Prioridade na Carreira			Total	p-valor do teste qui-quadrado
	A carreira do cônjuge tem prioridade	A carreira dos dois cônjuges têm a mesma importância, inexistindo prioridade	A carreira da mulher tem prioridade		
Cônjuge mais novo do que a mulher	7 9,0%	54 69,2%	17 21,8%	78 100,0%	0,036
Os dois cônjuges têm a mesma idade	18 11,5%	126 80,3%	13 8,3%	157 100,0%	
Cônjuge mais velho do que a mulher	43 14,5%	213 71,7%	41 13,8%	297 100,0%	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

A Tabela 76 traz a distribuição conjunta da Escolaridade e Prioridade na Carreira. Há uma associação significativa entre as duas variáveis, como aponta o teste qui-quadrado, p-valor=0,022. Independente da escolaridade, ou seja, em todas as linhas da tabela, a maior frequência é de carreiras com igual importância. Observa-se que a maior frequência dos casos em que a carreira do homem tem prioridade (17,1%) ocorre quando a escolaridade da mulher é mais baixa e a menor frequência dos casos em que a carreira do homem tem prioridade (2,9%), ocorre quando a escolaridade da mulher é mais alta. Então há uma associação direta entre prioridade da carreira do cônjuge e escolaridade da mulher. A mesma relação não ocorre em relação à prioridade da carreira da mulher, no entanto, observa-se que a maior frequência de casos em que a carreira da mulher tem prioridade ocorre quando ela tem doutorado (21%).

Tabela 76: Escolaridade da mulher vs. prioridade na Carreira

Escolaridade da mulher	Prioridade na Carreira			Total	p-valor do teste qui-quadrado
	A carreira do cônjuge tem prioridade	A carreira dos dois cônjuges têm a mesma importância, inexistindo prioridade	A carreira da mulher tem prioridade		
Graduação	14 17,1%	60 73,2%	8 9,8%	82 100,0%	0,022
Pós-graduação Lato Sensu (MBA/Especialização).	25 15,4%	124 76,5%	13 8,0%	162 100,0%	
Mestrado	19 14,2%	96 71,6%	19 14,2%	134 100,0%	
Doutorado	9 7,6%	85 71,4%	25 21,0%	119 100,0%	
Pós-doutorado.	1 2,9%	28 80,0%	6 17,1%	35 100,0%	

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

*p-valor < 0,05

4.14 Síntese e discussão dos resultados

Imprescindível para o entendimento do contexto em que esses fatores foram identificados é a caracterização da amostra. A maior parte das mulheres que fizeram parte da pesquisa tinha entre 31 e 40 anos (43,05%), média de idade de 38,9 anos; tinham elevado nível de escolaridade, tendo a maioria cursado algum tipo de pós-graduação (84,6%), com renda familiar mensal compreendida entre R\$ 6.401,00 a R\$ 25.600,00. É importante destacar que, pelo perfil apresentado, estas mulheres fazem parte das camadas média e alta socioeconômicas brasileiras.

Em relação à carreira dessas mulheres, os dados sugerem que sejam mulheres profissionalmente ativas, engajadas no desenvolvimento de suas carreiras, pois realizam uma atividade profissional e se dedicam bastante tempo ao trabalho, o que foi identificado pela carga horária, 69% das mulheres informaram ter uma jornada de 40 a 59 horas semanais, pelas

atividades de trabalho fora do horário de expediente, com jornadas extras e viagens a trabalho, e pela participação em programas de formação ou aperfeiçoamento profissional.

Em relação ao desenvolvimento da carreira, nas dimensões objetiva e subjetiva, a maior parte das mulheres revelou um alto nível de satisfação em relação à carreira, em termos de realização pessoal e do significado do trabalho, tendo considerado a própria carreira como bem-sucedida. A maioria sinalizou ter uma atividade profissional estimulante, imbuída de sentido e propósito.

A mesma satisfação não se observa em relação à remuneração nem à integração da carreira e outras esferas da vida. Embora a avaliação não tenha revelado completa insatisfação, verificou-se que esses dois fatores tiveram avaliação inferior quando comparados à satisfação com a atividade em si.

Por meio da análise fatorial foram identificados três fatores, que correspondem aos tipos de influência da relação conjugal na carreira da mulher. O Quadro 11 apresenta o resultado dos testes de associação desses tipos de apoio com as demais variáveis pesquisadas neste estudo.

Quadro 11: Síntese das associações identificadas entre as variáveis e os fatores da influência da relação conjugal sobre o desenvolvimento da carreira da mulher

Variáveis	Apoio conjugal à carreira	Apoio financeiro	Sabotagem
Características da relação e do casal	<ul style="list-style-type: none"> • Trabalhar na mesma área/mesma empresa • Comparação entre os rendimentos • Comparação entre a contribuição financeira • Distribuição da carga de responsabilidade doméstica • <u>Prioridade das carreiras na relação</u> • <u>Tempo que o casal passa junto diariamente</u> • Número de filhos que precisam de cuidados diretos 	<ul style="list-style-type: none"> • Coabitação • Trabalhar na mesma área/mesma empresa • Renda familiar mensal • Comparação entre os rendimentos • Comparação da contribuição financeira • <u>Prioridade das carreiras na relação</u> • <u>Tempo que o casal passa junto diariamente</u> 	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuição da carga de responsabilidade doméstica • <u>Prioridade das carreiras na relação</u> • <u>Tempo que o casal passa junto diariamente</u>
Características do Cônjuge	<ul style="list-style-type: none"> • Escolaridade do cônjuge • Idade do cônjuge 	<ul style="list-style-type: none"> • Escolaridade do cônjuge 	
Carreira Objetiva	<ul style="list-style-type: none"> • Número de promoções • Satisfação financeira 	<ul style="list-style-type: none"> • Cargo exercido • Número de promoções • Tempo de interrupção da carreira 	<ul style="list-style-type: none"> • Tempo de experiência profissional
Carreira Subjetiva	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfação profissional e realização pessoal • Integração da carreira e outras esferas da vida 		<ul style="list-style-type: none"> • Integração da carreira e outras esferas da vida
Características sociodemográficas	<ul style="list-style-type: none"> • Idade • Escolaridade • Região em que reside 	<ul style="list-style-type: none"> • Idade 	

Fonte: elaborado pela autora com base nos resultados da pesquisa.

4.14.1 Apoio conjugal à carreira da mulher

O apoio conjugal à carreira da mulher é um tipo de influência positiva da relação conjugal sobre o desenvolvimento da carreira da mulher. Ele ocorre quando a mulher encontra no cônjuge e na relação suporte e estímulo para se desenvolver profissionalmente. O apoio conjugal identificado neste estudo, conforme resultado da análise discriminante dos itens, é um tipo de apoio que está essencialmente vinculado ao relacionamento do casal, pois é um tipo de apoio mais emocional, com traços de companheirismo e encorajamento, do que um apoio técnico, instrumental ou paternal.

O apoio conjugal à carreira da mulher aqui identificado tem suas bases no ambiente de troca e compartilhamento criado pelo casal, em que o cônjuge se envolve, se interessa, estimula e valoriza o trabalho da mulher. Ele é o parceiro que ouve sobre as dificuldades que ela enfrenta no trabalho e orienta, dá conselhos e indicações com base na sua própria experiência profissional.

O relacionamento do qual decorre o apoio conjugal tem bastante relação com a caracterização da intimidade proposta por Giddens (1993) à qual ele associa o conceito do relacionamento puro. Este é pautado no equilíbrio e na mutualidade, sendo as vontades e os sentimentos compartilhados, ao mesmo tempo em que há a preservação da individualidade, o respeito ao espaço de cada um.

Explorando, então, a ideia de intimidade, no sentido trazido por Giddens, o relacionamento conjugal que cultiva o terreno para o apoio conjugal à carreira é aquele que estabelece um equilíbrio entre a comunhão e a liberdade. A comunhão envolve o compromisso e o compartilhamento, ao passo que a liberdade está ligada ao estabelecimento e ao respeito de limites pessoais, tendo como pressuposto a existência de confiança. Esses dois elementos, a comunhão e a liberdade, numa metáfora, seriam como asas, conforme ilustra a Figura 12. A harmonia na relação depende das duas asas. Ambas são imprescindíveis ao equilíbrio. Na ausência da liberdade, pode ocorrer restrição à individualidade e quando não há comunhão, poderá acontecer a desconexão entre o casal. O relacionamento harmonioso depende da articulação e do controle da intensidade desses dois elementos.

Figura 14: Asas da conjugalidade

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Giddens (1993) e Aboim (2006).

Nesse sentido, o relacionamento conjugal que influencia de forma favorável a carreira da mulher é o que gera um ciclo de bem-estar e satisfação, trazendo contribuições benéficas para o processo de construção identitária e para que a mulher explore as suas potencialidades. É uma relação que contribui para que ela se sinta plena, integrada, autônoma, no sentido de ter possibilidades de “desenvolver suas capacidades e expressar suas diversas qualidades”.

Presume-se ainda que a relação conjugal que produz efeitos positivos na carreira da mulher é aquela que tenha ideal igualitário e equilíbrio de poder, havendo não somente decisões conjuntas, mas também o espaço para o debate, a discussão e a negociação. Essas condições seriam o que tornaria possível a democratização da vida conjugal, antevista por Giddens.

Observou-se nos resultados da pesquisa que a maior parte das mulheres que fizeram parte deste estudo avaliaram positivamente o desenvolvimento de suas carreiras, em termos de satisfação profissional e realização pessoal no trabalho, sendo que a maior parte das mulheres

pesquisadas atribuíram avaliação positiva à influência da relação conjugal na carreira, revelando um alto nível de apoio conjugal à carreira.

Ao realizar as distribuições conjuntas e os testes estatísticos, verificou-se que existe uma associação significativa entre o apoio conjugal e o desenvolvimento da carreira, avaliado em termos de satisfação profissional e realização pessoal, satisfação financeira e integração da carreira e outras esferas da vida.

Uma vez verificada essa relação, buscou-se examinar se existia associação significativa entre o apoio conjugal à carreira da mulher e determinadas características da relação conjugal, do casal, do cônjuge, da carreira e da mulher, tendo sido constatadas as associações apresentadas no Quadro 11.

O fato de o casal trabalhar ou não na mesma área ou empresa mostrou associação significativa com o apoio conjugal à carreira da mulher. Os resultados indicaram que mulheres que trabalhavam na mesma área e na mesma empresa que seus cônjuges apresentaram melhores índices de apoio conjugal à carreira.

Zanatta (2008) realizou um estudo qualitativo com casais em que ambos os cônjuges eram trabalhadores da mesma empresa, sendo, portanto, colegas de trabalho, com o objetivo de analisar as articulações dos processos identitários no contexto profissional e familiar. O estudo apresentou algumas vantagens de se trabalhar na mesma área e na mesma empresa, relatadas pelos casais entrevistados. Uma das vantagens é a maior proximidade do cônjuge que permite, tanto compartilhar momentos diários, como o almoço, a ida e volta do trabalho, quanto o diálogo com alguém que entende o seu trabalho e as dificuldades do dia-a-dia. Além disso, também foi mencionado que trabalhar junto ao cônjuge favorecia a conciliação entre vida familiar e trabalho.

O fato de o casal trabalhar na mesma área e no mesmo local pode possibilitar aos cônjuges compartilhar mais tempo e informações de trabalho, podendo isso contribuir para o aumento do apoio mútuo entre eles e da compreensão dos desafios que cada cônjuge enfrenta no trabalho, favorecendo o desenvolvimento da carreira. No entanto, essa associação positiva entre o apoio conjugal ao desenvolvimento da carreira e o trabalho na mesma empresa e na mesma área foi identificada num contexto específico, não devendo ser desconsideradas as possíveis desvantagens ou efeitos negativos que podem ser encontrados em outros contextos.

Diferente do que se suspeitava, que o maior nível de apoio conjugal à carreira da mulher ocorreria quando os rendimentos da mulher fossem superiores aos do homem e nos casos em que ela tivesse maior contribuição financeira para as despesas da casa que o cônjuge, os resultados assinalaram que, na amostra pesquisada, os casos em que a mulher recebeu mais apoio conjugal para o desenvolvimento da carreira foi a situação de igualdade, em que os cônjuges, além de terem valores aproximados de rendimentos, contribuíam na mesma proporção para as despesas domésticas.

A questão da igualdade também se fez perceptível no quesito distribuição da responsabilidade doméstica. Diversos estudos sobre casais de dupla carreira (dual career) têm o foco nessa questão da distribuição das tarefas em casa, apontando que, assim como indicou este estudo, essa divisão é desigual, tendo a mulher consideravelmente mais atribuições domésticas que o cônjuge, o que lhe acarreta múltiplas jornadas. Os resultados deste estudo sugerem que, entre as mulheres pesquisadas, o maior nível de apoio conjugal ocorre quando há uma divisão igualitária das tarefas, superando, em termos percentuais, inclusive, os casos em que os cônjuges têm mais carga de responsabilidades domésticas.

Para todas estas distribuições que envolvem comparação entre os cônjuges (rendimentos, contribuição financeira, distribuição das responsabilidades domésticas e prioridade da carreira), a configuração de melhores incidências, ou seja, maiores incidências de alto Apoio conjugal à carreira da mulher e menores incidências de baixo apoio, é a configuração de igualdade entre o casal.

Giddens (1993), ao tratar das mudanças nos relacionamentos conjugais, fala da emancipação da intimidade, desenvolvendo a ideia da “democratização da vida cotidiana”. Segundo o autor, um dos princípios que torna viável a democracia é o princípio da autonomia, em que “os indivíduos devem ser livres e iguais na determinação das condições de suas próprias vidas; ou seja, devem desfrutar de direitos iguais (e, em consequência disso, de deveres iguais)”. E não basta a autonomia para assegurar a relação democrática, é preciso observar as condições de sua realização. Segundo o autor, também é necessária a limitação do poder, para que exista a paridade de condições, abrindo espaço à negociação. Portanto, relações mais igualitárias em relação à distribuição de poder, de responsabilidades e de obrigações contribuem para o fortalecimento da autonomia dos cônjuges.

O que o resultado das comparações realizadas nesta pesquisa mostra é que há uma forte associação entre as condições de igualdade entre os cônjuges e o apoio ao desenvolvimento da carreira da mulher. Desse modo, os resultados trazem indícios de que relações mais democráticas, no sentido proposto por Giddens, em que há um maior equilíbrio do poder e maior igualdade de condições, oferecem melhores condições para que as mulheres desenvolvam suas carreiras e se realizem profissionalmente.

Apesar de o melhor nível de apoio conjugal à carreira ter sido verificado nos casos em que as responsabilidades domésticas são divididas de forma igualitária entre os cônjuges, a maior parte das mulheres revelou ter maior carga de responsabilidade doméstica que o cônjuge. Esse resultado vem confirmar as estatísticas trazidas pelas pesquisas de que as mulheres têm consideravelmente mais atribuições domésticas que seus cônjuges, dedicando mais tempo que eles às tarefas da casa e configurando uma situação de desigualdade que tem reflexo nas carreiras. Conforme Sandberg (2013), nos últimos anos as mulheres apresentaram maior progresso no trabalho do que em casa, em termos de igualdade de direitos. Os arranjos tradicionais em que as tarefas domésticas devem ser de responsabilidade da mulher ainda persistem na atualidade.

Desse modo, não é surpresa a constatação de que, na amostra pesquisada, a distribuição da carga de responsabilidades apresentou associação significativa com o nível de integração da carreira e outras esferas da vida. Os resultados indicaram que mulheres que dividem igualmente a carga de responsabilidade doméstica com seus cônjuges têm melhor nível de integração da carreira e outras esferas da vida.

Alguns estudos sugerem que a divisão das atribuições domésticas na atualidade tende a ser realizada com base no sucesso das carreiras na dimensão objetiva, ou seja, o cônjuge que apresentam mais progresso na carreira, ocupando uma posição de maior relevância social e com maior remuneração, é aquele que se dedica mais à carreira e menos às atividades domésticas, que são confiadas ao encargo do outro cônjuge. No entanto, nesta pesquisa, verificou-se que em muitos casos, mesmo a mulher tendo maior remuneração que o cônjuge, ainda assim, sua carga de responsabilidade doméstica era maior. Diante disso, foram investigadas possíveis relações entre a distribuição da carga de responsabilidade doméstica e o valor de rendimentos e entre a prioridade das carreiras.

A associação entre a distribuição da carga de responsabilidade doméstica e a comparação entre o valor de rendimentos dos cônjuges foi significativa. A maior carga de atribuições domésticas da mulher está associada a casos em que a remuneração do homem é maior que a da mulher e os casos em que os homens têm mais responsabilidades domésticas correspondem às situações em que o valor dos rendimentos da mulher é maior que o do homem.

Verificou-se igualmente associação entre a distribuição da carga de responsabilidade doméstica e a prioridade das carreiras. Há uma relação indireta entre prioridade da carreira do homem e sua carga de responsabilidades domésticas. A maior incidência de homens com mais responsabilidades domésticas está relacionada à menor incidência de prioridade da carreira do homem, enquanto a maior incidência de prioridade da carreira do cônjuge ocorre quando a mulher tem mais carga de atribuições em casa. O mesmo não se verifica quanto à prioridade da carreira da mulher, pois a maior incidência de prioridade da carreira da mulher acontece quando sua carga de responsabilidades domésticas é maior.

Quanto à prioridade das carreiras, os resultados apontaram que os melhores níveis de apoio conjugal à carreira da mulher ocorreram nas situações em que as carreiras de ambos os cônjuges tinham a mesma importância, não existindo prioridade. A questão da prioridade das carreiras está bastante relacionada à divisão de papéis e responsabilidades domésticas e à divisão de poder na relação. Ela também está associada à diferença de orientação de homens e mulheres em relação à carreira e à família. Conforme pesquisas apontam, de um modo geral, mulheres são mais orientadas à família, enquanto os homens são mais orientados à carreira.

No estudo realizado com alunos egressos da Harvard Business School (HBS), compararam as expectativas de homens e mulheres em relação a suas carreiras, no momento em que deixaram o curso e no momento atual, para comparar as expectativas com o que de fato ocorreu. Os resultados mostraram que a maior parte dos homens esperavam que suas carreiras tivessem prioridade, tendo a realidade superado suas expectativas. Já no caso das mulheres, uma minoria revelou ter a expectativa de que a carreira de seus cônjuges tivesse prioridade, mas foi o que ocorreu em 40% dos casos. A vasta maioria previa que suas carreiras teriam a mesma prioridade que seus cônjuges, mas elas foram desapontadas (Ely, Stone, & Ammerman, 2014).

Diferente do que foi observado no caso dos ex-alunos da HBS, a maior parte das mulheres da amostra deste estudo informou que suas carreiras e a de seus cônjuges têm a mesma importância, suscitando questionamentos: seria essa igualdade de importância das carreiras decorrente do fato de as mulheres dessa amostra serem bem-sucedidas profissionalmente e financeiramente?

Da distribuição conjunta entre a comparação do valor de rendimentos dos cônjuges e a prioridade da carreira, observou-se uma associação significativa entre a prioridade da carreira e o valor de rendimento dos cônjuges. Desse modo, observou-se que, tipicamente, nos casos em que a carreira do homem tinha prioridade, o valor de seus rendimentos era maior do que o da mulher e, do mesmo modo, quando a carreira da mulher tinha prioridade, o valor de seus rendimentos era maior que o do cônjuge.

A prioridade da carreira também se mostrou associada à escolaridade da mulher e à diferença de idade do casal. Observou-se que a maior frequência dos casos em que a carreira do homem tem prioridade ocorre quando a escolaridade da mulher é mais baixa e a menor frequência dos casos em que a carreira do homem tem prioridade, ocorre quando a escolaridade da mulher é mais alta. Com relação à diferença de idade, verificou-se que o grupo das mulheres que têm a mesma idade de seus cônjuges tem a maior incidência de casos em que a carreira dos dois tem igual importância.

A prioridade da carreira também se mostrou relacionada aos três fatores de avaliação do desenvolvimento da carreira: satisfação profissional e realização pessoal; satisfação financeira; e integração da carreira e outras esferas da vida. Os casos em que a carreira do homem tem prioridade apresentam os piores níveis de satisfação profissional e realização pessoal, satisfação financeira e integração da carreira e outras esferas da vida por parte da mulher.

O tempo que os cônjuges passam juntos diariamente também apresentou associação significativa com o apoio conjugal à carreira da mulher. Mulheres que passavam mais tempo com seus cônjuges apresentaram maiores níveis de apoio conjugal à carreira. O tempo que o casal passa junto diariamente pode trazer informações sobre o nível de proximidade e intimidade entre os cônjuges. A quantidade de tempo não é um indicador de qualidade, pois podem existir elementos externos alheios à vontade dos cônjuges que determinem esse tempo disponível em

que eles possam estar juntos e, além disso, pode ser que o casal passe muito tempo junto, mas isso não tenha efeitos benéficos para os cônjuges, podendo estar juntos e desconectados um do outros, ou juntos em desarmonia. Ainda assim, considera-se aqui que o casal que passa mais tempo junto tem a possibilidade de maior convívio, de mais espaço para a troca com o cônjuge, de mais oportunidade para o diálogo e para realizar atividades em conjunto, contribuindo para o aumento do companheirismo e compreensão entre os cônjuges.

Os resultados da pesquisa trazem evidências de que o tempo que o casal passa junto tem influência no relacionamento conjugal, tendo, conseqüentemente, impacto na maneira como a relação influencia a carreira do cônjuge. O grupo de maior frequência de nível alto de apoio conjugal à carreira da mulher é o que apresenta a maior média de tempo que o casal expende em conjunto, sugerindo que esse tempo junto contribui para o desenvolvimento da carreira da mulher.

Os resultados também apontaram uma associação significativa entre o número de filhos e o apoio conjugal à carreira. Os filhos modificam substancialmente o relacionamento entre os cônjuges, os papéis de cada um, as demandas e obrigações, os processos identitários, enfim, trazem mudanças consideráveis para a relação. Pesquisas têm apontado que a carreira das mulheres é muito mais afetada do que a dos homens com a chegada dos filhos, existindo grande desigualdade tanto na distribuição da responsabilidade pelos cuidados em relação aos filhos, quanto nas políticas e práticas das organizações, trazendo impactos negativos ao desenvolvimento da carreira da mulher, sendo que tais impactos não são observados na carreira do homem.

Nos resultados apresentados, o nível de apoio conjugal é maior quando a média de filhos é menor e vice-versa sugerindo que quanto mais filhos o casal tem, menos apoio conjugal a mulher recebe para se desenvolver profissionalmente. Na condição em que ela precisaria de mais apoio conjugal para enfrentar os desafios da carreira é a situação em que ela tem o menor nível de apoio conjugal.

Nos resultados apresentados, o fato de o nível de apoio conjugal ser maior quando a média de filhos é menor e vice-versa sugerem que quanto mais filhos o casal tem, menos apoio conjugal ela recebe para se desenvolver profissionalmente, reforçando a ideia de que a carreira da

mulher é afetada negativamente com a chegada dos filhos. Na condição em que ela precisaria de mais apoio conjugal para enfrentar os desafios da carreira é a situação em que ela tem o menor nível de apoio conjugal.

Em relação às características do cônjuge, a associação entre apoio conjugal à carreira e a escolaridade do cônjuge pode estar relacionada a duas razões. A primeira é a de que a escolaridade possa estar ligada a aspectos intrínsecos da relação; assim, maior nível de escolaridade estaria associado a relações mais democráticas, mais cooperativas, com mais companheirismo, podendo haver uma influência positiva da escolaridade na qualidade do relacionamento. A segunda é a de que cônjuges com maior nível de escolaridade teriam mais condição de igualdade em relação às mulheres dessa amostra, que apresentaram nível elevado de escolaridade, sendo a maioria delas pós-graduada. Quando comparadas a escolaridade do homem e da mulher, observa-se que as mulheres têm nível mais elevado de escolaridade que os cônjuges em 59,6% dos casos. Isso reforçaria a ideia de que a condição de igualdade entre os cônjuges está associada a maior nível de apoio conjugal à carreira da mulher.

Conforme resultados trazidos pela pesquisa, o apoio conjugal à carreira da mulher está significativamente relacionado ao número de promoções que a mulher obteve ao longo da carreira e ao nível de satisfação financeira, ambos dizem respeito à avaliação do desenvolvimento da carreira da mulher na dimensão objetiva. Mulheres com maiores níveis de apoio conjugal tiveram maior número de promoções em suas carreiras. Quanto à satisfação financeira, verificou-se que o maior percentual de mulheres com alto nível de satisfação financeira está associado ao maior nível de apoio conjugal à carreira.

Observou-se também a associação significativa entre o apoio conjugal e os fatores da carreira na dimensão subjetiva: satisfação profissional e realização pessoal e integração entre carreira e outras esferas da vida. Os resultados sugerem que o nível de apoio conjugal à carreira tem uma relação direta com o nível de satisfação profissional e realização pessoal para as mulheres da amostra pesquisada.

Este resultado é bastante significativo para o presente estudo, pois traz evidências de que existe uma relação entre o Apoio conjugal à carreira e a Satisfação profissional e realização pessoal da mulher na amostra pesquisada. Interpreta-se então que há indícios de que, sob a

percepção das entrevistadas, a relação conjugal influencia o desenvolvimento da carreira no aspecto da satisfação e realização pessoal, podendo essa influência ser tanto positiva, no caso do alto nível de apoio conjugal associado ao alto nível de satisfação e realização, quanto negativa, quando o baixo nível de apoio conjugal está associado ao baixo nível de satisfação profissional e realização pessoal.

Os resultados sugeriram que mulheres que têm mais apoio conjugal à carreira conseguem maior integração da carreira com as outras esferas da vida. Enquanto considerável parcela das mulheres pesquisadas apresentou um nível alto de satisfação profissional e realização pessoal, a maior parte das respondentes revelou um baixo nível de integração da carreira e outras esferas da vida. Isso permite inferir que apesar de terem alcançado satisfação e realização em relação à carreira, essas mulheres não conseguiram o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, conjugal e familiar.

Além da questão da distribuição da carga de responsabilidade doméstica, mencionada anteriormente, também pode ter impacto nessa integração a carga horária de trabalho elevada, com longas jornadas, incluindo viagens e horas extras de trabalho além do expediente. Diante disso, o baixo nível de integração da carreira com as demais esferas da vida poderia ser uma decorrência, tanto da desigualdade na distribuição das tarefas domésticas e familiares, quanto de uma jornada de trabalho intensa, sendo a conciliação de todas as esferas da vida um ideal ainda distante de se alcançar.

Essa associação identificada entre o nível de integração da carreira e outras esferas da vida e o apoio conjugal à carreira da mulher ratifica o entendimento de que o cônjuge e a relação conjugal interferem de maneira incisiva no desenvolvimento da carreira da mulher, pois o tipo de relação pode contribuir para o equilíbrio ou desequilíbrio na conciliação dos diversos papéis, tarefas e funções que a mulher assume.

Quanto às características sociodemográficas, o fato de as mulheres do grupo de alto nível de apoio conjugal apresentarem a menor média de idade comparada aos demais grupos indica que, no âmbito da amostra desse estudo, as mulheres mais jovens recebem mais apoio de seus cônjuges para desenvolverem suas carreiras. Isto pode estar relacionado à transição nos modelos de relacionamento dentro do continuum aliança – conjugalidade, ou segundo Gidens, da

mudança de relacionamento tradicional para o relacionamento puro. Segundo Giddens, os relacionamentos e a intimidade têm passado por transformações nas últimas décadas, decorrentes, dentre outros motivos, da luta contra a dominação masculina e da reivindicação de igualdade por parte das mulheres. Conforme o autor, na atualidade, a dinâmica das relações prossegue rumo a relacionamentos mais democráticos, existindo pelo menos o ideal igualitário, tendo como premissa a satisfação e o bem-estar dos cônjuges. Se estiver, de fato, ocorrendo uma transformação, as novas gerações estarão levando adiante essa proposta de relações mais igualitárias e mais satisfatórias.

Além da associação entre menor média de idade e nível elevado de apoio conjugal à carreira, também se verificou que a menor média de idade do cônjuge foi observada no grupo de mulheres com nível alto de apoio conjugal. Esses resultados levam a pensar numa possível relação entre as idades dos cônjuges e o tipo de relacionamento, em que casais mais jovens estariam mais comprometidos com o ideal igualitário e mais preocupados com a satisfação plena de ambos os cônjuges. Indo mais além, seria esse apoio, observado entre as mulheres mais jovens, um sinal de que elas estão começando a colher os frutos das reivindicações feministas que pressionaram essa transformação da intimidade?

As análises realizadas acusaram a associação significativa entre o nível de escolaridade da mulher e o apoio conjugal à carreira. O acesso das mulheres à formação escolar contribuiu de forma pungente para o ingresso das mulheres na esfera pública da sociedade e foi essencial no processo de libertação e de conquista de direitos da mulher, processo esse que ainda está em movimento. A escolarização das mulheres não apenas possibilitou o seu ingresso no mercado de trabalho, como também teve influência na transformação das diversas relações da vida privada, incluindo a conjugalidade.

Os resultados dessa pesquisa confirmam essa influência, no domínio desta amostra, indicando uma relação entre a escolaridade e a relação conjugal, sugerindo que quanto maior o nível de formação escolar da mulher, maior é o apoio do cônjuge para que ela desenvolva sua carreira.

A relação observada entre a região em que a mulher reside e o nível de apoio conjugal à carreira reflete a desigualdade do desenvolvimento socioeconômico regional do país. Há

acentuadas diferenças entre as regiões nos aspectos econômico, social e cultural. Essa diferença pode ser observada por meio do índice IDH – Índice de Desenvolvimento Humano, medida adotada pelo PNUD – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Para a composição do IDH são considerados os índices de renda, escolaridade e nível de saúde. Conforme dados divulgados no Atlas do Desenvolvimento Humano Brasil 2013, os estados das regiões Norte e Nordeste apresentaram os menores IDHs, enquanto os estados das regiões Sul e Sudeste apresentam os maiores índices. O estudo publicado pelo IPEA (2016), Desenvolvimento Humano nas Macrorregiões Brasileiras, desenvolvido com base na análise de dados entre 2000 e 2010, confirmam essas estatísticas informando que os três maiores IDHs registrados foram nas respectivas regiões: Sudeste (0,766), Centro Oeste (0,757) e Sul (0,754); enquanto que os menores índices identificados foram das regiões Norte (0,667) e Nordeste (0,663).

Dados apresentados pela Síntese de Indicadores Sociais (IBGE, 2013b), também ressaltam a diferença entre as regiões no que diz respeito aos arranjos familiares e aos tipos de uniões. Os dados sugerem diferenças culturais entre as regiões, indicando que nas regiões Norte e Nordeste há uma visão mais conservadora no que diz respeito ao papel da mulher na sociedade e à configuração dos relacionamentos, em relação às regiões Sul e Sudeste que apresentam uma visão mais progressista em relação a esses aspectos. As diferenças culturais entre essas regiões, que possivelmente têm impacto no apoio conjugal à carreira, carecem de estudos mais aprofundados.

4.14.2 Apoio financeiro do cônjuge à carreira da mulher

O segundo tipo de influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira da mulher, identificado neste estudo, é o apoio financeiro à carreira da mulher por parte do cônjuge. O apoio financeiro pode ocorrer na forma de financiamento de atividades inerentes ao desenvolvimento da carreira, como, por exemplo, cursos, participação em eventos, programas de formação profissional ou o investimento de recursos financeiros do cônjuge na atividade profissional da mulher, como no caso do cônjuge que financia o capital inicial uma empresa criada pela mulher.

Outra forma de apoio financeiro à carreira pode ocorrer na forma de suporte financeiro frente às despesas do casal, proporcionando segurança financeira para que a mulher possa tomar decisões de carreira que envolvam riscos financeiros como uma mudança de empresa, uma transição de carreira ou a abertura de um negócio. Um exemplo desse tipo de apoio seria o caso do cônjuge que assume as despesas da família para que o outro possa se dedicar a uma pós-graduação ou à preparação para a realização de um concurso.

A considerável maioria das mulheres pesquisadas (70,7%) apresentou nível baixo de apoio financeiro à carreira por parte do cônjuge. Foi verificada associação significativa entre o apoio financeiro à carreira e o fato de os cônjuges morarem juntos. Conforme resultados, mulheres que moram na mesma casa que seus cônjuges apresentam maiores índices de apoio financeiro à carreira. Também se verificou que mulheres que trabalham na mesma área e na mesma empresa que seus cônjuges têm maior nível de apoio financeiro à carreira. O apoio financeiro também se mostrou relacionado ao tempo que os casais passam juntos. Segundo os resultados, mulheres que passam mais tempo diariamente com seus cônjuges apresentam maiores níveis de apoio financeiro.

A coabitação, o trabalho na mesma área e na mesma empresa, e o tempo que o casal passa junto diariamente podem ser indicativos de que esses casais passam mais tempo juntos, tendo, portanto, maior contato, mais possibilidades de diálogo e de compreensão, tanto das necessidades quanto das situações que o outro cônjuge vivencia, podendo contribuir para o aumento do apoio mútuo e da cooperação entre os dois.

Conforme esperado, foi identificada a associação entre o apoio financeiro à carreira e as questões relacionadas à renda individual e familiar. Quanto ao rendimento familiar, observou-se que as faixas de renda de menor valor e a maior faixa de renda apresentaram maior nível de apoio conjugal em comparação às faixas intermediárias. Tanto a comparação do valor de rendimentos quanto a comparação da contribuição financeira em casa de cada cônjuge se mostraram associadas ao nível de apoio financeiro à carreira. Os resultados apontaram que os maiores índices de apoio financeiro à carreira ocorrem quando o valor dos rendimentos do cônjuge é maior que o da mulher e quando a contribuição financeira em casa do homem é maior que a da mulher. Quando o valor de rendimentos da mulher é maior que o do cônjuge e quando ela contribui financeiramente em casa mais do que ele, o nível de apoio financeiro é menor.

Esses resultados constituem evidências de as mulheres que se sobressaem economicamente em relação a seus cônjuges recebem menos apoio financeiro deles para a carreira. Isso pode decorrer do fato de ela não precisar desse tipo de apoio ou do fato de o cônjuge ter menos condições de oferecer tal apoio. Então, cogita-se que o apoio financeiro teria menos relevância no contexto de mulheres bem sucedidas economicamente, cuja remuneração é igual ou superior à do cônjuge.

Ao abordar o aspecto financeiro na relação do casal, surge o questionamento: a condição financeira de cada cônjuge influenciaria na configuração das relações de poder no relacionamento? Os resultados da pesquisa indicaram que quando o valor dos rendimentos do cônjuge é maior que o da mulher, há maior concentração de casos em que a carreira dele tem prioridade e maior incidência de mulheres com maior carga de responsabilidade doméstica do que o cônjuge. Já no caso da mulher, o maior percentual de casos de igualdade na distribuição das atribuições domésticas e a maior incidência de casos de prioridade da carreira da mulher na relação ocorrem quando o valor dos rendimentos da mulher é maior do que o do cônjuge. Esses resultados podem ser indícios de que o fator financeiro tem considerável influência na distribuição do poder na relação.

Também foi identificada associação entre o apoio financeiro e as seguintes variáveis relativas ao desenvolvimento da carreira, na dimensão objetiva; cargo exercido; número de promoções e tempo de interrupção da carreira. Observou-se que o grupo que incluía estudante, profissional autônoma e profissional liberal apresentou maior índice de apoio financeiro à carreira em comparação às mulheres que indicaram exercerem cargos em organizações. De um modo geral, as atividades de estudante, profissional autônoma e profissional liberal podem estar relacionadas a menores níveis de segurança e estabilidade financeira, podendo-se cogitar que essa seria a razão pela qual as mulheres desse grupo apresentaram maior nível de apoio financeiro. No que diz respeito ao tempo de interrupção da carreira, os resultados apontaram que mulheres com maior nível de apoio financeiro à carreira apresentavam, em média, mais tempo de interrupção da carreira.

A interrupção da carreira pode ser uma escolha deliberada da mulher, fazendo parte de uma estratégia adotada por ela própria, considerando os outros aspectos da vida além do profissional e do financeiro. Em outros casos, essa interrupção pode ser compulsória ou

determinada, quando ocorre, por exemplo, de a pessoa ter que interromper a carreira em situação de mudança para acompanhar o cônjuge. O que estudos indicam é que, independente de ser desejada ou não, a interrupção tem efeitos negativos sobre a carreira da mulher, pois ao se afastar das atividades profissionais, ainda que temporariamente, ela se coloca em posição de desvantagem no mercado de trabalho, tanto no que diz respeito a conhecimento e experiência acumulados, quanto no tocante ao capital social, que envolve a sua rede de relacionamentos, e isso a deixa em situação de desvantagem para a ocupação de posições de liderança.

Quanto ao número de promoções percebeu-se que as mulheres com maior nível de apoio financeiro têm menor número de promoções ao longo da carreira, em termos médios. Ainda em relação ao desenvolvimento da carreira, embora o teste estatístico não tenha acusado associação significativa do apoio financeiro com a satisfação financeira nem com a satisfação profissional e realização pessoal, os resultados trouxeram indícios de que quando o nível de apoio financeiro é menor, o nível de satisfação financeira é maior. Do mesmo modo, percebeu-se que quando o maior nível de satisfação profissional e realização pessoal é maior, o nível de apoio financeiro é menor. Esses resultados suscitam a dúvida da possível existência de uma relação indireta entre o sucesso profissional e o apoio financeiro.

4.14.3 Sabotagem à carreira da mulher

O que foi denominado de sabotagem à carreira consiste em ações ou atitudes do cônjuge no sentido de prejudicar a carreira da mulher. A sabotagem envolve atos ou procedimentos do cônjuge com o objetivo de atrapalhar, retardar ou interromper o desenvolvimento da carreira da mulher.

Diversos são os motivos que podem levar o cônjuge a praticar atos de sabotagem à carreira da mulher. A sabotagem pode ocorrer em decorrência de insegurança, ciúmes, baixa autoestima, bem como padrões históricos de dominação masculina e da distribuição de papéis de gênero, entre outros motivos.

A sabotagem à carreira pode ser considerada uma forma de violência sutil, embora alguns defendam que o termo violência somente se aplica em casos de agressão física. É um tipo de violência no sentido de tentativa de coação, no sentido de representar um ataque que pode prejudicar a vida da mulher em suas diversas esferas.

De acordo com Giddens (1993), muitos homens não sabem lidar com as transformações da intimidade ocorridas nas últimas décadas. Conforme o autor:

O controle sexual dos homens sobre as mulheres é muito mais que uma característica incidental da vida social moderna. À medida que esse controle começa a falhar, observamos mais claramente revelado o caráter compulsivo da sexualidade masculina – e este controle em declínio gera também um fluxo crescente da violência masculina sobre as mulheres.

Essa violência sutil observada nas atitudes de sabotagem à carreira da mulher pode estar associada à natureza do relacionamento conjugal. Segundo o autor, há relacionamentos que criam padrões viciados, causando desequilíbrio nos indivíduos. Algumas das características do “relacionamento viciado” é o controle por meio dos jogos de poder, a manipulação, a falta de confiança, a tendência a querer transformar o parceiro para a satisfação das próprias necessidades e a culpar o parceiro pelos problemas. Assim, é natural se esperar que as atitudes de sabotagem ocorram mais frequentemente em relações conjugais que tendem à assimetria de poder, à dominação, ao desrespeito à individualidade e à limitação à liberdade dos cônjuges.

Os resultados da pesquisa apontaram que a maior parte das mulheres da amostra pesquisada (72,9%) indicou baixo nível de sabotagem à carreira e apenas 5,5% apresentou alto nível de sabotagem à carreira. Os testes estatísticos revelaram que a sabotagem à carreira das mulheres da amostra por parte de seus cônjuges está associada significativamente a:

- distribuição da carga de responsabilidade doméstica;
- prioridade das carreiras dos cônjuges na relação;
- tempo que o casal passa junto diariamente;
- tempo de experiência profissional; e
- integração da carreira e outras esferas da vida.

Observou-se nos resultados que os menores níveis de apoio conjugal à carreira ocorrem nos casos de igualdade de condições entre os cônjuges, tanto em relação à distribuição da carga de responsabilidade doméstica, quanto no que se refere à prioridade da carreira na relação, o que

pode ser um indício de que em relações mais igualitárias ocorram menos atitudes de sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge.

O fato de o tempo que o casal passa junto diariamente ter apresentado associação significativa com o nível de sabotagem à carreira da mulher sugere que há menor incidência de sabotagem à carreira nos casos em que os casais passam mais tempo juntos. Conforme mencionado, o tempo junto pode representar o nível de proximidade do casal. A pesquisa revelou que passar mais tempo juntos está relacionado a maior nível de apoio conjugal, maior nível de apoio financeiro e menor nível de sabotagem à carreira.

Os resultados também apontaram que maior nível de integração da carreira e outras esferas da vida está relacionado a menor nível de sabotagem à carreira da mulher e vice versa, sugerindo a existência de uma relação indireta entre os fatores. Os melhores níveis de integração da carreira e outras esferas da vida ocorrem quando o nível do apoio conjugal à carreira é alto e quando o nível de sabotagem à carreira é baixo, indicando que a relação conjugal tem uma influência considerável sobre esse fator.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O conceito de carreira e de relação conjugal, assim como diversos outros que compõem o cotidiano das pessoas, vêm sofrendo sucessivas transformações decorrentes das interações simbólicas, assumindo novos sentidos e apresentando novos desafios.

Tanto no espaço público, quanto no âmbito da vida privada, observa-se uma condição de desigualdade em relação aos gêneros. Os padrões patriarcais nos quais foram pautados os papéis de gênero têm sido questionados à medida que as mulheres têm aumentado a sua participação nos espaços da vida pública (Giddens, 1993).

Essa disparidade das relações de gênero tem sido encontrada no meio profissional e na esfera das relações conjugais. Mulheres, apesar de se mostrarem tão qualificadas ao trabalho quanto os homens, enfrentam mais dificuldades no momento de desenvolverem suas carreiras.

Essa jornada da construção da carreira da mulher mais se assemelha a um labirinto, tendo ela que transpor diversos obstáculos para alcançar o sucesso profissional, sendo que a maior parte desses obstáculos não se apresenta aos homens (Early e Carli, 2010).

Esse desequilíbrio de condições também se manifesta no cotidiano da vida conjugal. A divisão desigual de poder se observa também nos lares, seja na imposição da vontade, seja nas decisões arbitrárias ou na divisão assimétrica das tarefas. Conforme mencionado, as relações conjugais também estão em transformação, num processo em que as mulheres assumiram o papel principal, rumo a relações mais igualitárias e democráticas (Giddens, 1993).

Esses dois elementos, carreira e relação conjugal, estão em constante interação, de forma que um produz efeitos no outro, num ciclo de influência mútua. Homens e mulheres têm maneiras distintas de vivenciarem tanto a carreira, quanto a relação conjugal, existindo, portanto, diferentes tipos de influência para o homem e a mulher.

Diante das considerações apresentadas, este estudo teve o propósito de identificar os tipos de influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira da mulher. Por meio dos resultados da pesquisa realizada foram identificados três tipos de influência: o apoio conjugal à carreira, o apoio financeiro à carreira, e a sabotagem à carreira.

As análises realizadas apontaram que existe uma relação entre os três tipos de apoio identificados e fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira, nas dimensões objetiva e subjetiva, para as mulheres que fizeram parte da amostra. Conforme os resultados apresentados, a influência da relação conjugal no desenvolvimento da carreira da mulher pode ser mais positiva ou negativa, de acordo com determinadas características do relacionamento e com outras variáveis analisadas neste estudo.

Os resultados indicaram existir uma relação entre os tipos de apoio e condições de equidade nas relações conjugais. Nas situações de igualdade entre os cônjuges foram identificadas mais incidências de influência positiva da relação conjugal sobre a carreira da mulher. Além disso, também se sobressaiu a questão do tempo que os cônjuges passam juntos, apontando que o tipo de influência do relacionamento sobre a carreira da mulher está associado ao tempo diário de convivência do casal.

Uma boa parcela dos estudos que envolvem, conjuntamente, os temas casais e carreiras tem foco na questão da distribuição das responsabilidades domésticas e familiares, mostrando a divisão desigual de tarefas e funções, o que também se observou neste estudo. No entanto, apesar da importância e do grande impacto que esta questão tem no desenvolvimento da carreira da mulher, este estudo veio mostrar que há outras formas de influência provenientes do relacionamento conjugal e que podem ter um peso substancial na maneira como a mulher desenvolve suas carreiras.

Recentemente, o estudo de Ely et al. (2014) foi divulgado na grande mídia com a seguinte manchete “Pesquisa em Harvard revela que não são os filhos que atrapalham a carreira das mulheres, mas os maridos”. O estudo citado, assim como diversos outros, têm apresentado vários impactos negativos da relação conjugal sobre a carreira da mulher, sugerindo que a relação conjugal atrapalha o desenvolvimento da carreira da mulher. No entanto, pouco se tem falado sobre os impactos positivos e essa é mais uma contribuição deste estudo, pois foram identificados diferentes tipos de influência positiva que a relação conjugal pode exercer sobre a carreira da mulher.

Existe um ditado popular com os seguintes termos “muito ajuda quem não atrapalha”. O presente estudo veio mostrar que o cônjuge pode fazer muito mais do que não atrapalhar e ir muito além de não ser um obstáculo a mais. O apoio conjugal à carreira identificado na pesquisa revela que o cônjuge pode contribuir para o desenvolvimento da carreira da mulher encorajando e valorizando o seu trabalho, ouvindo sobre suas dificuldades profissionais, compartilhando informações e conhecimento, aconselhando e oferecendo orientações e se interessando pelo seu trabalho. Além disso, a relação conjugal, quando equilibrada e satisfatória, cria um ciclo de bem-estar, estimulando a pessoa a explorar as suas potencialidades (Giddens, 1993). Grande parcela das mulheres pesquisadas indicou que sua relação conjugal lhe trazia segurança emocional e bem-estar.

A pesquisa também apresentou o outro lado da influência conjugal sobre a carreira: a sabotagem por parte do cônjuge. Apesar de a incidência de mulheres que revelaram terem sofrido atitudes de sabotagem por parte de seus cônjuges ter sido pequena, ela existiu. Questiona-se, então, se essa incidência não seria maior em outros contextos.

5.1 Limitações do estudo e recomendação de estudos futuros

Conforme mencionado na seção de metodologia, a pesquisa foi realizada com uma amostra não probabilística, portanto, não representativa, ficando os resultados limitados aos indivíduos da amostra, não podendo ser extrapolados para a população pesquisada.

As mulheres que fizeram parte da amostra, até mesmo pelo recorte da pesquisa, são mulheres das camadas médias e mais elevadas da sociedade brasileira, em termos socioeconômicos, constituindo uma parcela específica da população de mulheres brasileiras. Suspeita-se que os resultados possam ser bem diferentes daqueles aqui apresentados se os estudos forem realizados com mulheres brasileiras de perfis diferentes do pesquisado neste trabalho.

A amostra pesquisada teve baixa representatividade de mulheres negras e isso impossibilitou verificar, embora esse não tenha feito parte dos objetivos, as diferenças da influência da relação conjugal sobre a carreira para a população de mulheres negras. Desse modo, recomenda-se estudos que verifiquem a influência da relação conjugal sobre a carreira com perfis de mulheres que não fizeram parte ou não tiveram representatividade na amostra desta pesquisa.

A unidade pesquisada neste estudo foi o indivíduo, especificamente, a mulher. Todo o estudo foi baseado na percepção da mulher sobre os elementos investigados, constituindo sua visão uma das diversas perspectivas dessa realidade. Uma pesquisa realizada com os dois cônjuges poderia trazer as questões levantadas sob diferentes prismas, enriquecendo os resultados e ampliando a compreensão sobre o assunto. Desse modo, sugere-se que estudos que investiguem o impacto da relação conjugal sobre o relacionamento tendo o casal como unidade de análise.

Do mesmo modo, uma pesquisa realizada sob os efeitos da relação conjugal na carreira do homem, poderiam enriquecer, confrontar e elucidar muitos dos pontos trazidos nesta pesquisa, podendo, inclusive, possibilitar a comparação para compreender outros aspectos não contemplados neste estudo.

Sugere, também, a realização de estudos com mulheres divorciadas para investigar os efeitos que da relação conjugal em suas carreiras, pois suspeita-se que há diferenças na percepção

sobre o relacionamento e sobre a influência da relação conjugal entre mulheres que estão em um relação conjugal e mulheres que estão divorciadas.

5.2 Implicações para a prática

Os resultados deste estudo apresentam indícios de que o relacionamento conjugal pode influenciar de maneira incisiva o modo como as mulheres desenvolvem as suas carreiras. Sheryl Sandberg, que, em livro, artigos e palestras, tem encorajado as mulheres a assumirem posições de liderança no trabalho, afirma que “as decisões de carreira mais importantes que você vai tomar são se você terá um parceiro para a vida e quem será esse parceiro”. Compreender como o cônjuge e o relacionamento têm influência sobre diversos aspectos da vida, incluindo a carreira, pode ser um passo importante para a busca da intimidade e do companheirismo na relação conjugal, bem como para o planejamento da carreira e a criação de estratégias para transpor as barreiras no campo profissional.

Além disso, ao tomar consciência das sutilezas do cotidiano que envolvem as relações de poder e a desigualdade de gênero, nas esferas do trabalho e da relação conjugal, as mulheres podem ampliar sua autonomia, não somente para questionar os padrões estabelecidos como também para construir relações mais igualitárias e satisfatórias nessas duas esferas.

A compreensão da interface entre relacionamento conjugal e a carreira da mulher também interessa aos homens, tendo em vista que ele é um dos protagonistas deste processo, sendo também afetado por ele. Segundo Giddens (1993), a transformação da intimidade e a democratização da vida pessoal “é um processo que, de longe, as mulheres desempenharam o papel principal”, mas os benefícios alcançados são abertos a todos. Assim, as vantagens de uma relação conjugal favorável ao desenvolvimento da carreira não são exclusivas à mulher, pois os benefícios são estendidos ao casal e aos demais envolvidos.

Os resultados trazidos por este estudo também interessa às organizações, que têm um papel fundamental para a transformação das relações e das estruturas do mundo do trabalho. A representatividade das mulheres no mercado de trabalho vem crescendo, tendo aumentado o seu

quantitativo nas organizações. Ao tomarem conhecimento de que, conforme afirma Giddens (1993), relações mais satisfatórias e igualitárias contribuem para que o indivíduo explore mais suas potencialidades, os gestores podem aplicar esse entendimento para o estabelecimento de políticas e práticas que tenham uma visão integrada da pessoa e das diversas esferas de sua vida. Além disso, os gestores que estabelecem políticas que consideram a desigualdade de oportunidades, adotando práticas que promovam a equidade entre homens e mulheres, podem contribuir para o avanço, em termos de autonomia e democracia, tanto na esfera pública, quanto na privada.

5 REFERÊNCIAS

- Alves, A. E. S. (2013). Divisão sexual do trabalho: a separação da produção do espaço reprodutivo da família. *Trab. educ. saúde*, 11(2), 271-289.
- Aboim, S. (2006). *Conjugalidade, afectos e formas de autonomia individual*. Análise social, p. 801-825.
- Aboim, S. (2012). Do público e do privado: uma perspectiva de género sobre uma dicotomia moderna. *Estudos Feministas*, 20(1), 95-117.
- Adelman, M. (1998). *No caminho da igualdade?* Relações de poder no casamento: algumas considerações teóricas e empíricas. In: ANPOCS, 1998, Caxambú. Biblioteca Virtual Clacso libros ANPOCS, 1-24.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278.
- Almeida, L. S. (2012). Working Mothers and their Multivoiced Self. *Revista Colombiana de Psicología*, 21(2), 315-324.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho*. Boitempo Editorial.
- Antunes, R. L. (2008 [1995]). Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. In *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. Cortez.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *The Academy of Management Executive*, 9(4), 7-20.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. _____. In *Handbook of career theory*, 7, 25.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Arun, S. V., Arun, T. G., & Borooah, V. K. (2004). The effect of career breaks on the working lives of women. *Feminist Economics*, 10(1), 65-84.
- Baccegga, M. A. (1995). *Palavra e discurso: história e literatura*. São Paulo: Ática.
- Bakhtin, M. (1992). Marxismo e Filosofia da Linguagem. In _____. *Estética da Criação Verbal*. São Paulo: Hucitec.
- Barbosa, P. Z., & Rocha-Coutinho, M. L. (2007). Maternidade: novas possibilidades, antigas visões. *Psicologia Clínica*, 19(1), 163-185.

- Bauman, Z. (1998). *O Mal-Estar da Pós-Modernidade*. Zahar.
- Bauman, Z. (2005). *Identidade. Tradução de Carlos Alberto Medeiros*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bauman, Z. (2004). *Amor líquido: sobre a fragilidade das relações humanas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Beauvoir, S. de. (1980 [1949]). *O segundo sexo*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Bendassolli, P. F. (2007) *Trabalho e identidade em tempos sombrios*. Aparecida, SP: Idéias.
- Bendassolli, P. F. (2009). Recomposição da relação sujeito–trabalho nos modelos emergentes de carreira. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 49(4), 387-400.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. (1982). Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21(1), 99-110.
- Bezerra, S. A. C., Vieira, A. (2013) Dilemas e desafios vividos por mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 14, n. 6, p. 216-243.
- Bird, G., & Schnurman-Crook, A. (2005). Professional Identity and Coping Behaviors in Dual-Career couples. *Family Relations*, 54(1), 145-160.
- Blair, S. L. (1998). Work roles, domestic roles, and marital quality: Perceptions of fairness among dual-earner couples. *Social Justice Research*, 11(3), 313-335.
- Blau, F. D., Ferber, M. A., Winkler, A. E., & Winkler, A. E. (1986). *The economics of women, men, and work*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Blumer, H. (1980). A natureza do interacionismo simbólico. In: Mortensen, C. D. *Teoria da comunicação: textos básicos*. São Paulo: Mosaico, 119-138.
- Bourdieu, P. (1998). A precariedade está hoje por toda a parte. _____. *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 119-127.
- Bratti, M. (2015). *Fertility postponement and labor market outcomes*. IZA World of Labor.
- Braz, M. P., Dessen, M. A., & Silva, N. L. P. (2005). Relações conjugais e parentais: uma comparação entre famílias de classes sociais baixa e média. *Psicologia: Reflexão e crítica*, 18 (2), 151-161.
- Braz, S. V. (2010). Stress, qualidade de vida e mitos conjugais (Doctoral dissertation, Dissertação de Mestrado–Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida. Disponível em: [http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_arquivos/6/TDE-2010-03-22T064549Z-1582/Publico/Sandra% 20Vieira% 20Braz.pdf](http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_arquivos/6/TDE-2010-03-22T064549Z-1582/Publico/Sandra%20Vieira%20Braz.pdf), São Paulo: PUC–Campinas).

- Brophy, Enda, and Peuter, Greig de (2008). Immaterial labor, precarity and recomposition. McKercher, C., & Mosco, V. Knowledge workers in the information society. Lexington Books.
- Budgeon, S., & Roseneil, S. (2004). Cultures of Intimacy and Care beyond 'the Family': Personal Life and Social Change in the Early 21st Century. *Current Sociology*, 52(2) 135-159.
- Butler, J. (2003 [1990]). *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Caillé, P. (1994) *Um e um são três: o casal se auto-revela*. São Paulo: Summus.
- Camargo, M. H. D. (2001). *Versões do feminino: Virginia Woolf e a estética feminista* (Dissertação de mestrado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo), São Paulo.
- Carvalho, V. (2010). Interacionismo simbólico: origens, pressupostos e contribuições aos estudos organizacionais. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 12(4), 583-607.
- Carvalho, V. D., Borges, L. O., & Rêgo, D. P. (2010). Interacionismo simbólico: origens, pressupostos e contribuições aos estudos em Psicologia Social. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30(1), 146-161.
- Castro, F. C. (2015). *Dual career family e as decisões de carreira de casais hetero e homoafetivos* (Tese de doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo), São Paulo.
- Castells, M. (2000). *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e terra.
- Castells, M. (1999). *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e terra.
- Caubet, R. A. (1985). Simone de Beauvoir: a grande dama do feminismo. Ilha do Desterro A Journal of English Language, *Literatures in English and Cultural Studies*, (14), 013-026.
- Certeau, M. D. (1994). *A invenção do cotidiano: artes de fazer*. Petrópolis: Vozes.
- Coelho, Lina. (2013) O meu, o teu, o nosso dinheiro: Contributos para o estudo da gestão das finanças conjugais em Portugal. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 101, 89-110.
- Colasanti, M. (1996). *Eu sei, mas não devia*. Rio de Janeiro: Rocco.
- Colling, A. M. (2013). Gênero e História. Um diálogo possível? *Revista Contexto & Educação*, 19(71-72), 29-43.
- Collini, I. P. (2014). *Mulheres no Mercado Financeiro: Um olhar sob a ótica de gênero* (Monografia. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo), São Paulo.
- Corporate Women Directors International [CDWI] (2015). CDWI Report.

- Coutinho, M. C., Krawulski, E., & Soares, D. H. P. (2007). Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 29-37.
- Dalmoro, M., & Vieira, K. M. (2013). Dilemas na construção de escalas Tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados?. *Revista Gestão Organizacional*, 6(3).
- Degen, R. J. (2009). *O empreendedor: empreender como opção de carreira*. São Paulo: Prentice-Hall do Brasil.
- Dejours, C. (1994). A carga psíquica do trabalho. In: Dejours, C; Abdoucheli, E.; Jayet, C. *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dema-Moreno, S., & Díaz-Martínez, C. (2010). Gender inequalities and the role of money in Spanish dual-income couples. *European Societies*, 12(1), 65-84.
- deTurck, M. A., & Miller, G. R. (1986). The effects of husbands' and wives' social cognition on their marital adjustment, conjugal power, and self-esteem. *Journal of Marriage and the Family*, 715-724.
- DIEHL, Astor Antonio. (2004) *Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas*. São Paulo: Prentice Hall.
- Diehl, A. A. (2004). *Pesquisa em ciências sociais aplicadas: métodos e técnicas*. Pearson Brasil.
- Diniz, G. R. S. (2006). Gênero, casamento e família: interações entre velhos e novos modelos e papéis.
- Diniz, G.; Féres-Carneiro, T. (1999). Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: aspectos da realidade brasileira. In: *Casal e família: entre a tradição e a transformação*, 31-54.
- Duarte, J. P., & Rocha-Coutinho, M. L. (2011). "Namorado": uma forma contemporânea de conjugalidade? *Psicologia Clínica*, 23(2), 117-135.
- Dubar, C. (1997). Formação, trabalho e identidades profissionais. In: Canário, R. (Org.). *Formação e situações de trabalho*. Porto: Porto Editora, 43-52.
- _____. (2005). *A Socialização: construção das identidades sociais e profissionais*. São Paulo: Martins Fontes.
- Duraffourg, J., Duc, M., Durrive, L (2007). O trabalho e o ponto de vista da atividade. In: *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Rio de Janeiro: UFF.
- Ennes, M. A. (2014). Interacionismo simbólico: contribuições para se pensar os processos identitários. *Perspectivas: Revista de Ciências Sociais*, 43.
- Evans, J. R.; Mathur, A. (2005) The value of online survey. *Internet Research*, 15(2), 195-219.
- Faria, C. A. P. (2002). Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: reconfigurando a divisão do trabalho doméstico na Suécia. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 17(48), 173-196.

- Featherstone, M. (1995) *Cultura de consumo e pós-modernismo*. São Paulo: Studio Nobel.
- Féres-Carneiro, T. (2005). *Família e casal: efeitos da contemporaneidade*. Rio de Janeiro: Editora Puc-Rio.
- Féres-Carneiro, T. (1998). Casamento contemporâneo: o difícil convívio da individualidade com a conjugalidade. *Psicologia: reflexão e crítica*, 11(2), 379-394.
- Féres-Carneiro, T., & Diniz Neto, O. (2010). Construção e dissolução da conjugalidade: padrões relacionais. *Paidéia*, 20(6), 269-278.
- Fernandes, Á. R. (2009). A visão de Moreno sobre o desenvolvimento do poder nas relações conjugais. *Revista Brasileira de Psicodrama*, 17(2), 49-66.
- Figaro, R. (2008). *Relações de comunicação no mundo do trabalho*. São Paulo: Annablume Editora.
- Figaro, R. (2010). Comunicação e trabalho para mudanças na perspectiva sociotécnica. *Revista USP*, (86), 96-107.
- Fischer, J. L., Sollie, D. L., Sorell, G. T., & Green, S. K. (1989). Marital status and career stage influences on social networks of young adults. *Journal of Marriage and the Family*, 521-534.
- Foucault, M. (2001 [1979]) *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Foucault, M. (2001). *História da sexualidade I: a vontade de saber*. Rio de Janeiro: Edições Graal.
- Freitas, H., Oliveira, M., Saccol, A. Z., & Moscarola, J. (2000). O método de pesquisa survey. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 35(3).
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of applied psychology*, 77(1), 65.
- Gallos, J. V. (1989). Re-visioning career concepts: a feminist invitation. In Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. *Handbook of career theory*, Cambridge University Press 110-132.
- Gialain, E. (2009). *Expatriação e Gênero: um referencial para multinacionais brasileiras*. (Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de São Paulo), São Paulo.
- Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (2011) *Status passage*. Transaction Publishers.
- Green, D. H.; Zenisek, T. J. Dual (1983). Career couples: individual and organizational implications. *Journal of Business Ethics*, 2(3) 171-184.
- Greenhaus, J. H.; Powell, G. N. (2012). The family-relatedness of work decisions: A framework and agenda for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 246-255.

- Gibran, K. (1975). *O Profeta*. Rio de Janeiro: Lumenansa.
- Giddens, A. (1993). *A transformação da intimidade: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas*. São Paulo: UNESP.
- Gil, A. C. (2008 [1989]). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas.
- Gilbert, L. A. (1994). Current perspectives on dual-career families. *Current Directions in Psychological Science*, 101-105.
- Gilbert, L. A., & Rachlin, V. (1987). Mental health and psychological functioning of dual-career families. *The Counseling Psychologist*, 15(1), 7-49.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006), *Multivariate Data Analysis, 6th ed.*, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Hall, S. (2006). *A identidade cultural na pós-modernidade*. Rio de Janeiro: DP & A Editora
- Hall, D. T. (2002 [1976]). *Careers in and out organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hall, D. T., & Hall, F. S. (1980). Stress and the two-career couple. *Current concerns in occupational stress*, 243-266.
- Harrington, B., & Hall, D. T. (2007). *Career management & work-life integration: using self-assessment to navigate contemporary careers*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Harvey, D. (1994 [1989]). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança social*. São Paulo: Loyola.
- Heckler, V. I., & Mosmann, C. P. (2015). Casais de dupla carreira nos anos iniciais do casamento: compreendendo a formação do casal, papéis, trabalho e projetos de vida. *Barbarói*, 2(41), 119-147.
- Heilborn, M. L. (2004). *Dois é par: gênero e identidade sexual em contexto igualitário*. Editora Garamond.
- Hermans, H. J. (2006). Moving through three paradigms, yet remaining the same thinker. *Counselling Psychology Quarterly*, 19(01), 5-25.
- Hermans, H. (2004). Introduction: The dialogical self in a global and digital age. *Identity: International Journal of Theory and Research*, 4(4), 297-320.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Lyons, S. T. (2010) Coping With Overload and Stress: Men and Women in Dual-Earner Families. *Journal of Marriage and Family*, 72(4), 847-859.

- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Higgins, C. A., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities. *Family relations*, 144-150.
- Hoffnung, M. (2004). Wanting it all: Career, marriage, and motherhood during college-educated women's 20s. *Sex roles*, 50(9-10), 711-723.
- Hochschild, A. (1990) *The Second Shift*. New York. Avon Books.
- Hoss, M., & Caten, C. S. (2010). Processo de Validação Interna de um Questionário em uma Survey Research sobre ISO 9001: 2000. *Produto & Produção*, 11(2), 104-119.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE]; (2014a). Estatísticas de gênero: uma análise dos resultados do censo demográfico de 2010. Rio de Janeiro.
- _____ (2012a). Censo Demográfico 2010: Resultados gerais da amostra. Rio de Janeiro.
- _____ (2013a). Estatísticas do Registro Civil 2012, 39. Rio de Janeiro.
- _____ (2013b). Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2013, 32. Rio de Janeiro.
- _____ (2014b). Estatísticas do Registro Civil 2013, 40. Rio de Janeiro.
- Kerpelman, J. L., & Schvaneveldt, P. L. (1999). Young adults' anticipated identity importance of career, marital, and parental roles: Comparisons of men and women with different role balance orientations. *Sex Roles*, 41(3-4), 189-217.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., & Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 119-137.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human relations*, 43(3), 239-257.
- Lévi-Strauss, C. (2012 [1982]). *As estruturas elementares do parentesco*. São Paulo: Editora Vozes.
- Lombardi, M. R. (2006). Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional. *Cadernos de pesquisa*, 36(127), 173-202.
- Määttä, K., & Uusiautti, S. (2012). Seven rules on having a happy marriage along with work. *The Family Journal*, 20(3), 267-273.
- Magalhães, A. S., & Féres-Carneiro, T. (2003). A conjugalidade na série identificatória: experiência amorosa e recriação do “eu”. *Pulsional Revista de Psicanálise*, 176, 41-50.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2006). *The opt-out revolt: Why people are leaving companies to create kaleidoscope careers*. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing.

- Mallon, M. (1998). The portfolio career: pushed or pulled to it? *Personnel Review*, 27(5), 361-377.
- Malvezzi, S. (2000). A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira. *Organizações & Sociedade*, 6(17).
- Marshall, J. (1989). Re-visioning career concepts: a feminist invitation. In Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. *Handbook of career theory*, Cambridge University Press 275-291.
- Martínez, P., Carrasco, M. J., Aza, G., Blanco, A., & Espinar, I. (2011). Family gender role and guilt in Spanish dual-earner families. *Sex Roles*, 65(11-12), 813-826.
- Martins, A. L. M. (2006). *Casamento e trabalho: reflexões sob a ótica de gênero e do ciclo vital*. (Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília), Brasília, DF.
- Mascarenhas, S. A. (2012). *Metodologia científica*. São Paulo: Pearson Education do Brasil.
- Mead, G. H., & Morris, C. W. (1967 [1974]). *Mind, Self & Society from the Stand-point of a Social Behaviorist* (George H. Mead; Edited, with Introd., by Charles W. Morris) University of Chicago Press.
- Melucci, A. (1992). *O jogo do eu: a mudança de si mesmo na sociedade globalizada*. Milão: Feltrinelli.
- Meulders, D. et al. (2007). Trabalho e maternidade na Europa, condições de trabalho e políticas públicas. *Cadernos de pesquisa*. 37(132), 611-640.
- Monteiro, A. M. (2001). Avanços no estudo da conjugalidade: os casais de dupla carreira. *Psicologia: ciência e profissão*, 21(3), 10-19.
- de Carvalho Neto, A. M., Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: Carreira, maternidade, amores e preconceitos. *Revista de Administração de Empresas-Eletrônica*, 9(1) 1.
- Oltramari, L. C. (2009). Amor e conjugalidade na contemporaneidade: uma revisão de literatura. *Psicologia em estudo*, 14(4), 669-677.
- O'Neil, J. M., Fishman, D. M., & Kinsella-Shaw, M. (1987). Dual-Career Couples' Career Transitions and Normative Dilemmas A Preliminary Assessment Model. *The Counseling Psychologist*, 15(1), 50-96.
- Perlin, G. D. B. (2006). *Casamentos contemporâneos: um estudo sobre os impactos da interação família-trabalho na satisfação conjugal*. (Tese de Doutorado, Universidade de Brasília), Brasília.
- Pestana, M. H. & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de Dados para Ciências Sociais*. A complementaridade do SPSS, 5ª edição revista e corrigida. Lisboa, Edições Sílabo, pp. 527-528.
- Poulsen, K. M., & Arthur, M. B. (2005). Intelligent career navigation. 59(5), 77-79.

- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1969). The dual career family: A variant pattern and social change. *Human relations*, 22(1), 3-30.
- Ribeiro, T. A. & França, F. F. (2014). *Simone de Beauvoir e o movimento feminista: contribuições à educação*. Simpósio de Gênero e Políticas Públicas.
- Rios, M. G., & Gomes, I. C. (2009). Casamento contemporâneo: revisão de literatura acerca da opção por não ter filhos. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 26(2), 215-225.
- Rios, M. G. R. (2012). *Um estudo sobre o adiamento da maternidade em mulheres contemporâneas*. (Tese de Programa de Pós-graduação em Psicologia, Universidade de São Paulo) São Paulo, 200.
- Rocha-Coutinho, M. L. (2004). Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. *Temas em Psicologia*, 12(1), 2-17.
- Rocha-Coutinho, M. L. (1994). *Tecendo por trás dos panos: a mulher brasileira nas relações familiares*. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.
- Rosa, C., & Gonçalves, M. (2010). Um olhar empírico sobre a identidade dialógica: Um estudo sobre a conjugalidade. *Psychologica*, (53), 81.
- Saboya, M. C. L. (2013) Relações de gênero, ciência e tecnologia: uma revisão da bibliografia nacional e internacional. *Educação, Gestão e Sociedade*, 3(12), 1-26.
- Sampieri, R. H., Collado, C. H., Lucio, P. B., Murad, F. C., & Garcia, A. G. Q. (2006). *Metodologia de pesquisa*.
- Santos, B. D. S. (1993). Modernidade, identidade e a cultura de fronteira. *Tempo Social*, 5 (1-2), 31-52.
- Santos, H. B. (2011). *O processo de dual career family: um estudo sobre os impactos e implicações na vida do casal*. (Tese de doutorado, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo), São Paulo.
- Saraph, J. V., Benson, P. G., & Schroeder, R. G. (1989). An instrument for measuring the critical factors of quality. *Decision sciences*, 20(4), 810-829.
- Sato, L., & Oliveira, F. D. (2008). Compreender a gestão a partir do cotidiano de trabalho. *Aletheia*, (27), 188-197.
- Schaff, A. (1967). *O Marxismo e o Indivíduo*. (Trad. Heidrun Mendes da Silva). Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Scott, J. W. (1995) Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade*. Porto Alegre, 20(2) 71-99.
- Sekaran, U. (1982). An investigation of the career salience of men and women in dual-career families. *Journal of Vocational Behavior*, 20(1), 111-119.

- Sekaran, U., & Hall, D. T. (1989). Asynchronism in dual-career and family linkages. *Handbook of career theory*, 159, 180.
- Sennett, R. (1999). Trad. Marcos Santarrita. *A corrosão do caráter*. Editora Record.
- Silva, M. D. L. R. D. (2009). A complexidade inerente aos processos identitários docentes. *Notandum Libro*, 12, 45-58.
- Skinner, D. A. (1980) Dual-career family stress and coping: A literature review. *Family Relations*, 473-481.
- Stearns, P. N. (2007) *A história das relações de gênero*. São Paulo: Contexto.
- Steil, A. V. (1997). Organizações, gênero e posição hierárquica-compreendendo o fenômeno do teto de vidro. *Revista de Administração da Universidade de São Paulo*, 32(3).
- Strandell, J. (2012). *On the Possibilities and Impossibilities of Love: Mapping the discursive field of love-relationships, its components, conflicts and challenges* (Tese de mestrado in Sociologia, Lund University) Lund, Sweden.
- Thomas, S., Albrecht, K., & White, P. (1984). Determinants of marital quality in dual-career couples. *Family Relations*, 513-521.
- Thörnqvist, C. (2006). Family-friendly labour market policies and careers in Sweden—and the lack of them. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 309-326.
- Young, R. A., & Collin, A. (2000). *Introduction: framing the future of career*. In *The future of career*. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 1-17.
- Wilcox-Matthew, L. O. R. I., & Minor, C. W. (1989). The dual career couple: Concerns, benefits, and counseling implications. *Journal of Counseling & Development*, 68(2), 194-198.
- Woolf, V. (2012). *Profissões para mulheres*. São Paulo: L&PM.

APÊNDICE 1 – Questionário aplicado

Bem-vinda ao meu questionário

Olá!

Obrigada por aceitar o convite para participar desta pesquisa. Antes de iniciar as questões, gostaria de compartilhar algumas informações sobre este projeto.

O que é esta pesquisa?

Esta pesquisa tem por objetivo conhecer mais sobre a carreira da mulher. A natureza desta pesquisa é essencialmente acadêmica. Os resultados serão apresentados na minha tese de doutorado.

Qual é o público alvo da pesquisa?

Mulheres que tenham uma atividade profissional, tenham formação superior e sejam casadas ou vivam uma relação conjugal (união entre duas pessoas, com o propósito de compartilhar a vida e um projeto de vida em comum).

Como é a participação na pesquisa?

O questionário foi elaborado especialmente para este estudo. Todas as respostas serão tratadas em conjunto por meio de métodos estatísticos, de forma confidencial, não havendo nenhum tipo de identificação individual dos participantes. Não existe resposta certa ou errada para as perguntas, lembrando que a qualidade da pesquisa irá depender da precisão e da autenticidade de suas respostas. Como agradecimento pela participação, as respondentes serão convidadas para uma palestra que será realizada sobre esse tema e, também, poderão concorrer a um livro sobre o assunto, a ser sorteado ao final da fase da coleta de dados.

Quanto tempo em média leva para responder este questionário?

Cerca de 15 a 20 minutos para ser concluído. É muito importante que você responda até o final.

Como faço para saber sobre os resultados da pesquisa?

Se você tiver interesse em saber mais sobre os resultados que serão obtidos na pesquisa ou quiser mais informações sobre o tema, entre em contato pelo e-mail: sa.guedes@usp.br. Será uma satisfação compartilhar essas informações.

Agradeço imensamente pelo seu tempo e pela colaboração!

Simone Guedes

Aluna do curso de doutorado em Administração

Sob orientação da Profa. Dra. Tania Casado

Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade (FEA)

Universidade de São Paulo (USP)

(33) 98436 5252

sa.guedes@usp.br

Carreira

Avalie cada uma das afirmações de acordo com a sua percepção, selecionando a opção que mais se aplica à sua situação. Escolha o número que mais se aproxime do seu grau de concordância. As opções de resposta variam gradativamente de 1 a 6, sendo:

- 1 para discordo totalmente; e

- 6 para concordo totalmente.

Veja o exemplo:

Nº	Afirmação	
Exemplo:	Eu estou satisfeita com o meu trabalho.	Discordo totalmente ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ Concordo totalmente

Perguntas sobre a carreira

- * 2. Você tem quanto tempo de experiência profissional? (anos decorridos desde que você iniciou a sua primeira ocupação – considerar todos os tipos de atividades profissionais, incluindo estágio, trabalho voluntário, trabalho informal e emprego formal).

_____ anos.

- * 3. A sua ocupação atual é na sua área de formação?

☐ Sim.

☐ Não.

- * 4. Você exerce mais de uma ocupação (atividade profissional)?

☐ Não.

☐ Sim. Eu exerço 2 atividades profissionais diferentes.

☐ Sim. Eu exerço mais de 2 atividades profissionais diferentes.

- * 5. Qual é a sua situação profissional em relação à ocupação principal?

☐ Emprego formal.

☐ Desempregada.

☐ Autônoma (profissional liberal, prestadora de serviços autônoma, freelancer).

☐ Empresária (proprietária ou sócia de empresa constituída).

☐ Voluntária (prestação de serviços sem vínculo empregatício em ONGs/Instituições filantrópicas).

☐ Estudante

☐ Aposentada.

☐ Outra (especifique)

- * 6. Em qual setor você trabalha atualmente? (Se você tem mais de uma ocupação considere aquela que você vê como principal).

☐ Privado.

☐ Público.

☐ Sem fins lucrativos / ONG /terceiro setor.

☐ Misto (público e privado).

☐ Outro (especifique)

*** 7. Qual é o tipo de cargo que você ocupa na empresa em que trabalha? (Se você tem mais de uma ocupação considere aquela que você vê como principal).**

- ☐ Presidente/diretora (cargo mais alto na hierarquia, principal cargo de comando e responsabilidade na empresa - inclui sócia administradora e empresária que comanda a própria empresa)
- ☐ Gerente (responsável por um departamento ou uma área da organização).
- ☐ Supervisora / coordenadora (responsável por um núcleo de operações/projetos).
- ☐ Especialista / Analista (cargo sem responsabilidade de chefia que exige formação específica de nível superior - Exemplos: professora, advogada, contadora, engenheira).
- ☐ Técnica/Operacional (cargo sem responsabilidade de chefia que exige formação até o ensino médio ou técnico profissionalizante. Exemplos: assistente administrativo, auxiliar de escritório, técnica industrial).
- ☐ Trainee (Participante de um programa para recém formados que tem por objetivo captar e formar a pessoa para exercer um cargo gerencial na empresa).
- ☐ Estagiária (prática profissional do curso profissionalizante ou de ensino superior por meio de contrato temporário firmado com a empresa e com a instituição de ensino).
- ☐ Não se aplica à minha situação atual (estudante, autônoma, profissional liberal).
- ☐ Outro (especifique)

*** 8. Quantos subordinados diretos você tem?**

Se nenhum, por favor, preencha 0.

*** 9. Quantas promoções você recebeu ao longo da sua carreira? (considerar como promoção a mudança para uma posição em um nível hierárquico superior e/ou aumento na remuneração).**

Se nenhuma, por favor, preencha 0.

*** 10. Qual foi a sua carga horária de trabalho semanal nos últimos 12 meses? (considerar somente a atividade profissional).**

Horas por semana: _____

- * 11. Você participou como aluna de quantos programas de formação/aperfeiçoamento profissional nos últimos 12 meses? (considerar cursos, treinamentos, oficinas)
Se não tiver participado de nenhum, por favor, preencha 0.

- * 12. Você participou como aluna de programas educacionais de pós-graduação nos últimos 12 meses?

- ☐ Não.
- ☐ Sim, participei de curso de Pós-graduação Lato Sensu (MBA, Especialização).
- ☐ Sim, participei de curso de Mestrado.
- ☐ Sim, participei de curso de Doutorado.
- ☐ Sim, participei de curso de Pós-doutorado.

*** 13. Você realiza atividades do seu trabalho profissional fora do seu horário de expediente?**

- ☐ Não realizo atividades profissionais fora do meu horário de trabalho.
- ☐ Sim, algumas vezes eu trabalho além do horário de expediente.
- ☐ Sim, frequentemente eu trabalho além do horário de expediente.
- ☐ Não se aplica à minha situação atual (estudante, autônoma, profissional liberal, jornada de trabalho flexível).

*** 14. Você leva trabalho para realizar em casa? Quanto tempo, além do seu horário de expediente, você utiliza para fazer atividades do seu trabalho em casa? (considerar somente atividades profissionais).**

- ☐ Não levo trabalho para casa.
- ☐ Sim, dedico até 2 horas semanais em casa para meu trabalho.
- ☐ Sim, dedico de 3 a 5 horas semanais em casa para meu trabalho.
- ☐ Sim, dedico de 6 a 9 horas semanais em casa para meu trabalho.
- ☐ Sim, dedico de 10 a 12 horas semanais em casa para meu trabalho.
- ☐ Sim, dedico de 13 a 15 horas semanais em casa para meu trabalho.
- ☐ Sim, dedico de 16 a 20 horas semanais em casa para meu trabalho.
- ☐ Sim, dedico de 21 a 25 horas semanais em casa para meu trabalho.
- ☐ Sim, dedico de 25 a 30 horas semanais em casa para meu trabalho.
- ☐ Sim, dedico mais de 30 horas semanais em casa para meu trabalho.
- ☐ Não se aplica à minha situação atual (estudante, autônoma, profissional liberal, jornada de trabalho flexível).

*** 15. A sua atividade profissional atual exige que você realize viagens a trabalho? Quantas viagens a trabalho você costuma fazer por ano?**

- ☐ Não faço viagens a trabalho.
- ☐ Sim, faço 01 viagem a trabalho por ano.
- ☐ Sim, faço de 02 a 06 viagens a trabalho por ano.
- ☐ Sim, faço de 07 a 12 viagens a trabalho por ano.
- ☐ Sim, faço mais de 12 viagens a trabalho por ano.

*** 16. Você já interrompeu sua carreira por um período significativo? (considere como interrupção um período superior a um ano).**

- ☐ não.
- ☐ sim. Minha carreira teve interrupção de ____ anos.

O meu cônjuge gostaria
que eu parasse de
trabalhar.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

O meu cônjuge se
interessa pelo meu
trabalho.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

O meu cônjuge quer
saber sobre as
dificuldades que eu
enfrento no meu
trabalho.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

O meu cônjuge é
indiferente ao meu
trabalho.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

O meu cônjuge é
desinteressado em
relação ao meu
trabalho.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

O meu cônjuge apoia a
minha participação em
eventos profissionais
em horário fora do
expediente (reuniões/
treinamentos/ cursos/
viagens).

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Perguntas sobre o cônjuge

* 20. Em que ano o seu cônjuge nasceu?

* 21. Qual é o nível de escolaridade/formação do seu cônjuge?

- ☐ Ensino fundamental.
- ☐ Ensino médio.
- ☐ Técnico de nível médio.
- ☐ Graduação.
- ☐ Pós-graduação Lato Sensu (MBA/Especialização).
- ☐ Mestrado.
- ☐ Doutorado.
- ☐ Pós-doutorado.
- ☐ Outro (especifique)

*** 22. Qual é a área de formação do cônjuge? (Se ele tiver formação em mais de uma área, considerar a área de formação com a qual ele mais se identifica).**

☐ Administração e Negócios.	☐ Ciências da computação.	☐ Humanidades (letras / história / geografia / filosofia / literatura / sociologia / antropologia).
☐ Arquitetura e Design.	☐ Ciências da saúde (medicina / biomedicina / enfermagem / fisioterapia / fonoaudiologia)	☐ Matemática.
☐ Artes.	☐ Comunicação social.	☐ Psicologia.
☐ Astronomia e Física.	☐ Direito.	☐ Química e Farmácia.
☐ Ciências agrárias.	☐ Economia.	☐ Veterinária e Zootecnia.
☐ Biologia.	☐ Educação.	
☐ Ciências contábeis.	☐ Engenharias.	
☐ Outro (especifique)		

*** 23. Qual é a situação profissional de seu cônjuge?**

- ☐ Emprego formal.
- ☐ Desempregado.
- ☐ Autônomo (profissional liberal, prestador de serviços autônomo, freelancer).
- ☐ Empresário (proprietário ou sócio de empresa constituída).
- ☐ Voluntário (prestação de serviços sem vínculo empregatício em ONGs/Instituições filantrópicas).
- ☐ Estudante.
- ☐ Aposentado.

*** 24. Em qual setor o seu cônjuge trabalha atualmente?**

- ☐ Privado.
- ☐ Público.
- ☐ Sem fins lucrativos / ONG /terceiro setor.
- ☐ Misto (público e privado).
- ☐ Não se aplica/Não está trabalhando no momento.

*** 25. Qual é o tipo de cargo que o seu cônjuge ocupa na empresa em que trabalha?**

- ☐ Presidente/diretor (cargo mais alto na hierarquia, principal cargo de comando e responsabilidade na empresa - inclui sócio administrador e empresário que comanda a própria empresa).
- ☐ Gerente (responsável por um departamento ou uma área da empresa).
- ☐ Supervisor / coordenador (responsável por um núcleo de operações / projetos).
- ☐ Especialista / Analista (cargo sem responsabilidade de chefia que exige formação específica de nível superior - Exemplos: professor, advogado, contador, engenheiro).
- ☐ Técnico/Operacional (cargo sem responsabilidade de chefia que exige formação até o ensino médio ou técnico profissionalizante - Exemplos: assistente administrativo, auxiliar de escritório, técnico industrial).
- ☐ Trainee (Participante de um programa para recém formados que tem por objetivo captar e formar a pessoa para exercer um cargo gerencial na empresa).
- ☐ Estagiário (prática profissional do curso profissionalizante ou de ensino superior por meio de contrato temporário firmado com a empresa e com a instituição de ensino).
- ☐ Não se aplica à situação atual de meu cônjuge (estudante, autônomo, profissional liberal, aposentado, não está trabalhando no momento).
- ☐ Outro (especifique)

Perguntas sobre a relação conjugal

* 26. Você e seu cônjuge moram na mesma residência?

☐ Sim.

☐ Não.

* 27. Você e seu cônjuge trabalham na mesma área de atividade?

☐ Não.

☐ Sim. Trabalhamos na mesma área, mas em empresas diferentes.

☐ Sim. Trabalhamos na mesma área e na mesma empresa.

* 28. Você e seu cônjuge têm quanto tempo de relação conjugal?

☐ Menos de 01 ano.

☐ _____ ano (s).

- * 29. Quanto tempo (em média) você e seu cônjuge passam juntos diariamente? (considerar todos os momentos de convivência, incluindo os horários de sono, das refeições e de atividades conjuntas). _____ horas por dia.

- * 30. Você já teve outra relação conjugal?

- ☐ Não. Essa é a minha primeira relação conjugal.
- ☐ Sim. Tive somente uma relação conjugal anterior a essa.
- ☐ Sim. Tive outras relações conjugais anteriores a essa.

- * 31. Você e seu cônjuge têm filhos? (E possível marcar mais de uma opção).

- ☐ Não.
- ☐ Não temos filhos ainda, mas estou gestante no momento.
- ☐ Sim. Temos filhos do nosso relacionamento.
- ☐ Sim. Temos filhos de outros relacionamentos.

32. Você e seu cônjuge têm filhos vivendo com vocês que dependem de cuidados diretos?

- ☐ Não.
- ☐ Sim. Temos um filho vivendo conosco que depende de cuidados diretos.
- ☐ Sim. Temos dois filhos vivendo conosco que dependem de cuidados diretos.
- ☐ Sim. Temos três filhos vivendo conosco que dependem de cuidados diretos.

- ☐ Sim. Temos quatro filhos vivendo conosco que dependem de cuidados diretos.
- ☐ Sim. Temos mais de quatro filhos vivendo conosco que dependem de cuidados diretos.

*** 33. Seu relacionamento conjugal é:**

- ☐ Homoafetivo (com alguém do mesmo sexo).
- ☐ Heteroafetivo (com alguém do sexo oposto).

*** 34. Qual é a sua renda familiar bruta (considerar a soma de todos os rendimentos da família, incluindo salários, comissões, aposentadorias, aluguéis e outros rendimentos)**

- ☐ Até R\$ 1.600,00.
- ☐ De R\$ 1.600,00 até R\$ 3.200,00.
- ☐ De R\$ 3.201,00 até R\$ 6.400,00.
- ☐ De R\$ 6.401,00 até R\$ 12.800,00.
- ☐ De R\$ 12.801,00 até R\$ 25.600,00.
- ☐ Acima de R\$ 25.600,00.

*** 35. Quantas pessoas vivem da renda familiar?**

____ pessoas.

* 36. Em uma comparação entre você e o seu cônjuge, quem tem o maior salário/rendimento?

- ☐ Os valores de rendimentos do meu cônjuge são maiores do que o meu.
- ☐ Os valores de meus rendimentos são maiores do que os do meu cônjuge.
- ☐ Os nossos rendimentos individuais têm aproximadamente o mesmo valor.

* 37. Em uma comparação entre você e o seu cônjuge, como é a divisão da contribuição financeira para o sustento da família?

- ☐ O meu cônjuge contribui mais do que eu.
- ☐ Eu contribuo mais do que o meu cônjuge.
- ☐ Nós contribuimos na mesma proporção.

* 38. Como é a divisão das responsabilidades domésticas entre você e o seu cônjuge?

- ☐ Eu tenho mais carga de responsabilidades domésticas.
- ☐ Ele tem mais carga de responsabilidades domésticas.
- ☐ Nós dividimos igualmente a carga de responsabilidades domésticas.

* 39. Como é vista a importância da carreira de cada um na relação conjugal? (a importância da carreira em relação à carreira do outro, considerando situações como mudança de emprego, mudança de cidade, investimento em formação profissional)

- ☐ A carreira do meu cônjuge tem prioridade.
- ☐ A minha carreira tem prioridade.
- ☐ A carreira dos dois cônjuges têm a mesma importância, inexistindo prioridade.

Perfil da respondente

* 40. Qual é a sua nacionalidade?

- ☐ Brasileira.
- ☐ Outra (especifique)

* 41. Qual é a sua naturalidade (local em que você nasceu)?

Estado: _____.

* 42. Em que região você reside atualmente?

Estado: _____.

* 43. A cidade em que você reside tem quantos habitantes?

- ☐ Até 50 mil habitantes.
- ☐ De 60 até 100 mil habitantes.
- ☐ De 101 até 500 mil habitantes.
- ☐ De 501 mil habitantes até 900 mil habitantes.
- ☐ De 1 milhão até 5 milhões de habitantes.
- ☐ Mais de 5 milhões de habitantes.

* 44. Em que ano você nasceu?

* 45. Qual é o seu estado conjugal?

- ☐ Solteira.
- ☐ Casada.
- ☐ Em uma união estável.
- ☐ Divorciada/separada.
- ☐ Viúva.
- ☐ Outro (especifique)

* 46. Qual é o seu nível de escolaridade/formação?

- ☐ Ensino fundamental.
- ☐ Ensino médio.
- ☐ Técnico de nível médio.
- ☐ Graduação.
- ☐ Pós-graduação Lato Sensu (MBA/Especialização).
- ☐ Mestrado.
- ☐ Doutorado.
- ☐ Pós-doutorado.
- ☐ Outro (especifique)

* 47. Qual é a sua área de formação? (Se você tiver formação em mais de uma área, considerar a área de formação com a qual você mais se identifica).

☐ Administração e Negócios.	☐ Ciências da computação.	☐ Humanidades (letras / história / geografia / filosofia / literatura / sociologia / antropologia).
☐ Arquitetura e Design.	☐ Ciências da saúde (medicina / biomedicina / enfermagem / fisioterapia / fonoaudiologia).	☐ Matemática.
☐ Artes.	☐ Comunicação social.	☐ Psicologia.
☐ Astronomia e Física.	☐ Direito.	☐ Química e Farmácia.
☐ Ciências agrárias.	☐ Economia.	☐ Veterinária e zootecnia.
☐ Biologia.	☐ Educação.	
☐ Ciências contábeis.	☐ Engenharias.	

☐ Outro (especifique)

* 48. Em relação à cor da pele/etnia, você se considera:

* 49. Com qual religião você mais se identifica?

[illegible]

APÊNDICE 3 - Tabela 1: Distribuição do Estado onde moravam as respondentes

Estado de Moradia das Respondentes	Frequência	Percentual
Alagoas (AL)	3	0,6
Amazonas (AM)	3	0,6
Bahia (BA)	17	3,2
Ceará (CE)	15	2,8
Distrito Federal (DF)	24	4,5
Espírito Santo (ES)	6	1,1
Goiás (GO)	55	10,3
Maranhão (MA)	3	0,6
Mato Grosso (MT)	5	0,9
Mato Grosso do Sul (MS)	3	0,6
Minas Gerais (MG)	113	21,2
Pará (PA)	11	2,1
Paraíba (PB)	6	1,1
Paraná (PR)	33	6,2
Pernambuco (PE)	5	0,9
Piauí (PI)	1	0,2
Rio de Janeiro (RJ)	18	3,4
Rio Grande do Norte (RN)	4	0,8
Rio Grande do Sul (RS)	29	5,5
Rondônia (RO)	3	0,6
Roraima (RR)	2	0,4
Santa Catarina (SC)	35	6,6
São Paulo (SP)	131	24,6
Sergipe (SE)	2	0,4
Tocantins (TO)	5	0,9
Total	532	100

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

APÊNDICE 4 – Gráfico 1: Distribuição do Estado onde moravam as respondentes **Gráfico 1: Distribuição do Estado onde nasceram as respondentes.**

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

APÊNDICE 5 - Tabela 2: Distribuição de frequências do número de pessoas que vivem da renda mensal bruta das respondentes

Número de pessoas que vivem da renda mensal bruta	Frequência	Percentual
1	3	0,6
2	215	40,4
3	133	25,0
4	136	25,6
5	32	6,0
6	9	1,7
7	1	0,2
8	3	0,6
Total	532	100,0

Fonte: elaborada pela autora com base nos dados da pesquisa.

APÊNDICE 6 - Tabela 35: Autovalores e percentual de variância explicada pelos fatores.

Total Variance Explained									
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	13,456	21,025	21,025	13,456	21,025	21,025	6,824	10,663	10,663
2	7,905	12,351	33,376	7,905	12,351	33,376	6,225	9,727	20,390
3	4,516	7,057	40,433	4,516	7,057	40,433	4,427	6,917	27,307
4	2,456	3,837	44,270	2,456	3,837	44,270	3,486	5,447	32,754
5	2,262	3,534	47,804	2,262	3,534	47,804	3,476	5,431	38,185
6	1,960	3,062	50,865	1,960	3,062	50,865	3,359	5,249	43,433
7	1,730	2,702	53,568	1,730	2,702	53,568	3,056	4,775	48,209
8	1,472	2,300	55,868	1,472	2,300	55,868	2,546	3,978	52,186
9	1,395	2,180	58,048	1,395	2,180	58,048	2,432	3,800	55,987
10	1,292	2,018	60,066	1,292	2,018	60,066	1,778	2,778	58,765
11	1,234	1,929	61,995	1,234	1,929	61,995	1,658	2,590	61,355
12	1,082	1,690	63,685	1,082	1,690	63,685	1,491	2,330	63,685
13	,992	1,550	65,235						
14	,921	1,439	66,675						
15	,853	1,333	68,007						
16	,798	1,246	69,254						
17	,793	1,239	70,492						
18	,750	1,172	71,664						
19	,697	1,090	72,754						
20	,687	1,074	73,828						
21	,667	1,043	74,870						
22	,660	1,031	75,902						
23	,641	1,001	76,903						
24	,616	,962	77,865						
25	,581	,907	78,772						
26	,570	,890	79,662						
27	,555	,867	80,529						
28	,548	,857	81,386						
29	,540	,843	82,230						
30	,521	,814	83,044						
31	,514	,802	83,846						
32	,499	,779	84,626						
33	,476	,744	85,369						
34	,461	,720	86,090						
35	,455	,712	86,801						
36	,443	,692	87,493						
37	,413	,645	88,138						
38	,407	,636	88,773						
39	,404	,631	89,404						
40	,393	,615	90,019						
41	,380	,594	90,613						
42	,367	,574	91,186						
43	,359	,561	91,748						
44	,350	,546	92,294						
45	,340	,531	92,825						
46	,335	,523	93,349						
47	,318	,497	93,846						
48	,307	,479	94,325						
49	,301	,471	94,796						
50	,290	,453	95,249						
51	,285	,445	95,694						
52	,282	,440	96,134						
53	,263	,412	96,546						
54	,262	,409	96,955						
55	,247	,386	97,341						
56	,234	,366	97,707						
57	,227	,354	98,061						
58	,215	,337	98,398						
59	,198	,309	98,707						
60	,190	,297	99,004						
61	,172	,268	99,273						
62	,167	,260	99,533						
63	,154	,240	99,773						
64	,145	,227	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

APÊNDICE 7 - Figura 3: Gráfico Scree da Análise Fatorial.