

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

***A dual-career* revisitada: trajetórias de casais homoafetivos e suas
configurações**

Guilherme Pinheiro Maria

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

**Piracicaba
2022**

Guilherme Pinheiro Maria
Bacharel em Administração

***A dual-career* revisitada: trajetórias de casais homoafetivos e suas configurações**

versão revisada de acordo com a resolução CoPGr 6018 de 2011

Orientadora:
Profa. Dra. **HELIANI BERLATO DOS SANTOS**

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

Piracicaba
2022

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

Maria, Guilherme Pinheiro

A dual-career revisitada: trajetórias de casais homoafetivos e suas configurações / Guilherme Pinheiro Maria. -- versão revisada de acordo com a resolução CoPGr 6018 de 2011. -- Piracicaba, 2022.

131 p.

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

1. *Dual-career* 2. Relação trabalho-família 3. Casais homoafetivos 4. Diversidade I. Título

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, eu gostaria de agradecer meus pais, Osmar e Madalena, por todo o apoio, amor e carinho que eles sempre me deram. A eles eu devo tudo o que sou. Nenhuma palavra, ou frase, são capazes de representar tamanha gratidão. Seus valores serão carregados comigo para sempre. Agradeço à minha orientadora, Professora Heliani Berlato, por todos esses anos de aprendizado e de parceria que tivemos. Ela tem sido uma grande inspiração durante a minha caminhada na área acadêmica.

Agradeço a outros professores que tiveram uma grande importância na minha jornada, especialmente à Professora Andrea Rodrigues e ao Professor Luciano Mendes, que contribuíram com o progresso deste trabalho na etapa de qualificação. Nunca esquecerei as palavras de incentivo que ouvi da Professora Andrea, seguirei inspirado por elas. Às Professoras Catarina Careta e Odaléia Queiroz, agradeço o apoio dado durante a minha graduação e por terem me incentivado a seguir rumo ao mestrado. Agradeço à Professora Aline Barbosa por toda a ajuda dada durante a etapa de campo. Suas indicações foram essenciais para a conclusão deste trabalho.

Aos meus amigos, que considero a família que eu escolhi, agradeço por todo o amor que tenho recebido nos últimos anos. Em especial, agradeço à Mariana Abdel, à Beatriz Moreto, à Camila Morais e ao Jefferson da Silva, por todo apoio que têm me dado e por contribuírem com a pessoa que sou hoje. Nós formamos uma comunidade cheia de luz. Agradeço também ao meu amigo e parceiro acadêmico, Danilo Andretta, por todos esses anos de parceria e aprendizado. Por fim, agradeço a todas as pessoas que passaram pela minha vida e que me encorajaram a ser quem eu sou.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

I'm beautiful in my way

'Cause God makes no mistakes

I'm on the right track, baby

I was born this way

Don't hide yourself in regret

Just love yourself and you're set

I'm on the right track, baby

I was born this way

Lady Gaga

SUMÁRIO

RESUMO	7
ABSTRACT	8
LISTA DE FIGURAS	9
LISTA DE TABELAS.....	10
1. INTRODUÇÃO.....	11
1.1. Objetivo Geral	14
1.2. Objetivos Específicos	14
2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	15
2.1. Quem sou eu? Para onde eu vou? A identidade como produtora de respostas a questões existenciais	15
2.2. A construção social da identidade homossexual	18
2.3. Família: um conceito multifacetado	22
2.3.1. A família tradicional brasileira e sua fragmentação	23
2.3.2. A luta pela afirmação da família homoafetiva.....	26
2.4. Carreira, trabalho e família sob a ótica da <i>dual-career</i>	29
2.4.1. Perspectivas sobre carreira	31
2.4.2. A relação trabalho-família	32
2.4.3. O olhar das organizações para a <i>dual-career</i>	35
2.4.4. Os estudos sobre <i>dual-career</i> : o que sinalizam?	36
2.5. A diversidade chega às organizações	41
2.5.1. A relação trabalho-família para casais homoafetivos.....	45
3. METODOLOGIA.....	49
3.1. Abordagem de pesquisa.....	49
3.2. Filosofia de pesquisa	50
3.3. Procedimentos para a coleta e registro dos dados	50
3.3.1. Definição do sujeito de pesquisa	51
3.3.2. Instrumento de coleta dos dados.....	52
3.3.3. Descrição dos sujeitos de pesquisa.....	53
3.4. Procedimentos para a análise dos dados.....	60

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	63
4.1. Categoria 1: A identidade homossexual como produto da socialização	63
4.1.1. A homossexualidade produz o ser, mas não garante o pertencer.....	63
4.1.2. A sociedade que pune, julga e rotula	68
4.2. Categoria 2: A carreira customizada à identidade homossexual.....	70
4.2.1. Uma identidade sexual que marca passos profissionais.....	70
4.2.2. Discursos florais não exalam ações: a diversidade precisa ser plantada.....	75
4.3. Categoria 3: O protagonismo está na família.....	80
4.3.1. Rompimento do modelo único familiar	81
4.3.2. O casamento como um ato de legitimação da família	83
4.3.3. As marcas de ser uma família homoafetiva	86
4.3.4. Conciliar trabalho e família: a presença dos filhos como um divisor de percepção	89
4.3.5. Os familistas em evidência	94
4.3.6. O papel das organizações e os dilemas derivados de um contexto heteronormativo	98
4.4. Categoria 4: A <i>dual-career</i> em uma leitura interseccionada	101
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	107
5.1. Implicações para o campo individual e organizacional	110
5.2. Limitações da pesquisa e sugestões para estudos futuros	111
REFERÊNCIAS.....	113
APÊNDICES.....	123
ANEXO.....	131

RESUMO

***A dual-career* revisitada: trajetórias de casais homoafetivos e suas configurações**

O fenômeno *dual-career* tem sido explorado através da ótica dos casais engajados em suas carreiras, e que ao mesmo tempo, mantêm um compromisso com a família. Neste contexto, os estudos sobre *dual-career* estiveram atentos às questões de gênero, à medida em que discutem as transformações ocorridas nos papéis tradicionalmente atribuídos à mulher e ao homem, que navegam pelas esferas do trabalho e da família. Contudo, enquanto um corpo teórico consistente foi criado em torno das relações que envolvem o trabalho e a família para os casais heteroafetivos, pouco se sabe sobre as relações que envolvem a mesma interface para os casais homoafetivos, que por sua vez, levam a pauta da diversidade até as organizações. Diante disso, este estudo buscou compreender como os casais homoafetivos, formados por pessoas do mesmo sexo, vivenciam a relação trabalho-família no contexto da *dual-career*. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de abordagem qualitativa, com dez casais homoafetivos, seis casais masculinos e quatro casais femininos. Foram conduzidas entrevistas individuais, totalizando vinte pessoas entrevistadas. A análise dos dados foi realizada através da técnica de análise de narrativa. Quatro categorias de análise foram geradas e discutidas. A primeira categoria, intitulada “A identidade homossexual como produto da socialização”, evidenciou a maneira como os entrevistados reconhecem suas identidades sexuais e como elas são socializadas. Aqui foi possível verificar que cada um manifesta seu próprio processo de reconhecimento e desenvolvimento da identidade homossexual, e com base nesse processo, sente-se pertencido, ou não, à comunidade LGBTQIA+. A segunda categoria, “A carreira customizada à identidade homossexual”, mostrou que a trajetória profissional dos entrevistados está costurada às suas identidades sexuais. Esse entrelace foi percebido através dos relatos que evidenciaram as escolhas de carreira sendo feitas sob a influência da condição minoritária carregada pela homossexualidade, e as dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho. A terceira categoria, nomeada “O protagonismo está na família”, chamou a atenção sobre as relações entre o trabalho e a família, para os casais que vivem a *dual-career*. De maneira geral, a família é colocada à frente do trabalho nas decisões que envolvem o direcionamento de carreira. Por fim, a quarta categoria, intitulada “A *dual-career* em uma leitura interseccionada”, identificou os relatos dos entrevistados que apontaram para formas combinadas de preconceito e discriminação sofridas por eles ao longo de suas experiências de vida e profissionais. Tais relatos demonstram que, para além da homofobia, os entrevistados enfrentam discriminação por pertencerem a outras categorias identitárias, como o gênero, a classe social, a étnico-racial e a geracional. Os resultados desta pesquisa demonstraram que os casais homoafetivos vivenciam a relação trabalho-família de maneira única, evidenciando para as organizações, a necessidade de se olhar para a dimensão familiar, e não somente individual, em suas práticas e políticas de promoção e inclusão da diversidade. Como sugestão para estudos futuros, indica-se a inclusão de mais identidades sexuais e de gênero em torno da comunidade LGBTQIA+, que possam contribuir para o desenvolvimento da temática da *dual-career*.

Palavras-chave: *Dual-career*, Relação trabalho-família, Casais homoafetivos, Diversidade

ABSTRACT

The dual-career revisited: trajectories of same-sex couples and their configurations

The dual-career phenomenon has been explored through the perspective of couples who are engaged in their careers, while also maintaining a commitment with their families. In this context, studies about dual-career have been attentive to gender issues, as they discuss the transformations that have occurred in the roles traditionally assigned to women and men, that navigate the spheres of work and family. However, though a consistent set of studies has been built around the relationships involving work and family for heteroaffective couples, little is known around the relationships involving the same matter for homoaffective couples, who in turn, take the diversity agenda to the organizations. Thus, this research sought to comprehend how homoaffective couples, same-sex individuals, experience the work-family relationship in the context of dual-career. For this reason, a qualitative approach research was conducted, including ten homoaffective couples, being six male couples and four female couples. Individual interviews were conducted, totalizing twenty people interviewed. Data analysis was performed using the narrative analysis technique. Four categories of analysis were generated and discussed. The first category, entitled “Homosexual identity as a product of socialization”, highlighted the way in which the interviewees recognize their sexual identities and how they are socialized. In this stage, it was possible to demonstrate that each individual manifests their own process of recognition and development of their homosexual identity, and based on this process, they may or may not feel belonged to the LGBTQIA+ community. The second category, “The career tailored to the homosexual identity”, showed that the interviewees' professional trajectory is tied to their sexual identities. This entanglement was perceived through the reports that highlighted the career choices being made under the influence of the minority condition carried by homosexuality, and the difficulties faced in the work environment. The third category, entitled “The leading role belongs to the family”, drew attention to the relationship between work and family, for couples who live the dual-career. In general, family is placed above work in decisions that involve career direction. Finally, the fourth category, entitled “Dual-career in an intersecting view” analyzed the interviewees' accounts who identified different forms of prejudice and discrimination suffered by them throughout their life and professional experiences. Such accounts demonstrate that, beyond homophobia, interviewees face discrimination for belonging to other identity categories, such as gender, social class, ethnic-racial and generational. The results of this research have demonstrated that homoaffective couples experience the work-family relationship in a unique manner, highlighting to the organizations the need to look within the family dimension, and not only in an individual aspect, in their practices and policies to promote and include diversity. As a suggestion for future studies, the inclusion of more gender and sexual identities around the LGBTQIA+ community is indicated, which can contribute to the development of the dual-career thematic.

Keywords: Dual-career, Work-family relationship, Homoaffective couples, Diversity

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Casamentos registrados entre cônjuges do mesmo sexo no brasil entre 2013 e 2019.....	27
------------------------------------------------------------------------------------------------	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Caracterização dos estudos recentes sobre <i>dual-career</i>	38
Tabela 2. Perfil dos entrevistados	57
Tabela 3. Síntese das categorias.....	104

1. INTRODUÇÃO

Envolta nos estudos de carreira, o conceito sobre *dual-career* traz consigo significativa contribuição à compreensão da relação entre pessoas casadas e a forma como configuram sua carreira e família. Todavia, algumas concepções da *dual-career*, se mostram hoje, com viés reducionista, visto que não consideram aspectos para além da visão funcionalista de carreira.

Tradicionalmente, a história mostra que as carreiras têm sido associadas aos movimentos ascendentes dentro de hierarquias organizacionais que orientam o desenvolvimento profissional dos indivíduos, e que transmitem a ideia de estabilidade e linearidade (HALL, 1976). A partir dos anos oitenta, há um movimento em que as carreiras começam a refletir as mudanças no mercado de trabalho e passam a ser enxergadas de modo menos lineares e estáveis. Todavia, não ficam isentas desse caráter mais pragmático, e que coloca a carreira como algo orientado por um único caminho.

Os avanços vistos nos novos modelos de carreira, dão ênfase às trajetórias individuais e aos significados que os indivíduos atribuem às suas experiências profissionais (ARTHUR, 1994; BARUCH, 2004; YOUNG; COLLIN, 2004; INKSON, 2007). Tal contextualização sobre o tema da carreira é vital para a compreensão da *dual-career*: primeiro, por trazer sua origem, fornecendo elementos que possam explicar o porquê de alguns movimentos (indivíduo e casal) e; segundo, por evidenciar que à medida que novos conceitos surgem, sua contemporaneidade precisa, ou deve, perpassar as fronteiras, a fim de desenhar modelos conceituais mais próximos da realidade atual.

Para além da perspectiva individual, o que será a base de análise dessa dissertação, as carreiras passaram a ser estudadas sob a ótica dos casais que mantêm uma vida conjugal em paralelo com a carreira. A *dual-career* advém de significativas mudanças sociais, econômicas e de valores, onde a mulher passou a dividir com o homem, as responsabilidades com o trabalho remunerado e com o cuidado dos filhos, e a carreira passou a ser vista como um recurso primário de satisfação pessoal dentro do casamento. (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969; 1971; HUNT; HUNT, 1977; HALL; HALL, 1978).

A construção da carreira para os casais *dual-career*, requer um alto nível de comprometimento dos cônjuges, apresentando uma sequência de desenvolvimento contínuo, ligada a gostos ou aptidões pessoais (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). O conceito de *dual-career* não foi traduzido em língua portuguesa, pois entende-se que sua tradução ainda não seria capaz de retratar o fenômeno em sua essência (BERLATO; CORREA, 2017).

A *dual-career* se caracteriza por um estilo de vida familiar com doses fortes de tensão e estresse, e sua viabilidade índice justamente na capacidade do casal em lidar com os fatores

de estresse gerados pela relação entre trabalho e família, tais como: a administração do tempo; os múltiplos papéis assumidos entre os parceiros, e; a divisão do trabalho (HUNT; HUNT; 1977). De modo geral, os casais *dual-career* utilizam estratégias para reduzir as tensões derivadas da relação conflituosa entre o trabalho e a família, como: a segregação das esferas familiar e do trabalho; a diminuição das responsabilidades de uma das esferas; a protelação, deixando de cumprir tarefas até que sejam esquecidas; a empatia, através do apoio trocado entre os cônjuges que compartilham as mesmas circunstâncias, e; a delegação de papéis a terceiros ou a membros da família (SKINNER, 1980; BIRD; BIRD, 1986; MOEN; YU, 2000; BHANGOO, 2015)

A literatura sobre *dual-career* tem evidenciado como os casais buscam equilibrar as esferas do trabalho e da família. Todavia, enquanto um corpo teórico foi construído em torno das experiências dos casais de sexos opostos, heteroafetivos, pouco se sabe sobre os desafios que os casais de mesmo sexo, homoafetivos, enfrentam para equilibrar o trabalho e a família (KING; HUFFMAN; PEDDIE, 2013).

Murphy et al (2021) afirmam que as pesquisas dedicadas a investigar a relação trabalho-família têm progredido ao incluir pessoas da comunidade LGBTQIA+ (Lésbica, Gay, Bissexual, Transgênero, *Queer*, Intersex, Assexual, mais), mas necessitam expandir seus esforços, à medida que a atual literatura não se mostra suficiente para abranger a totalidade dos relacionamentos que precisam ser estudados. Tais recomendações se mostram ainda mais latentes no contexto brasileiro, em que o reconhecimento legal do arranjo familiar homoafetivo completa dez anos em 2021 e, desde então, tem assegurado e legitimado mais de 43 mil casamentos entre pessoas do mesmo sexo no país (IBGE, 2019).

Com isso, é inevitável que esse arranjo familiar, que é legítimo, comece a ocupar os mais diversos contextos e posições sociais. No contexto organizacional, sabe-se que as empresas estão dando maior atenção às necessidades dos seus funcionários LGBTQIA+, ao reconhecerem que eles passam por experiências únicas no trabalho, que incluem estressores associados a condição de minoria carregada por eles. Diante disso, é sabido que os fatores únicos encarados pelos indivíduos da comunidade LGBTQIA+ no trabalho, podem impactar a forma como desempenham os papéis associados ao trabalho e à família (MURPHY et al, 2021).

Baseados na obra de Goffman (1963), sobre a teoria do estigma, Sawyer, Thoroughgood e Ladge (2017), afirmam que certas características que os indivíduos possuem, carregam um significado social. No caso dos casais homoafetivos, suas características são percebidas como indesejáveis e desviantes, por fugirem dos padrões socialmente

estabelecidos acerca da expressão da sexualidade e da constituição familiar. Diante disso, os casais homoafetivos presenciam um duplo estigma: individual e familiar. O estigma individual surge da própria orientação sexual, que foge ao padrão heterossexual. Enquanto o familiar, surge da pertença a um arranjo marcado pela relação entre duas pessoas do mesmo sexo (SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017).

No contexto profissional, esses autores destacam que os casais homoafetivos experimentam de maneira única os conflitos entre trabalho e família por serem excluídos do conceito tradicional sobre família. Devido ao estigma que as famílias homoafetivas carregam, seus membros estão mais suscetíveis a experimentarem altos níveis de estresse no ambiente de trabalho em comparação com seus colegas heterossexuais (SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017; HOLMAN, 2019).

Meyer (2003, p. 675) denomina como “estresse de minoria”, o “excesso de estresse pelo qual indivíduos de categorias sociais estigmatizadas são expostos como resultado de sua posição social frequentemente minoritária”. Os casais homoafetivos experimentam formas adicionais de estresse como, assédio e discriminação e, ainda, podem encarar inadequações estruturais dentro das organizações, incluindo a falta de benefícios para os parceiros. Essa realidade condiciona os casais homoafetivos a gerenciarem suas identidades sexuais diante das relações de trabalho, separando o mundo da família e do trabalho (O’RYAN; MCFARLAND, 2010; SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017).

Isso mostra que, para os casais homoafetivos, outras fontes estressoras atuam na relação trabalho-família, para além daquelas já evidenciadas no contexto da *dual-career* para os casais heteroafetivos. Essa constatação, traz mais desafios para seus membros e para às organizações que os recebem. Diante do exposto, este trabalho buscará responder ao seguinte problema de pesquisa: como os casais homoafetivos vivenciam a relação trabalho-família no contexto da *dual-career*?

Para tanto, será realizada uma revisão bibliográfica de modo a delimitar o tema tratado por este trabalho. A primeira parte da revisão buscará apresentar, à luz das teorias da identidade e da identidade social, o processo de reconhecimento e desenvolvimento da identidade homossexual de gays e lésbicas. Em seguida, serão resgatados os aspectos históricos e simbólicos sobre o conceito de família no Brasil, e evidenciadas as lutas de arranjos não tradicionais de família, como o homoafetivo, para afirmarem sua condição na sociedade.

Na terceira parte, serão abordados os conceitos de carreira, trabalho e família diante do fenômeno da *dual-career*, mostrando como as organizações têm enxergado os casais que

vivem essa realidade. A quarta parte evidenciará a diversidade como uma pauta importante levada pelos casais homoafetivos às organizações, e discutirá como se dá a relação entre o discurso e a prática da diversidade no contexto organizacional. Esse assunto levará à quinta, e última parte da revisão bibliográfica, onde serão apresentados os principais estudos que buscaram evidenciar as experiências que os casais homoafetivos vivenciam nas organizações e que os levam a navegar pela interface trabalho-família de forma única.

1.1. Objetivo Geral

Compreender como os casais homoafetivos vivenciam a relação trabalho-família no contexto da *dual-career*.

1.2. Objetivos Específicos

Como objetivos específicos pretende-se:

- Compreender como aspectos ligados a identidade homossexual se relacionam com a *dual-career*;
- Identificar as estratégias utilizadas para equilibrar a relação entre trabalho e família;
- Evidenciar as possíveis estratégias de enfrentamento dos casais homoafetivos diante de estressores de minoria no ambiente de trabalho;
- Entender de que maneira outros aspectos identitários, como étnico, de classe social, geracional, e o gênero, interseccionam as trajetórias dos casais homoafetivos.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Neste capítulo serão articuladas as contribuições teóricas de autores que subsidiam e delimitam o tema tratado nesta pesquisa. Para tanto, o capítulo está dividido em cinco seções: 2.1) Quem sou eu? Para onde eu vou? A identidade como produtora de repostas a questões existenciais; 2.2) A construção social da identidade homossexual; 2.3) Família: um conceito multifacetado; 2.4) Carreira, trabalho e família sob a ótica da *dual-career*, e; 2.5) A diversidade chega às organizações.

2.1. Quem sou eu? Para onde eu vou? A identidade como produtora de repostas a questões existenciais

Stets e Burke (2000) afirmam que o processo de construção da identidade pode ser entendido à luz da teoria da identidade e da teoria da identidade social. Para os autores, em ambas as teorias, a identidade é resultado da reflexividade do homem sobre si mesmo e sobre o mundo que o cerca. Na perspectiva da identidade social, o processo de auto categorização é responsável pela criação da identidade, que por sua vez, representa a consciência que o indivíduo tem de que ele pertence a algum grupo ou categoria social. A identificação social reúne pessoas no mesmo grupo ou categoria, e por meio de um processo de comparação, as pessoas semelhantes se veem parte do mesmo grupo, enquanto as pessoas que diferem entre si se veem fora dele (STETS; BURKE, 2000).

Já para da teoria da identidade, os indivíduos agem no contexto da sociedade estruturada, e por meio da linguagem buscam nomear-se a fim de se reconhecerem como ocupantes de posições e de papéis sociais. A partir do processo de identificação, o indivíduo incorpora os significados e as expectativas em relação ao desempenho do seu papel e do papel dos outros. Os significados e as expectativas representam um conjunto de padrões de comportamento a serem seguidos pelo ocupante do papel. Em suma, as duas teorias assemelham-se ao postularem a identidade como um processo de adesão, seja a um grupo ou a um papel social. Enquanto grupo, a identidade significa, ser e ver, como as outras pessoas dentro da mesma categoria. Enquanto posição, a identidade significa agir de acordo com as expectativas do papel através da constante coordenação e negociação com os ocupantes de outros papéis sociais (STETS; BURKE, 2000).

Na perspectiva de Berger e Luckman (2004) a construção da identidade pode ser compreendida através das interações sociais que ocorrem no cotidiano e que são responsáveis pelo processo de socialização. Por meio da socialização, o indivíduo é introduzido ao mundo

objetivo da sociedade. O mundo objetivo é dado a partir de elementos como a linguagem e os hábitos construídos ao longo da história.

A socialização é para Berger e Luckman (2004) um processo dividido em duas etapas. A primeira é chamada de socialização primária, fase experimentada na infância, onde o indivíduo se torna de fato membro da sociedade ao interiorizar o mundo objetivo construído por quem o cerca, como a família e a escola. Já a segunda fase, chamada de socialização secundária, ocorre quando o indivíduo que já está socializado, tem contato com outras esferas da sociedade, como o trabalho, a universidade, o casamento e os círculos de amigos.

Diante do conceito de socialização, a construção da identidade é entendida a partir das interações que os indivíduos têm entre si e entre os grupos na sociedade, que carregam elementos históricos e estruturais e que dão significado as ações do homem. Sendo assim, o indivíduo é convidado a aderir a diferentes categorias ao longo da vida como consequência do processo de socialização, e a assumir identidades diferentes de acordo com o que cada categoria espera dele.

Segundo Goffman (2002) os indivíduos desempenham diferentes papéis diante de suas interações sociais através da fachada. O indivíduo por trás da fachada é representado por um personagem, que assume uma identidade coletiva ao desempenhar papéis sociais como o de mãe, de pai, de filho, de amigo, de funcionário de uma empresa, entre outros.

No momento da interação, o personagem assume características e emite sinais próprios da fachada assumida, que confirmam aquilo que ele quer transmitir às pessoas. Essa expressão de realização dramática é dotada de comportamentos padrões, considerados compatíveis ao papel desempenhado, e faz parte da construção do eu na vida cotidiana (GOFFMAN, 2002).

A autorreflexão que marca o processo de construção da identidade é para Giddens (2002) um tema próprio da modernidade, que é situada pelo autor como o período precedente ao modo de organização social feudal na Europa, e que causa um impacto global no século XX. A modernidade é marcada pelo mundo industrializado, pelo modo de produção capitalista e pela consolidação dos estados-nação, entre outras características. O estado-nação é o maior exemplo da ascensão da organização como o modo mais geral da modernidade, que é responsável pelo controle das relações sociais dadas no espaço e no tempo.

Giddens (2002) entende que a experiência moderna é caracterizada pela consciência reflexiva que permeia toda ação humana. Em momentos de mudanças na vida, o indivíduo é impelido a refletir seus próprios passos, criando justificativas para suas decisões. A reflexividade também está relacionada com a tomada de consciência sobre questões existenciais, como sobre “quem eu sou”, “de onde eu vim”, e “para onde eu vou”.

Desenvolve-se então uma atmosfera do ser ontologicamente seguro, que é aquele que sabe muito bem de onde veio e para onde vai. Portanto, saber definir a trajetória em torno de uma narrativa, é a questão primordial da autoidentidade.

A autoidentidade é para Giddens (2002) a capacidade de buscar no passado as respostas pelas ações, e projetar no futuro as justificativas pelas ações que ainda serão tomadas, produzindo uma autobiografia de cada indivíduo. Na modernidade, os indivíduos são constantemente pressionados a construir uma narrativa de autoidentidade diante de mudanças que exigem decisões em busca da adaptação. As decisões levam em consideração os riscos e os benefícios de readequar a identidade, ao assumir novas formas de pensamento e ação (GIDDENS, 2002).

Para Bauman (2005) a identidade só aparece quando a sensação de pertencimento não se mostra simples e automática. Sob essa perspectiva, a identidade é entendida como um problema. O problema da identidade é o de se encontrar em uma categoria, cujos limites não são percebidos de antemão, devendo ser buscados e, principalmente, pressupõe-se uma inserção ou mesmo um encaixe dentre desses limites. Para o autor, a vida do homem moderno é marcada pela forte aderência a discursos e narrativas produtoras da sensação de pertencimento a algo ou lugar. As metanarrativas produziriam um ser humano coeso à medida que ele não encontrasse nenhuma barreira para pertencer às categorias nelas contidas.

Ainda na perspectiva de Bauman (2005) a modernidade foi responsável pela produção das identidades fixas e unitárias. O lugar de nascimento e estabelecimento, por exemplo, são suficientes para definir a identidade do homem na modernidade, e isso só foi possível enquanto os limites de locomoção e comunicação produzissem fronteiras bem delineadas. A identidade do homem na modernidade é, portanto, regionalizada.

Contudo, ao olhar para a sociedade contemporânea, compreendida pelo autor como uma modernidade líquida, ele mostra que a identidade se fragmenta em várias partes devido ao fenômeno da globalização. Além das grandes transformações econômicas vivenciadas com a globalização, o autor chama a atenção para como a identidade do homem, que até então era produzida pela figura do Estado responsável por criar o sentimento nacionalista nos indivíduos, agora é fragmentada e sua construção delegada a cada um. Com esse movimento, a identidade nacional deixa de balizar a vida do homem em sociedade, enquanto as relações de mercado, os fluxos de informação e comunicação, e o consumo passam a delinear uma identidade que não é mais regional, mas global e é cada vez mais provisória (BAUMAN, 2005).

2.2. A construção social da identidade homossexual

Segundo Morgan (2012) a identidade sexual revela a compreensão que cada indivíduo produz sobre a sua orientação sexual, que por sua vez, é entendida como sendo a predisposição sexual, romântica e afetiva por pessoas do mesmo sexo, de sexos diferentes, dos dois sexos ou de nenhum sexo. Para a autora, essa predisposição está associada a categorias sociais produtoras de rótulos, como gay, lésbica, heterossexual, bissexual e assexual. O rótulo é a representação consciente da orientação sexual, e pode ser entendido também como a identidade de orientação sexual.

Além da orientação sexual, Pereira e Leal (2005) entendem que a identidade sexual é construída por mais três elementos: o sexo, que é determinado biologicamente; a identidade de gênero, associada a identificação com o gênero masculino ou feminino e; os papéis sexuais sociais, que são as características socialmente aceitas associadas ao homem e à mulher.

Segundo Troiden (1989) a identidade homossexual pode ser manifestada de três maneiras, dependendo do contexto. A primeira é a identidade homossexual auto identificada, isto é, quando o indivíduo se enxerga como homossexual no campo sexual, afetivo e romântico. A segunda maneira é a identidade percebida em situações em que o próprio indivíduo sabe ou acha que os outros o vê como homossexual. Uma terceira maneira é a identidade apresentada, quando o indivíduo se anuncia como homossexual em situações sociais. Para o autor, a identidade homossexual é inteiramente desempenhada quando as três maneiras se coincidem, isto é, quando o indivíduo entra em um acordo sobre o que ele é, o que ele afirma que é, e como os outros o vê (TROIDEN, 1989).

Cass (1979) estudou o desenvolvimento da identidade sexual de gays e lésbicas e chegou a um modelo de cinco estágios. O primeiro estágio, de confusão identitária, evidencia a percepção do indivíduo enquanto gay ou lésbica ao manifestar atração por outro do mesmo sexo. Essa percepção causa estranheza e leva ao segundo estágio de comparação dos próprios sentimentos com os de quem o cerca. Os dois primeiros estágios são dotados por sentimentos de medo, culpa e vergonha. O terceiro estágio mostra o indivíduo explorando a sua sexualidade e tolerando sua identidade homossexual, mas sem indicativo de aceitação, que só ocorrerá em um quarto estágio. É no quinto período de desenvolvimento da identidade sexual que, gays e lésbicas passam a aceitar a homossexualidade e a divulgá-la. Cass (1979) chamou esse estágio de síntese da identidade homossexual, em que a identidade é estabilizada, motivo de orgulho e de bem-estar social e emocional.

Rosário, Schrimshaw e Hunter (2011), dividem o desenvolvimento da identidade sexual de gays e lésbicas em duas etapas. A primeira é a de formação da identificação, quando

se inicia o processo de autodescoberta e exploração da identidade sexual através do reconhecimento da orientação sexual, do questionamento se outras pessoas podem ser homossexuais e da prática sexual com pessoas do mesmo sexo. Na segunda etapa, o indivíduo continua a desenvolver sua identidade homossexual ao incorporá-la a sua identidade aumentando o compromisso com a identidade gay e lésbica. Essa etapa de integração da identidade ocorre por meio do envolvimento com atividades sociais relacionadas à homossexualidade, da negação da própria identidade homossexual e posterior aceitação, e da revelação da identidade no meio social (ROSÁRIO; SCHRIMSHAW; HUNTER, 2011).

Diante da perspectiva de Bauman (2005) sobre a identidade ser um problema, uma vez que ela aparece em momentos em que o pertencimento não ocorre de forma simples e automático, o desenvolvimento da identidade homossexual pode revelar situações de negação e de dificuldade em expressá-la socialmente. Isso ocorre porque a identidade homossexual não se enquadra nos limites das categorias binárias, homem e mulher, feminino e masculino, e dos papéis sociais associados a elas.

De acordo com Stryker (2008) a cultura de gênero da sociedade contemporânea estabelece relações binárias entre sexo e gênero. A partir de um complexo e largo grupo de regras não escritas criou-se um conjunto de expectativas acerca dos comportamentos dos indivíduos. Dessa forma, é esperado que indivíduos do sexo masculino expressem o gênero masculino e se atraiam pelo sexo feminino, enquanto dos indivíduos do sexo feminino espera-se a manifestação do gênero feminino e atração pelo sexo masculino. Essa regra reproduz a ideia de que o sexo biológico reflete o gênero e condiciona a manifestação da sexualidade, como uma determinação supostamente natural (BENTO, 2008).

Diante disso, a orientação sexual de gays e lésbicas não corresponde às expectativas sociais que condicionam a manifestação da sexualidade ao sexo biológico. Sendo assim, Lacombe (2007) entende que o desenvolvimento da identidade homossexual se constrói através da contestação do aspecto binário associado ao sexo, ao gênero e aos papéis sexuais sociais, e da fragmentação do masculino e do feminino. Por meio disso, o indivíduo homossexual apropria-se dos elementos fragmentados para construir a sua própria identidade sexual.

Para Seidman (1996, p.13) a lógica binária também é atribuída às identidades sexuais, a medida em que a sociedade é estruturada a partir de um conjunto de práticas e de conhecimentos que heterossexualizam ou homossexualizam “corpos, desejos, atos, identidades, relações sociais, conhecimentos, cultura e instituições”. Esse processo cria uma hierarquia entre as identidades sexuais, onde a heterossexualidade é considerada superior por

carregar uma suposta condição natural, ao passo que a homossexualidade é marginalizada por ser considerada fora do padrão.

Na perspectiva de Souza e Pereira (2013, p. 82), “qualquer questionamento que coloque em dúvida o caráter “natural” e “normal” da heterossexualidade será tratado como uma questão de minorias e colocado à margem social”. Rumens (2016) entende que essa relação hierárquica é permeada pela heteronormatividade, um conceito que revela a heterossexualidade como socialmente coerente, isto é, possível enquanto sexualidade, e privilegiada, ao dominar as instituições e as estruturas de pensamento e ação.

Por fugirem do padrão de “normalidade” imposto pela heterossexualidade, gays e lésbicas são alvo de estereótipos que rotulam seus comportamentos e os colocam em condições inferiores na sociedade. Diante desta lógica, os homens gays deixam de ser viris e assumem um estereótipo feminino. Enquanto as lésbicas afirmam sua condição somente quando assumem um estereótipo masculino, do contrário são desacreditadas (MARTINS; DOS SANTOS; TEIXEIRA, 2016).

Diante deste contexto, aqueles que assumem a identidade homossexual podem sofrer consequências negativas advindas da homofobia. Segundo Junqueira (2007, pp. 8-9) a homofobia se refere “as situações de preconceito, discriminação e violência contra pessoas (homossexuais ou não) cujas performances e ou expressões de gênero (gostos, estilos, comportamentos etc.) não se enquadram nos modelos hegemônicos”.

Para Souza (2017) o comportamento performático é resultado da repetição de um conjunto específico de práticas. Essa repetição garante a construção de categorias que organizam a identidade, produzindo a sensação de categorias biologicamente, linguisticamente ou socialmente naturais. Ela pode ser encarada como uma rede de premiações e punições, onde aquele que repete a cartilha das normas relacionadas a identidade assumida é premiado com a condição de existência. Contudo, àquele que foge à cartilha é punido ao não ter sua existência legitimada socialmente, pelo não enquadramento no discurso identitário hegemônico (SOUZA, 2017).

Para Rios (2007) a homofobia ocorre porque a homossexualidade afronta as instituições tradicionais da sociedade, e seu combate deve estar pautado pelo questionamento da hierarquia entre os gêneros e pela crítica aos padrões heteronormativos. Além disso, o autor entende que enquanto houver a categorização das identidades sexuais segundo a lógica binária, predominarão os interesses daquela considerada normal e majoritária.

Outro aspecto que envolve as identidades homossexuais é o sentimento de pertencimento com a comunidade LGBTQIA+, também conhecida como comunidade *Queer*.

Atualmente a sigla representa o grupo de indivíduos que não se identificam com a heterossexualidade e/ou com a cisgeneridade, e está em constante expansão à medida em que se reconhece outras identidades que compartilham da mesma posição (MISKOLCI, 2009; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019).

Bortoletto (2019) acredita que as experiências de homofobia podem unir as identidades em torno da comunidade LGBTQIA+, mas não são suficientes para determinar um padrão comum de identidade. Segundo o autor, outros elementos são responsáveis pela construção da identidade da comunidade.

A militância em torno da comunidade foi responsável nos últimos anos pela criação de uma sigla mais inclusiva às identidades consideradas diferentes da heterossexualidade e da cisgeneridade. Dessa forma, a sigla GLS que antes se resumia apenas aos gays, lésbicas e simpatizantes, hoje abarca cada vez mais outras identidades sexuais e de gênero. Outro aspecto enfatizado pela militância LGBTQIA+ é a crença na orientação sexual como parte indissociável da identidade, e não como uma doença, como já se acreditou-se ser (BORTOLETTO, 2019).

A representação das identidades pela sigla é um ato político, à medida em que a exposição de cada uma delas evidencia sua singularidade e afirmação diante de uma sociedade que as marginaliza. Outro elemento representativo da comunidade LGBTQIA+ é a bandeira do arco-íris. Segundo Teixeira (2010), a bandeira foi criada na década de 70, nos Estados Unidos para simbolizar o movimento homossexual e sua diversidade através do arco-íris. As cores escolhidas representam aspectos diferentes da identidade homossexual, como o rosa representando o sexo; o vermelho, indicando o fogo; os tons de azul, a arte e harmonia; violeta, para o espírito; verde, para a natureza, e; laranja e amarelo, representando a cura e sol, respectivamente (TEIXEIRA, 2010).

Contudo, para além da representação identitária, a bandeira carrega um teor político ao representar a imagem das lutas do movimento LGBT. Na sociedade contemporânea, a cultura é baseada em imagens que despertam a adesão das pessoas a determinados discursos. Sendo assim, a bandeira do arco-íris, não só representa a comunidade LGBTQIA+ enquanto identidade, mas também enquanto movimento político que converge os interesses de quem o adere (TEIXEIRA, 2010).

Em suma, esses elementos fazem parte da construção identitária da comunidade LGBTQIA+, representando um lugar de pertencimento e acolhimento, também um lugar que legitima as vivências das identidades sexuais e de gênero diferentes do padrão heteronormativo (BORTOLETTO, 2019).

Contudo, Sullivan (2003) faz um alerta ao uso da sigla LGBTQIA+ para representar uma comunidade única de pessoas. A autora aponta que esse uso traz algumas problemáticas como a sensação de que todas as identidades representadas pela sigla compartilham de uma essência única e das mesmas características e experiências, sobretudo, as experiências de discriminação. Assim, ela defende que estudos sobre a comunidade *Queer* considerem outras categorias identitárias em suas investigações, como as categorias étnica, de classe social e de gênero, de forma a compreender como essas categorias moldam as experiências das identidades pertencentes a comunidade LGBTQIA+.

A indicação de Sullivan (2003) está em consonância com o conceito da interseccionalidade, cunhado pela primeira vez por Crenshaw (1989), e em estudos posteriores (CRENSHAW, 1991; 1995). A interseccionalidade diz respeito à interação entre as várias categorias identitárias que evidenciam a diferença e que são responsáveis por experiências e formas combinadas de discriminação (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2020).

Nesse sentido, Crenshaw (1989; 1991; 1995) ao estudar a realidade de mulheres negras, a partir da ótica dos estudos feministas, aponta que elas não sofrem discriminação apenas por serem mulheres, ou apenas por serem negras, mas sim por serem mulheres negras. Isso chama a atenção para a consideração da interação entre as várias categorias identitárias como definidoras das experiências combinadas de discriminação sofridas por um indivíduo ou grupo.

2.3. Família: um conceito multifacetado

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2012, não paginado) considera família como sendo “o conjunto de pessoas ligadas por laços de parentesco na unidade doméstica”. A unidade doméstica é entendida como o domicílio particular onde moram “o conjunto de pessoas ligadas por laços de parentesco, dependência doméstica ou normas de convivência”, ou ainda onde uma pessoa mora sozinha (IBGE, 2012, não paginado).

Considerada como um dos principais eixos da sociedade, a família tem um importante papel econômico nas vidas das pessoas, possibilitando a criação de economias de escala e redistribuição de recursos entre os indivíduos que vivem juntos. A família também representa uma fonte de proteção, construção de relações de amor e carinho, além de oferecer um importante senso de identidade aos seus membros (IBGE, 2012).

O artigo 226 do capítulo VII da Constituição Federal de 1988, garante proteção do Estado à família, considerada a base da sociedade. De acordo com o inciso IV do mesmo artigo, entende-se como entidade familiar a comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes. Os incisos I, II e III regulam as formas pelas quais a família é constituída legalmente:

§ 1º O casamento é civil e gratuito a celebração. § 2º O casamento religioso tem efeito civil, nos termos da lei. § 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, devendo a lei facilitar sua conversão em casamento (BRASIL, CONSTITUIÇÃO, 1988).

Ainda, o inciso VI, diz que o casamento civil pode ser dissolvido através do divórcio. Segundo Machado (2001) os estudos sobre família no Brasil dividem-se em duas linhas, uma enxergando a família enquanto valor e a outra enquanto estrutura. Enquanto a primeira linha objetiva entender o “lugar de valor” que a família tem na sociedade, a segunda, enfatiza as transformações ocorridas na estrutura familiar responsáveis pela diversidade dos arranjos familiares contemporâneos.

2.3.1. A família tradicional brasileira e sua fragmentação

No Brasil é possível reconstruir a história da família a partir da época colonial, nos séculos XVI e XVII, pautada pela economia rural dos engenhos e da extensa cultura de cana-de-açúcar presentes, sobretudo, na região Nordeste, centro econômico da época. Neste contexto, a organização da família baseava-se em papéis bem definidos entre os sexos, onde o marido era quem detinha o poder formal da decisão e era considerado o provedor da sua família, e a esposa se responsabilizava pelo cuidado com o lar e a assistência à família (SAMARA, 2002).

Este modelo familiar é comumente chamado de modelo da família patriarcal, onde o pai detém um grande poder dentro da estrutura familiar, representando o eixo principal do matrimônio. A família patriarcal representou um modelo civilizatório da época, isto é, um modelo a ser seguido e benéfico a manutenção da ordem social, possível contudo, entre as camadas mais altas da sociedade (SAMARA, 2002).

A obra de Freyre (2003) “Casa Grande e Senzala” é a maior referência na literatura brasileira a respeito da formação da família brasileira baseada na economia patriarcal. O autor descreve as bases da família patriarcal em uma sociedade de estrutura agrária, de trabalho escravo e de composição étnica híbrida, entre índios e negros.

A estrutura da família patriarcal se confundia com a própria estrutura da economia escravocrata, onde o senhor de engenho, dono das terras e dos escravos e de um poder político regional, também era a autoridade maior no ceio da família. Assim como suas grandes propriedades agrícolas, a família do patriarca também era extensa, composta pelo marido e a mulher, seus filhos, parentes, afilhados, agregados, escravos e filhos bastardos, concebidos fora do casamento. E esta estrutura familiar era a grande responsável por oferecer identidade social as pessoas, que se reconheciam através das posições relativas à família (TERUYA, 2000).

O modelo da família patriarcal também respondia a uma necessidade de controle territorial, que era exercido pela Coroa portuguesa, mas não em sua totalidade. Por não conseguir obter o domínio total do Brasil, o governo português delegava a função aos grandes proprietários de terra que detinham um grande poder regional, principalmente na região Nordeste (TERUYA, 2000).

Contudo, Samara (2002) mostra que, embora a família patriarcal seja referência para muitos autores, como Gilberto Freyre, para o entendimento das bases da família brasileira, famílias menores e com estruturas mais simples já eram predominantes na época colonial, sobretudo na região Sudeste.

Para Teruya (2000) esta estrutura familiar, conhecida como modelo de família nuclear, é acompanhada pelo crescimento das cidades e o aumento das famílias no meio urbano, atraídas por um processo de industrialização ocorrido principalmente na região Sudeste e no Estado de São Paulo no século XX. Os fenômenos da urbanização e da industrialização no Brasil, consolidam a família nuclear, que já não tinha um grau de parentesco tão extenso por controlar o número de filhos, reduzindo assim a taxa de natalidade. Ademais, o domínio do modelo da família nuclear foi possível com o declínio da autoridade paterna e a presença cada vez maior da mulher no mercado de trabalho (TERUYA, 2000).

Negreiros e Féres-Carneiro (2004) abordam os modelos patriarcal e nuclear de família sob uma perspectiva do antigo e do novo. Sob esta perspectiva, a estrutura familiar patriarcal pode ser considerada como um modelo antigo de família, onde os sexos são concebidos como essencialmente diferentes, e as identidades masculina e feminina fortemente demarcadas.

No modelo antigo de família, o casamento, ora considerado como uma instituição, ora como um contrato, é tido como indissolúvel, monogâmico e voltado à reprodução. Além disso, ele impõe distintas responsabilidades ao marido e à esposa. Enquanto a responsabilidade do homem está relacionada ao sustento da família, ao trabalho e à virilidade, a responsabilidade feminina recai sobre a preservação da sexualidade e à maternidade (NEGREIROS; FÉRES-CARNEIRO, 2004).

Já o modelo novo de família, associado à consolidação da família nuclear e ao fenômeno do individualismo presente nos grandes centros urbanos do Brasil, desconfigura alguns elementos da estrutura familiar antiga, a exemplo do casamento que já não é indissolúvel, permitindo ligações informais e o divórcio como possibilidades comuns. Também já não se enxerga uma nítida fronteira entre as representações das identidades masculina e feminina. Para Negreiros e Féres-Carneiro (2004, p. 39), uma maior fluidez e permeabilidade entre os gêneros permite representações diversas como “mulher oficial de forças armadas, homem dono-de-casa, mãe e pai solteiros, mulher chefe de família, casais homossexuais masculinos ou femininos, parceiros masculinos mais jovens, casal sem filhos por opção”, entre outras.

Ao abordarem as transformações nas estruturas familiares brasileiras, Zani e Mansano (2017) chamam atenção para novos arranjos familiares mensurados pela primeira vez no Brasil, através do censo demográfico de 2010. Entre esses novos arranjos, destacam-se as famílias reconstituídas (formadas a partir do recasamento), as famílias sem filhos e as famílias homoafetivas.

Zani e Mansano (2017) demonstram que esses novos arranjos familiares apresentam questões particulares relacionadas à dinâmica familiar, tornando-a mais complexa. Em relação às famílias reconstituídas, um dos grandes problemas é o sentimento de não pertencimento a um novo grupo. Já as famílias sem filhos, passam a ter que lidar com questionamentos sobre a escolha por não ter filhos. E para as famílias homoafetivas, a principal questão está na dificuldade que a sociedade tem em reconhecer esse arranjo como uma família.

As autoras salientam que, embora o censo demográfico de 2010 tenha considerado a união entre parceiros do mesmo sexo, ele não a definiu como um tipo de composição familiar, como fez com os arranjos anteriores, mas sim como tipo de composição de moradores nos domicílios (IBGE, 2012; ZANI; MANSANO, 2017).

2.3.2. A luta pela afirmação da família homoafetiva

A união entre pessoas do mesmo sexo tem sido reconhecida legalmente por diversos países nas últimas décadas. Segundo a *The International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association* (ILGA, 2019) até 2019, 26 países haviam reconhecido a união estável e 27 países haviam regulamentado as uniões civis entre pessoas do mesmo sexo. A maioria dos países está concentrada no continente europeu (28), seguida pela América (9), Oceania (2), África (1), e Ásia (1). O Brasil figura entre os 12 países que reconhecem tanto a união estável, quanto a união civil entre pessoas do mesmo sexo.

Em 2011 o Supremo Tribunal Federal do Brasil reconheceu a união estável entre pessoas do mesmo sexo como entidade familiar, equiparando-a em termos de direitos à união heterossexual. Já em 2013, por meio da Resolução de nº 175/2013, o Conselho Nacional de Justiça determinou que cartórios de todo país não poderiam mais rejeitar-se a realizar qualquer celebração de casamento homossexual, bem como a conversão da união estável em união civil.

Canabarro (2013), enxerga essas decisões judiciárias como parte das conquistas do Movimento LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros) brasileiro pelos direitos humanos. O autor destaca que os avanços conquistados pelas pautas do movimento LGBT vêm ocorrendo no Brasil, sobretudo, através do poder judiciário e menos por vias do legislativo. Isso tem acontecido, devido a força política maior entre partidos financiados por igrejas, especialmente as neopentecostais, em relação aos partidos que lutam por causas humanísticas e pelos direitos humanos (CANABARRO, 2013).

Desde 2013 o IBGE tem incluído em suas publicações sobre as estatísticas dos registros civis, os dados referentes aos casamentos civis realizados entre pessoas do mesmo sexo. De acordo com a última publicação realizada em 2019, o Brasil registrou pouco mais de 1 milhão e 24 mil casamentos civis, sendo 9.056 registros entre pessoas do mesmo sexo. A união entre mulheres representou 59,1% do total desses registros. Entre 2013 e 2019 já foram realizados 43 mil e 986 casamentos civis entre pessoas do mesmo sexo no Brasil (IBGE, 2019).

As estatísticas dos registros civis revelam que de 2013 a 2018 o número de casamentos entre pessoas do mesmo sexo seguiu uma tendência de alta, sendo interrompida em 2019, com uma queda de 4,9% nos registros, como mostra a figura 1.

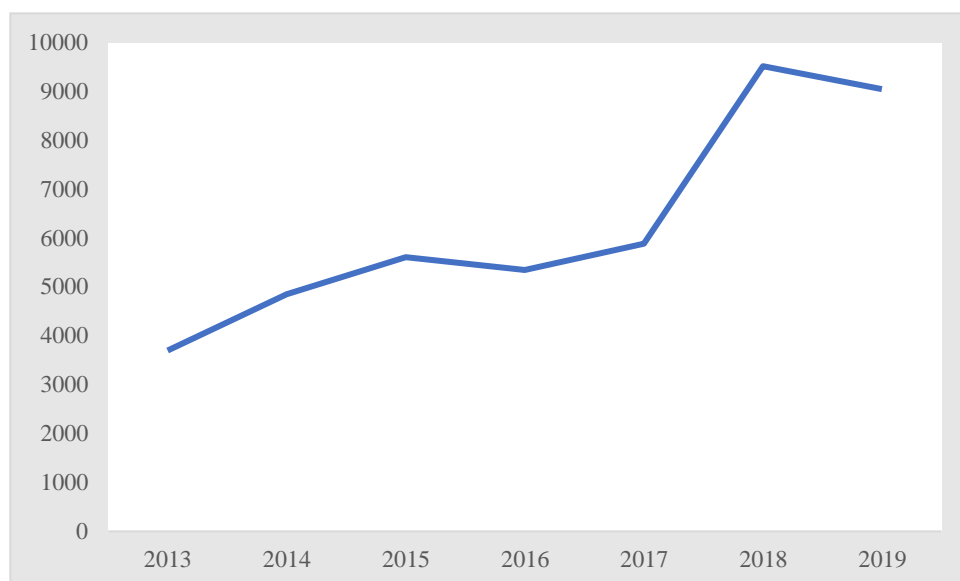


Figura 1. Casamentos registrados entre cônjuges do mesmo sexo no Brasil entre 2013 e 2019

Fonte: IBGE. Estatísticas dos Registros Civis. 2013/2019.

O IBGE (2019) também divulgou a idade média entre os cônjuges solteiros de sexos diferentes ao contraírem a união. Os homens casam-se em média aos 31 anos, enquanto as mulheres aos 28 anos de idade. Já a mesma estatística entre os cônjuges solteiros de mesmo sexo que se casam, aponta para uma idade média entre os homens de 34 anos e entre as mulheres de 33 anos de idade. De acordo com esses dados verifica-se que, em média, os cônjuges solteiros de sexos diferentes contraem união civil antes dos cônjuges de mesmo sexo. Entre os homens a diferença é de três anos, já entre as mulheres é de cinco anos.

Com o avanço na medicina reprodutiva, os casais homoafetivos têm recorrido a métodos de reprodução assistida para a concepção dos filhos. Segundo Machin (2016), algumas tecnologias reprodutivas são usadas para obter a gestação em casos nos quais ela não pode ocorrer por relação sexual. Os métodos mais comuns são: a estimulação da ovulação; a Fertilização *In Vitro* (FIV); a Inseminação com Doador (ID) e; a Injeção Intracitoplasmática de Espermatozoide (ICSI).

Um estudo qualitativo realizado por Machin (2016) com 12 casais do mesmo sexo, 9 casais de homens e 3 de mulheres, mostrou o melhor caminho escolhido pelos casais entrevistados em busca da construção de um projeto de parentalidade. Segundo o estudo, predomina entre as mulheres o uso de técnicas de reprodução assistida como forma de obterem a filiação. Contudo, é evidenciado que esse caminho não é escolhido quando a idade daquela que deseja engravidar representa um fator limitante ao uso das tecnologias de reprodução. Neste caso, opta-se pela adoção.

Já entre os casais de homens, foi unânime a preferência pela adoção em detrimento do uso de tecnologias reprodutivas. O principal motivo para esta escolha está no receio em buscar soluções de reprodução que vincule a criança a uma genitora. O estudo também mostrou que há uma preferência entre os casais formados por homens, pela adoção de crianças acima de 3 anos, que possam ser cuidadas pelo próprio casal (MACHIN, 2016).

Sobre adoção por casais homoafetivos, o Estatuto da Criança e do Adolescente por meio da Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990, não faz qualquer menção a orientação sexual como fator a ser considerado no processo de adoção, e não cita que a futura família da criança adotada deva ser constituída por pais de sexo e gêneros diferentes. Portanto, o Estatuto não veda a adoção de crianças baseada em aspectos da identidade homossexual, desde que o casal cumpra os requisitos para adoção dispostos entre os artigos 39 e 52, da seção IV.

Os artigos preveem algumas condições objetivas e outras condições subjetivas à adoção. As condições objetivas são: 1) ter, no mínimo, 18 anos de idade, independente do estado civil; 2) ter uma diferença mínima de 16 anos em relação ao adotado; 3) não ser irmão nem ascendente da criança ou adolescente que será adotado; e 4) para que duas pessoas adotem conjuntamente, devem ser casadas ou viverem em união estável, comprovando a estabilidade da família. Já as condições subjetivas dizem respeito a avaliação que profissionais da psicologia e da assistência social sobre a capacidade do casal exercer a maternidade e/ou a paternidade.

Apesar do reconhecimento da família homoafetiva ser uma realidade cada vez mais compartilhada em todo o mundo, Tombolato et al (2018) mostram que casais do mesmo sexo e com filhos enfrentam situações cotidianas envolvendo o preconceito e discriminação contra seus arranjos familiares. Segundo os autores, o preconceito e discriminação são sentidos pelos casais homoafetivos de forma indireta quando sentem que as pessoas ficam desconfortáveis perto deles. Neste contexto, a adoção por casais homoafetivos “ainda causa desconforto, constrangimento e espanto” (TOMBOLATO et al, 2018, p. 119).

Essa constatação revela que situações envolvendo preconceito e discriminação muitas vezes não são explícitas, mas sim implícitas e sutis. Além disso, verifica-se que os casais homoafetivos têm que lidar com um contexto social que incentiva o preconceito e a discriminação e marginaliza suas experiências. Com isso, são levados a lutarem pela visibilidade e por direitos diante de situações que evidenciam inadequações nos mais diversos contextos sociais. (TOMBOLATO et al, 2018).

2.4. Carreira, trabalho e família sob a ótica da *dual-career*

O termo *dual-career* foi definido por Rapoport e Rapoport (1969; 1971) para designar as famílias nas quais ambos os cônjuges, marido e mulher, almejam carreiras e, simultaneamente, mantêm compromissos com uma vida conjugal, com ao menos um filho. Para os autores a *dual-career* só foi possível a partir de um contexto de profundas transformações sociais e econômicas, onde a mulher passa a ter maior participação no mercado de trabalho, maior acesso à qualificação profissional, e a carreira passa a ser cada vez mais vista como um “recurso primário de satisfação pessoal” para os indivíduos (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971. p, 519).

Para Reed e Reed (1993) a *dual-career* possibilitou a quebra do paradigma de que a mulher, mesmo engajada em um trabalho, deva ser submissa às escolhas profissionais de seu marido. Segundo Castro (2015, p. 30), os estudos sobre *dual-career* tratam sobre questões de gênero, ao discutirem os papéis tradicionalmente atribuídos ao homem e à mulher diante de um processo de transformação, em que a mulher se torna mais independente financeiramente e passa a conquistar “posições de poder de negociação e decisão na família”.

Hunt e Hunt (1977) entendem a *dual-career* em termos de participação simultânea dos cônjuges nas carreiras. Segundo os autores, tanto os estudiosos sobre *dual-career*, quanto quem vive esta realidade, cada vez mais a percebem como um estilo de vida em que a busca pela carreira é estimulada por ambos os cônjuges através da alteração de responsabilidades, onde o marido passa a assumir responsabilidades domésticas e com os filhos, que tradicionalmente recaí sob a esposa.

Para Hall e Hall (1978) a *dual-career* é consequência, não só do aumento do número de mulheres casadas na força de trabalho, mas também de uma troca de valores. Os indivíduos estão cada vez mais se afastando de uma lógica tradicional de sucesso em direção a uma lógica da qualidade de vida, argumentam os autores. Dentro da estrutura familiar, duas rendas podem representar a resposta a uma necessidade econômica, mas também significa uma liberação e novas escolhas possíveis de vida e de carreira para ambos, homem e mulher, no casamento (HALL; HALL, 1978). No Brasil ainda não há tradução para o termo *dual-career*, uma vez que as tentativas já ocorridas não conseguiram retratar o fenômeno em sua essência (BERLATO; CORREA, 2017).

Segundo Gilbert e Rachlin (1997, p. 9) a *dual-career* “representa um subconjunto exclusivo de uma categoria mais ampla de trabalhadores com dupla renda”, denominados como *dual-income*. Nas famílias *dual-income*, ambos os cônjuges estão inseridos no mundo do trabalho, contudo apenas um deles considera sua ocupação como carreira, enquanto o outro

cônjuge enxerga sua ocupação como um emprego, ou ainda, os dois se veem ocupando empregos. Em relação à carreira, os empregos são mais suscetíveis a serem escolhidos por razões econômicas, mais propensos a interrupções e menos claros em relação aos estágios de desenvolvimento e acúmulo de experiência (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; GILBERT; RACHLIN, 1987).

Cabe ressaltar que Rapoport e Rapoport (1971) entendem que a construção da carreira requer um alto nível de comprometimento do indivíduo, apresentando uma sequência de desenvolvimento contínuo e ligada a gostos ou aptidões pessoais. Sob esta perspectiva, a carreira não pode se confundir com o emprego.

Em contrapartida, Benenson (1984) entende que os tipos de carreiras consideradas relevantes para os estudos sobre *dual-career* partem de uma estrutura restritiva, do contexto estado unidense, e elitista, sob a ótica de esposas médicas, advogadas e professoras universitárias. Para a autora “o argumento da *dual-career* baseia-se no pressuposto do aumento do acesso feminino a profissões de alto nível e posições gerenciais” (BENENSON, 1984, p. 19).

Segundo Hughes (2013), embora muitos autores considerem as famílias *dual-career* como um “conjunto elitizado de casais”, não há um consenso sobre quais casais se encaixam nessa categoria, gerando inconsistências nas definições sobre *dual-career*. O autor argumenta que as principais razões para a dificuldade em determinar quem são as famílias *dual-career* está ligada às mudanças ocorridas nas relações de trabalho e na forma como as pessoas enxergam a própria carreira.

Dentre estas mudanças destacam-se: o trabalho flexível em detrimento de horários rígidos; as pessoas possuírem mais de um emprego ao invés de apenas um; e as famílias não compartilharem os mesmos direcionamentos de vida. Diante disso, Hughes (2013) propõe a substituição do termo famílias *dual-career* para famílias *dual-income* (de dupla renda), como forma de incluir as diversas características demográficas (como renda, escolaridade, profissão) que as famílias podem manifestar (HUGHES, 2013).

Em contrapartida, Andretta (2020) entende que a categoria *dual-career* não deve ser extinta, mas sua compreensão sobre a carreira precisa ser reconfigurada no sentido de se reconhecer a diversidade das trajetórias profissionais como válidas ao conceito de carreira.

2.4.1. Perspectivas sobre carreira

Para Bendassoli (2009) o trabalho foi concebido através de diversas maneiras ao longo da história. Já foi considerado como vocação pela ética protestante; como emprego pela sociedade industrial; como ocupação, sendo ligado a um propósito e a um papel social; e como carreira, passando a ser atrelado às noções de progresso, desenvolvimento e autorrealização. Segundo o autor, a institucionalização do trabalho como carreira foi possível através de uma ética romântica e individualista, que “ênfatiza a necessidade de o indivíduo em desenvolver seu verdadeiro eu e de imprimir uma marca própria às suas ações” (BENDASSOLI, 2009, p. 111).

Através de uma visão objetiva, Hall (1976, p. 2) entende a carreira como uma “sequência de promoções e outros movimentos ascendentes em uma hierarquia relacionada ao trabalho durante o curso da vida profissional da pessoa”. Sob esta perspectiva, a carreira é possível dentro da estrutura organizacional hierárquica, onde os funcionários almejam a ascensão de cargos dentro da mesma organização. Adicionalmente, Baruch e Rosenstein (1992) entendem que o desenvolvimento da carreira do funcionário ocorre ao longo de suas experiências de trabalho em uma ou mais organizações.

A partir da década de oitenta, as carreiras organizacionais entram em colapso devido ao crescimento da competitividade entre os mercados globais, o que levou as organizações a se reestruturarem. Como consequência, as carreiras que antes pareciam estáveis, já não são mais, e começam a crescer novas configurações de trabalho com regimes parciais e o autoemprego (BENDASSOLI, 2009).

No contexto da *dual-career*, Hall e Hall (1978) afirmam que a renda combinada do casal permitiu perseguir um novo tipo de carreira, denominada de “proteana”, direcionada pela pessoa ao invés da empresa, e cuja força motriz é a autorrealização. Os autores completam dizendo que no campo da carreira organizacional, tradicionalmente, os movimentos, etapas e escolhas de carreira eram ditados pela necessidade da corporação. Atualmente, essa lógica não impera, e as pessoas estão exercendo cada vez mais sua autonomia ao decidirem sobre suas carreiras com base em critérios pessoais (HALL; HALL, 1978).

Como resposta a uma economia mais instável e de trabalho mais flexível, surgem novas perspectivas sobre carreira pautadas na trajetória individual e seus aspectos subjetivos. O modelo da “carreira sem fronteiras” desenvolvido por Arthur (1994), traz um tipo de carreira que não é mais determinada por um só emprego ou organização, mas por um conjunto de contextos que quebram diferentes barreiras: desde a organizacional (decisão de trocar de

empresa), até geográfica (mudar de cidade ou país) e entre família e trabalho (quando uma oportunidade de carreira é rejeitada por razões pessoais ou de família).

A discussão da carreira a nível individual continuou a suscitar novos modelos como da “carreira portfólio” (INKSON, 2007), que retrata a trajetória de carreira do indivíduo como uma carteira diversificada de competências e experiências profissionais, e a da “carreira multidimensional” (BARUCH, 2004), que contesta o caráter linear e estático das visões tradicionais sobre carreira e aponta para diversas direções.

Os modelos apresentados contrapõem o paradigma de que a carreira só pode ser determinada por um desenvolvimento sequencial e ascendente. A partir de uma perspectiva socioconstrutivista, Young e Collin (2004) entendem que a carreira de um indivíduo vai além dos limites organizacionais, refletindo as inúmeras interações com o mundo social e considerando as diversas experiências de trabalho. Dessa maneira, a carreira passa a ser um conceito subjetivo à realidade socialmente construída dos indivíduos, que apresentam discursos distintos sobre carreira.

2.4.2. A relação trabalho-família

O estilo de vida proposto pela *dual-career* não ocorre sem tensão e estresse, e sua viabilidade incide justamente na capacidade do casal em lidar com os fatores de estresse gerados pela relação conflituosa entre trabalho e família (HUNT; HUNT, 1977).

As tensões vividas pelos casais *dual-career* podem ser classificadas como internas, isto é, que surgem de dentro da própria dinâmica familiar, ou externas, como resultado do conflito com outras estruturas sociais. As tensões internas estão relacionadas a sobrecarga de trabalho e de funções, derivada do engajamento que o casal tem com os papéis familiares e do trabalho. Isso gera um aumento no volume de atividades em relação às famílias convencionais, onde apenas o marido é comprometido com a carreira (SKINNER, 1980).

A sobrecarga de trabalho e funções pode ser sentida pelos casais *dual-career* através de diferentes níveis de intensidade, que depende de alguns fatores como: a presença de filhos; a aspiração de um alto padrão de vida; a distribuição igualitária das tarefas domésticas; e a sobrecarga psicológica e física (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; SKINNER, 1980).

Já as tensões externas estão ligadas às expectativas que a sociedade tem diante do comportamento dos casais *dual-career*. Neste sentido, espera-se que os casais *dual-career* tenham comportamentos baseados em papéis tradicionais atribuídos ao homem e a mulher.

Isso acaba gerando um desconforto, e até culpa, entre os casais, por não se enquadrarem na estrutura trabalho-família socialmente aprovada (SKINNER, 1980).

Segundo Bird e Bird (1986), os casais *dual-career* utilizam estratégias para reduzir as tensões entre os papéis desempenhados no trabalho e na família. Desde então, tais estratégias têm sido investigadas quanto ao seu impacto na qualidade de vida desses casais (MOEN; YU, 2000; BHANGOO, 2015).

Quando o indivíduo pretende diminuir as demandas vindas do trabalho e da família, pode utilizar uma responsabilidade considerada como prioridade para não cumprir uma nova tarefa ou finalizar uma já aceita, essa estratégia é denominada de “desculpa legítima”. A estratégia de segregação, é utilizada quando o indivíduo pretende separar o trabalho da família, ao se comportar de formas diferentes de acordo com as funções desempenhadas. Já em uma situação em que ele está sob pressão temporária para desempenhar dois ou mais papéis conflitantes, pode utilizar a estratégia da protelação, deixando de cumprir suas tarefas até que elas sejam deixadas de lado (BIRD; BIRD, 1986).

Outras estratégias utilizadas pelos casais *dual-career* são: a delegação de papéis, que pode ser feita a um membro da família ou a alguém contratado; a empatia, através do apoio trocado entre os cônjuges que compartilham as mesmas circunstâncias; a organização, que consiste em ordenar as tarefas por grau de importância e realizá-las de acordo com tal classificação (BIRD; BIRD, 1986).

Higgins, Duxbury e Irving (1992) classificam os conflitos entre as esferas do trabalho e da família em dois tipos. O primeiro, denominado como conflito família-trabalho ocorre quando elementos do contexto familiar interferem no trabalho. Já o segundo tipo de conflito, ocorre quando elementos do contexto do trabalho interferem na família, denominado como conflito trabalho-família.

Dessa maneira, os autores concluem que um alto envolvimento no trabalho pode levar a altos níveis do conflito trabalho-família, ao passo que um alto envolvimento na família pode acarretar altos níveis do conflito família-trabalho. Ademais, quando se verifica altos níveis de conflito trabalho-família percebe-se uma baixa qualidade de vida familiar, e quando há altos níveis de conflito família-trabalho, a qualidade de vida no trabalho é reduzida (HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992).

Duxbury e Higgins (1994) mostram os homens e mulheres vivem a relação *dual-career* de maneiras distintas, apontando para importantes diferenças entre os gêneros com relação a percepção de sobrecarga de papéis, de estresse, de conflito família-trabalho e de conflito trabalho-família. De modo geral, as mulheres em uma relação *dual-career*

manifestam perder mais tempo com os papéis profissionais e familiares, percebendo uma sobrecarga maior de papéis em relação aos homens. Os conflitos família-trabalho e trabalho-família, também são mais percebidos entre as mulheres, que sofrem mais interferência da família no trabalho, e do trabalho na família. Em consequência, os níveis de estresse são maiores para as mulheres (DUXUBURY; HIGGINS, 1994).

Gilbert (1994) identificou três padrões de famílias *dual-career* de acordo com o grau em que o homem compartilha as responsabilidades com o trabalho familiar (trabalho doméstico e paternidade) com a mulher. O primeiro padrão de família *dual-career* é a convencional, onde o homem não toma nenhuma responsabilidade com as funções familiares, recaindo toda a responsabilidade à mulher que carrega os papéis da carreira e da família.

No padrão moderno, por sua vez, o homem passa a se engajar nas funções paternas, do cuidado com o(s) filho(s), mas o trabalho de casa ainda é delegado à mulher. Enquanto o terceiro tipo de família *dual-career*, é aquele em que se compartilha as funções de maneira igualitária entre o homem e a mulher. Nessa configuração, os dois são responsáveis pelo cuidado com o(s) filhos(s) e com a casa (GILBERT, 1994). Outros autores já se dedicaram a construir tipologias dos casais *dual-career* de acordo com a prioridade dada à família e ao trabalho (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1980).

Inicialmente, Rapoport e Rapoport (1971) indicaram quatro tipos de casais *dual-career*: o tipo familista, em que a prioridade é a esfera da casa; o carreirista, em que a carreira passa a ter maior investimento pelos casais; o convencional, que replica os papéis tradicionais atribuídos ao homem como provedor e a mulher como dona-de-casa; e a coordenada, onde o homem se dispõe a cooperar com a esfera da família.

Hall e Hall (1980) também identificam quatro tipos de casais *dual-career*: os acomodados, onde um cônjuge complementa o outro ao priorizarem lados opostos na relação família e carreira; os adversários, em que ambos os cônjuges priorizam a carreira e deixam de lado os compromissos com a família e com seus pares; os aliados, quando o casal entra um consenso a fim de resolver os conflitos entre carreira e família; e os acrobatas, que estão envolvidos com todos os papéis associados à *dual-career* sem que haja priorização entre um deles.

Com base nestas tipologias, Berlato (2015) conduziu uma pesquisa com 340 pessoas que vivem a relação *dual-career* no Brasil, e identificou que a maioria dos participantes se encaixam na tipologia acrobata (168 pessoas, 49,7%). O tipo familista foi representado por 23,1% dos participantes, enquanto o tipo carreirista correspondeu à 27,2% do total. Esse

quadro demonstra que grande parte dos casais brasileiros buscam o desenvolvimento de carreira, sem deixar de lado as demandas com a família.

2.4.3. O olhar das organizações para a *dual-career*

Segundo Wilcox-Matthew e Minor (1989), os casais *dual-career* podem presenciar um aumento no nível de conflito entre trabalho e família quando os cônjuges têm que lidar com rígidos horários de trabalho e valores patriarcais presentes em muitas organizações. Diante disso, busca-se por trabalhos mais flexíveis, ou mesmo por empregos de meio período, como forma de diminuir o conflito trabalho-família. Contudo, esses tipos de trabalho se mostram insuficientes para se manter o nível financeiro que empregos em tempo integral fornecem.

Outra forma de aliviar o conflito trabalho-família encontrada por casais *dual-career* consiste em um dos cônjuges, geralmente a esposa, interromper sua carreira em prol da dedicação exclusiva à família. Mas novamente essa decisão pode diminuir o padrão de vida da família, e afetar o desenvolvimento da carreira do casal (WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989).

Entretanto, Wilcox-Matthew e Minor (1989) mostram que há organizações preocupadas com estilo de vida dos casais *dual-career*, principalmente, com a eminência de conflitos entre trabalho e família que possam prejudicar o desempenho empresarial. Por isso, oferecem benefícios alinhados a realidade dos casais, como: horários de trabalho alternativos; apoio financeiro para licença parental; auxílio creche; e assistência para relocação.

O estudo de Berlato (2018) com gestores de pessoas em empresas brasileiras de grande porte teve como objetivo identificar políticas e práticas de gestão voltadas aos casais *dual-career*. Os resultados apontam para uma falta de reconhecimento por parte dos gestores das questões familiares de casais *dual-career*, voltando-se apenas para a dimensão individual ao estabelecerem políticas e práticas de gestão de pessoas.

Para Pierce e Delahaye (1996) a relocação ou mobilidade profissional, é um dos fatores decisivos quando se trata do desenvolvimento individual e organizacional para empresas no setor privado, sendo, na maioria das vezes, incentivada e reforçada. Diante disso, os casais *dual-career* podem encontrar-se diante de um dilema para atender às condições necessárias para o desenvolvimento da carreira de ambos os cônjuges.

A recolocação envolve muitas vezes, não só uma mudança geográfica, mas também cultural, social e econômica. Neste contexto, as organizações desempenham um importante papel de apoio ao cônjuge de seu funcionário que está sendo realocado. O suporte envolve,

não só a assistência financeira necessária ao casal, mas também a ajuda com a procura de um novo emprego para o cônjuge que deixou seu trabalho para acompanhar seu funcionário. O grau de assistência que a organização dá ao casal *dual-career* passa a ser um fator crítico na decisão pela mobilidade profissional (PIERCE; DELAHAYE, 1996).

Wolf-Wendel, Twombly e Rice (2000) demonstram que a assistência ao cônjuge do empregado pode ser oferecida em diferentes estágios da contratação: durante a oferta da oportunidade de trabalho; durante a entrevista; quando a proposta de emprego é feita ou quando é aceita; ou a qualquer momento.

Ao estudarem como instituições de ensino superior, que têm políticas de assistência à casais *dual-career* acadêmicos, fazem para apoiar os cônjuges dos contratados, os autores chegaram às seguintes estratégias adotadas: auxiliar o cônjuge do contratado a procurar por um emprego fora da universidade; contratá-lo para um cargo dentro da instituição; criar uma posição compartilhada entre os cônjuges acadêmicos; criar uma segunda posição administrativa dentro da universidade (WOLF-WENDEL; TWOMBLY; RICE, 2000).

Ademais, Pierce e Delahaye (1996) salientam que a imobilidade de um dos cônjuges, isto é, a não concordância em acompanhar seu parceiro na sua relocação, pode retardar o progresso de carreira do casal na visão dos profissionais de gestão de pessoas. Enquanto para os próprios casais *dual-career* essa decisão pode até interromper o avanço nas carreiras dos cônjuges, gerando um impacto negativo na relação conjugal.

2.4.4. Os estudos sobre *dual-career*: o que sinalizam?

Desde os anos setenta, o fenômeno da *dual-career* vem sendo estudado a partir da exploração de problemáticas que envolvem a relação entre trabalho e família. Com isso, foi construída uma vasta literatura que trata sobre os papéis, as tensões e conflitos derivados da relação trabalho-família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; HUNT; HUNT, 1977; SKINNER, 1980); as estratégias que buscam diminuir as tensões e os conflitos entre papéis (BIRD; BIRD, 1986); a forma como os gêneros vivenciam os conflitos entre trabalho e família (HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992; DUXUBURY; HIGGINS, 1994; GILBERT, 1994); os diferentes tipos de casais *dual-career* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1980; BERLATO, 2015); e as implicações da *dual-career* nas organizações (WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989; PIERCE; DELAHAYE, 1996; WOLF-WENDEL; TWOMBLY; RICE, 2000; BERLATO, 2018).

Todavia, a expansão da literatura ocorre à medida que novos estudos são publicados e novas problemáticas são exploradas. A tabela 1 apresenta uma caracterização dos estudos publicados entre 2018 e 2020 sobre *dual-career*:

Tabela 1. Caracterização dos estudos recentes sobre *dual-career*

Título	Periódico	Autor/Ano	Objetivo	Abordagem	Amostra
1) <i>Expatriated dual-career partners: hope and disillusionment</i>	<i>Journal of Global Mobility</i>	KIERNER, A. (2018)	Empregar a teoria da esperança para explicar o processo psicológico subjacente à <i>dual-career family</i> , durante todo o ciclo de realocação internacional.	Qualitativa	28 <i>dual-careerists</i> internacionais
2) <i>Understanding gendered negotiations in the Academic Dual-Career Hiring Process</i>	<i>Sociological Perspectives</i>	MORTON, S. (2018)	Examinar as decisões envolvidas nas negociações de contratação de 232 homens e mulher heterossexuais que vivem como casais <i>dual-career</i> .	Quantitativa	232 homens e mulheres heterossexuais que vivem a <i>dual-career</i> no momento da contratação
3) <i>Recruitment of dual career academic medicine couples</i>	<i>Academic Medicine</i>	PUTNAM, C. W.; DIMARCO, J.; CAIRNS, C. B. (2018)	Identificar as melhores práticas de recrutamento por universidades de medicina do Estado do Arizona (EUA) relacionadas a parceiros <i>dual-career</i> .	Qualitativa	Acadêmicos de dentro e fora da Universidade do Arizona
4) <i>Secure-base relationships as drivers of professional identity development in dual career couples</i>	<i>Administrative Science Quarterly</i>	PETRIGLIERI, J.; OBODARU, O. (2019)	Examinar como os parceiros em casais <i>dual-career</i> moldam o desenvolvimento da identidade profissional de cada um e como eles experienciam e interpretam a relação entre estas identidades.	Qualitativa	50 casais <i>dual-career</i>
5) <i>Gendered Careers decisions in the academy: Job refusal and Job departure Intentions among dual-careers couples</i>	<i>The Review of Higher Education</i>	ZONG, H.; KMEC, J. A.; BYINGTON, T. (2019)	Investigar até que ponto as decisões relacionadas ao trabalho de acadêmicos <i>dual-career</i> consideram a carreira de seu parceiro.	Quantitativa	Sete universidades dos Estados Unidos

6) <i>A dyadic approach to understanding associations between job stress, marital quality, and dyadic coping for dual-career couples in Iran</i>	<i>Frontiers in Psychology</i>	FALLAHCHAI, R.; FALLAHI, M.; RANDALL, A. K. (2019)	Examinar as associações entre o estresse no trabalho e qualidade conjugal.	Quantitativa	206 casais <i>dual-career</i> heterossexuais do Iran
7) Casais <i>dual career</i> e suas inclinações frente a relação trabalho e família: uma visão sobre o cenário brasileiro	Cadernos EBAPE	BERLATO, H.; FERNANDES, T.; MANTOVANI, D. M. N. (2019)	Explorar a base de dados proveniente da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) a fim de se investigar a maneira como casais sob a ótica da <i>dual-career</i> se inclinam diante das demandas da casa e do trabalho.	Quantitativa	Amostra de 890 indivíduos derivada da PNAD
8) <i>Evidence for Life Satisfaction Among Dual Career Couples: The Interplay of Job, Career, and Family Satisfaction in Relation to Workplace Support</i>	<i>Journal of Family Issues</i>	GAHLAW, N.; PHOGAT, R. S.; KUNDU, S. (2019)	Indicar como as percepções favoráveis sobre as variáveis de suporte no ambiente de trabalho como, ações de equilíbrio entre trabalho e família, suporte do supervisor, suporte do colega de trabalho, autonomia no trabalho, e a clareza do papel levam em direção a satisfação de vida entre casais <i>dual-career</i> .	Quantitativa	406 casais <i>dual-career</i> empregados na Índia
9) <i>Wives's career progression among dual-career ethno-cultural couples: husbands's perspectives</i>	<i>Journal of Psychology in Africa</i>	MOHAMED, S. F. (2019)	Explorar as perspectivas de maridos com relação a participação de suas esposas em ocupações profissionais.	Qualitativa	Nove homens da África do Sul e Índia em casamentos <i>dual-career</i> , entre as idades de 25 e 54 anos

10) <i>Testing the theory of resilience and relational load in dual career families: relationship maintenance as stress management</i>	<i>Journal of applied communication research</i>	AFITI, T. D.; HARRISON, K.; ZAMANZADEH, N.; CALLEJAS, M. A. (2020)	Examinar se a manutenção do relacionamento protege contra o estresse ao equilibrar o trabalho e a família.	Quantitativa	62 casais <i>dual-earning</i> e seus filhos adolescentes.
11) <i>Striving for balance: A review of female dermatologists' perspective on managing a dual-career household</i>	<i>International Journal of Women's Dermatology</i>	ROSENTHAL, J.; WANAT, K. A; SAMIMI, S. (2020)	Realizar uma revisão de literatura para avaliar as pressões interna e externa entre mulheres que trabalham e formam famílias <i>dual-career</i> .	Qualitativa	Duas mulheres dermatologistas vivendo em famílias <i>dual-career</i> .
12) <i>Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parentes working from home</i>	<i>Gender in Management: An International Journal</i>	FENG, Z.; SAVANI, K. (2020)	Examinar lacunas de gênero nos resultados relacionados ao trabalho no contexto da pandemia de COVID-19.	Quantitativa	286 residentes nos Estados Unidos: homens e mulheres empregados e vivendo em famílias <i>dual-career</i>

Fonte: elaborado pelo autor.

Observa-se uma tendência entre os estudos selecionados em explorarem problemáticas já abordadas pela literatura. Quatro estudos (1, 2, 3 e 5) abordam questões relacionadas ao processo de realocação profissional para casais *dual-career*; outros três estudos (6, 10 e 11) dedicam-se a entender a relação entre estresse e o equilíbrio entre trabalho e família; enquanto os estudos 4, 9 e 12 enfatizam as percepções entre os gêneros que vivem a *dual-career*; já os estudos 7 e 8, buscam identificar as tipologias associadas à *dual-career* e a influência que ações de suporte vindas do ambiente trabalho têm sob a satisfação de casais *dual-career*,

Os estudos se mostraram diversos quanto a área de publicação. Todos os 12 artigos foram publicados em periódicos diferentes e de áreas distintas, com destaque para áreas da medicina, psicologia, sociologia, administração, comunicação e educação. Isso mostra que os estudos sobre *dual-career* têm um caráter multidisciplinar.

Quanto a abordagem de pesquisa, foi possível observar um equilíbrio entre estudos quantitativos (7) e qualitativos (5), demonstrando que não há predominância de uma sobre a outra. O equilíbrio entre o uso de ambas as abordagens pode ser um fator explicativo para a diferença no tamanho das amostras entre os estudos: ora maior (890, 403, 286, 232, 206 participantes), ora menor (50, 28, 9, 2 participantes).

Por fim, cabe ressaltar que todos os estudos selecionados optaram por casais *dual-career* heterossexuais para compor suas amostras, comprovando uma tendência na literatura que considera arranjos específicos de família para compreender o fenômeno da *dual-career*. Ademais, esse quadro corrobora a afirmação de King, Huffman e Peddie (2013) de que, enquanto um corpo substancial de pesquisa sobre a *dual-career* foi construído pela ótica de casais heteroafetivos, pouco se sabe sobre os desafios que casais homoafetivos enfrentam para equilibrar as esferas do trabalho e da família.

2.5. A diversidade chega às organizações

Nas últimas décadas a temática da diversidade tem sido amplamente discutida em diversos contextos da vida do homem em sociedade. Nas organizações, a necessidade de se olhar para a diversidade veio acompanhada pelo movimento da responsabilidade social e da gestão da diversidade (TENÓRIO, 2006; MCDONALD, 2010; DINIZ et al, 2013; NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014; RIBEIRO, 2018; QUACH; FREY, 2020).

Para Tenório (2006) a responsabilidade social corporativa é um conceito absorvido pela sociedade pós-industrial, e está associado ao entendimento de que as organizações estão inseridas em ambientes complexos, onde suas atividades têm impacto sobre diversos agentes

sociais. Diante disso, o negócio passa a ser orientado não só pelos interesses dos acionistas, mas também por objetivos sociais que possam integrar as organizações à sociedade. Diniz et al (2013) entendem que a prática da responsabilidade social corporativa foi responsável por inserir a temática da diversidade nas organizações, seja por motivos éticos ou econômicos.

Dessa inserção surge a necessidade da gestão da diversidade organizacional, pautada pela promoção da inclusão através da garantia de oportunidades de trabalho iguais às pessoas dentro das organizações e, por ações afirmativas que visam combater a discriminação em processos de recrutamento, treinamento, remuneração, avaliação ou promoção dos funcionários. As organizações inclusivas oferecem condições de desenvolvimento para todos, tendo seu olhar voltado ao indivíduo e à diversidade, considerando-os em suas escolhas e tomadas de decisões estratégicas (MCDONALD, 2010; DINIZ et al, 2013; RIBEIRO, 2018).

A gestão da diversidade tem sido reconhecida pelas organizações como uma importante fonte de vantagem competitiva ao promover o aumento de criatividade e de habilidades de resolução de problemas a partir da construção de equipes de trabalho diversas. Neste contexto, os resultados organizacionais como, participação de mercado, lucratividade e realização de metas, estão conectados com os resultados a nível individual como satisfação, qualidade de vida e sucesso criativo no trabalho (QUACH; FREY, 2020).

Neto, Saraiva e Bicalho (2014, p. 88) indicam que a literatura nacional sobre administração relaciona o conceito de diversidade a grupos marginalizados socialmente e que são considerados minorias por se distanciarem da “identidade do homem branco, heterossexual e sem deficiências”. Assim, são incluídos na categoria de diversidade, “as mulheres, não-brancos, não-heterossexuais e pessoas com deficiência”.

A diversidade sexual tem sido promovida e gerida pelas organizações como parte de sua estratégia organizacional. Para o Instituto Ethos¹ (2013), a promoção da diversidade sexual passa pela garantia de direitos iguais, tratamento justo e respeitoso. A gestão da diversidade sexual, que inclui a questão da orientação sexual e identidade de gênero, envolve um olhar de acolhimento às diferenças, a compreensão de realidades e demandas distintas e, também envolve dar voz e visibilidade às diversas formas de expressão humana (INSTITUTO ETHOS, 2013).

1 O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) que tem como missão “mobilizar, sensibilizar e ajudar as empresas a gerirem seus negócios de forma socialmente responsável”. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/conteudo/sobre-o-instituto/>.

Neste contexto os líderes têm um papel importante de reconhecimento e comprometimento com a promoção dos direitos humanos de pessoas LGBTs (lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais), a partir da observância aos princípios, leis e normas de respeito aos direitos humanos e do engajamento com seus funcionários e sua cadeia de valor sobre o respeito à diversidade sexual (INSTITUTO ETHOS, 2013).

Contudo, Alves e Galeão-Silva (2004) argumentam que a partir do momento em que a diversidade foi inserida no contexto organizacional, ela foi tomada por um “determinismo técnico”, onde a gestão da diversidade reproduz o discurso tecnocrático da eficiência máxima. Nessa lógica, a diversidade é vista como uma vantagem competitiva e como um recurso passível de ser gerenciado. Na visão dos autores, a gestão da diversidade neutraliza as diferenças “ao serem transportadas para o campo em que todas as coisas são mercadorias”, e por isso, necessitam gerar um valor econômico à organização (ALVES; GALVÃO-SILVA, 2004, p. 28).

Partindo da lógica tecnocrática, Saraiva e Irigaray (2009, p. 346) identificam que as políticas de gestão da diversidade sexual nas organizações, em geral, são bem elaboradas, mas na prática, destinam-se a “projetar imagens socialmente responsáveis e a provocar a admiração do mercado e dos consumidores”, não atingindo de fato questões envolvendo preconceito e discriminação contra os funcionários homossexuais. Para os autores isso ocorre em virtude da permissividade gerencial e a impunidade de comportamentos discriminatórios, mesmo diante de um ambiente regido por políticas formais de promoção e gestão da diversidade.

Ao tratar sobre a efetividade das políticas de gestão da diversidade sexual nas organizações, Diniz et al (2013, p. 109) constata que no Brasil permeia a sensação de “descompasso entre o discurso e a prática”. Dentre os fatores que causam esse descompasso, os autores destacam a perpetuação de violências contra os homossexuais, que muitas vezes aparecem na forma de piadas, e as barreiras enfrentadas nas organizações, por meio de sanções arbitrárias e do oferecimento de oportunidades distintas aos pares heterossexuais. Ademais, os autores salientam que a presença desses fatores é consequência da má atuação dos gestores em prol da diversidade e cooperam para o sentimento de descrença entre os funcionários homossexuais de que as políticas de gestão da diversidade podem erradicar o preconceito no ambiente organizacional (DINIZ et al, 2013)

Para Neto, Saraiva e Bicalho (2014), as práticas de promoção e gestão da diversidade só serão efetivas se, primeiro, evidenciarem a discriminação e, em seguida, promoverem a inclusão. Caso contrário, os autores acreditam que a efetividade não é alcançada em virtude

do preconceito enraizado na sociedade brasileira. Além disso, Tombolato et al (2018) salientam que as manifestações de discriminação podem ser legitimadas pela legislação trabalhista vigente nos países, tornando a tarefa de gerir a diversidade ainda mais complexa.

Diante disso, De Freitas (2015) mostra que casais homoafetivos são beneficiados por dispositivos legais genéricos, mas que são insuficientes para reduzir o preconceito e a discriminação nas organizações, que por sua vez, acabam desenvolvendo mecanismos discriminatórios que causam uma desigualdade durável. A exemplo disso está a falta de previsão legal da licença maternidade estendida às duas mães, no caso de uma união entre duas mulheres, e aos dois pais, no caso da união entre dois homens.

A licença maternidade e paternidade são previstas pela Constituição Federal do Brasil de 1988 nos artigos 7 e 10, que garantem à gestante o afastamento do trabalho sem prejuízo do emprego e do salário, por 120 dias, e ao pai, cinco dias (BRASIL, 1988). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também prevê a licença maternidade nos artigos 392 e 393, estabelecendo por meio da Lei 12.010/2009 o mesmo período de afastamento à mãe adotiva. Ainda, a Lei Federal 8.112/90 estabelece por meio do artigo 208, que o pai servidor público tenha direito à licença por cinco dias consecutivos contados a partir do nascimento ou adoção de filhos.

Contudo, não há previsão legal que conceda à união homoafetiva, baseada na relação entre pessoas do mesmo sexo, a licença maternidade e paternidade. No caso da união entre duas mulheres, a licença maternidade garante à mãe gestante 120 dias de afastamento do trabalho, contudo à mãe não gestante tal direito não é previsto por lei. Já no caso da união entre dois homens, a inadequação é ainda maior, visto que a licença paternidade prevê um tempo insuficiente para o cuidado da criança nos primeiros meses de convívio com a família, e a licença maternidade, que prevê um tempo maior de afastamento, não pode ser designada aos homens.

Diante disso, membros de famílias homoafetivas passam a recorrer à justiça pelo direito à licença parental, ou conseguem, em comum acordo com a empresa, um prazo adequado de afastamento. Contudo é comum que nenhum desses mecanismos funcionem e os casais tenham que negociar quem cuidará do filho ou filha recém-nascidos e quem continuará trabalhando.

2.5.1. A relação trabalho-família para casais homoafetivos

As pesquisas que tratam sobre a interface trabalho-família apontam que os casais homoafetivos têm sofrido experiências de discriminação baseadas no estigma (DISPENZA, 2015; SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017; HOLMAN, 2019). Essas experiências geram conflitos únicos entre o trabalho e a família (WIENKE; HILL, 2013; SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017; WILLIAMSON et al; 2017), e levam ao gerenciamento da identidade familiar no trabalho (O'RYAN; MCFARLAND, 2010; SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017; FRAGA et al, 2019). Como resultado, consequências únicas são sentidas pelos casais homoafetivos (LE BLANC; FROST; WIGHT, 2015; SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017)

Baseados no conceito de “estigma social” de Goffman (1963) como sendo a característica pessoal percebida de forma socialmente indesejada ou desviante dentro de um contexto social específico, Sawyer, Thoroughgood e Ladge (2017) afirmam que membros de famílias homoafetivas presenciam um duplo estigma: individual e familiar.

Sob a perspectiva individual, a pesquisa de Dispenza (2015) com 202 homens gays revelou que expectativa de estigma, ou seja, a antecipação de situações de discriminação baseadas no estigma, está associada negativamente às projeções de desenvolvimento de carreira. O autor constata uma dificuldade entre os homens gays de integrar a identidade sexual à vocacional, e isso impacta negativamente as projeções de desenvolvimento de carreira. Sendo assim, ele propõe aos gestores de pessoas mobilizarem recursos de enfrentamento ao abordarem questões sobre ansiedade e estigmatização no trabalho.

Através de uma pesquisa conduzida com três casais de lésbicas, Holman (2019) aborda o estigma familiar enfrentado pelas participantes. Segundo a autora, os casais homoafetivos são afetados pelo estigma e pela discriminação à medida em que aprofundam as relações de trabalho com colegas homofóbicos. A antecipação do estigma e da rejeição está associada a esse tipo de relação e é responsável pelo desenvolvimento de uma relação estritamente profissional.

Diante das experiências de discriminação baseadas no estigma, Sawyer, Thoroughgood e Ladge (2017) buscaram compreender os conflitos únicos que envolvem a relação entre trabalho e família para membros de famílias LGBs (Lésbicas, Gays e Bissexuais). Os autores descobriram que fatores de estresse relacionados à condição de minoria carregada por membros de famílias LGBs no trabalho, levam a conflitos entre o trabalho e a família. Dentre estes fatores destacam-se: a falta de convite formal aos parceiros

para eventos de trabalho; a falta de benefícios estendidos aos parceiros, e; a pressão para suprimir informações relacionadas à família no trabalho.

A pesquisa de Williamson et al (2017) identificou que a revelação da orientação sexual no trabalho traz impactos à relação trabalho-família entre os casais homoafetivos. Segundo os autores, um nível mais baixo de divulgação da orientação sexual para supervisores e colegas de trabalho impacta negativamente no bem-estar do funcionário e do seu parceiro. Ao passo que, quanto maior o nível de divulgação da orientação sexual no trabalho, maior também será a satisfação no trabalho, tanto para casais de gays quanto para casais de lésbicas. Entretanto, os autores identificaram que os homens gays percebem menor satisfação no trabalho em comparação com as mulheres lésbicas quando o nível de revelação da orientação sexual é menor. Esse dado demonstra que as minorias sexuais percebem os impactos da relação entre trabalho e família de maneira diferente.

Baseados em uma perspectiva de gênero, Wienke e Hill (2013) identificaram que o envolvimento em múltiplos papéis associados ao trabalho e à família está associado ao alto nível de felicidade para mulheres lésbicas em comparação com mulheres heterossexuais. Na comparação com homens gays e homens heterossexuais, as mulheres heterossexuais são as que menos associam o engajamento em múltiplos papéis à felicidade, o que pode levar a crer que os papéis de gênero atribuídos à mulher heterossexual sejam responsáveis por tal percepção.

Diante dos conflitos únicos entre trabalho e família vividos pelos casais homoafetivos, Sawyer, Thoroughgood e Ladge (2017) identificaram que a pressão para suprimir informações relacionadas à família no trabalho leva ao gerenciamento da identidade familiar no trabalho, através da separação física entre trabalho e família e da supressão ou fabricação de informações sobre a família.

Buscando compreender como o relacionamento e carreira se intersectam para casais *dual-career* homoafetivos, O’Ryan e McFarland (2010) realizaram um estudo com cinco casais de lésbicas e quatro casais de gays e identificaram três grandes temas que interseccionam o relacionamento e a carreira.

O tema 1, intitulado de “constante planejamento”, relata a necessidade do uso de estratégias para administrar os aspectos que envolvem o relacionamento e a carreira. O tema 2, “criando contatos positivos”, mostra que ao criarem conexões positivas a partir das relações interpessoais no trabalho, os casais homoafetivos se sentem mais protegidos, e criam em si um senso de empoderamento e afirmação de suas famílias. Já o tema 3, “mudando a marginalização para a consolidação e integração”, identifica a necessidade que casais

homoafetivos têm em marginalizar o relacionamento conjugal no trabalho como forma de defesa, mas quando criam laços com outros colegas, eles afirmam o relacionamento e desenvolvem um senso de segurança e garantia (O'RYAN; MCFARLAND, 2010).

A pesquisa de Fraga et al (2019), realizada com seis casais homoafetivos, buscou compreender os aspectos que envolvem a construção da trajetória de carreira do casal. Dentre os temas que permearam a discussão dos resultados da pesquisa, destaca-se o “surgimento de um projeto coletivo”, que apontou para sucessivas negociações ocorridas em momentos de mudanças para os casais. Nesse sentido, os autores sinalizam que a construção da trajetória conjunta do casal homoafetivo mantém uma estrutura parecida a do casal heterossexual, com a repetição de passos como a habitação conjunta, a compra de imóvel e o desejo de ter filhos. Contudo também se verificou uma alternância de papéis entre os cônjuges com relação à responsabilidade pelo sustento da casa.

Já o tema que tratou sobre as “particularidades de casais homossexuais na construção conjunta da carreira”, mostrou que a apresentação do cônjuge em público ocorre de maneira mais subentendida e menos assumida para os casais homoafetivos. Diante disso, o grau de abertura sobre o relacionamento é pequeno e tem o ambiente de trabalho como regulador. Os autores concluem que o estudo reconhece que há uma distinção entre as dinâmicas vividas por casais heteroafetivos e homoafetivos, mesmo que ela não tenha sido comprovada de forma empírica na pesquisa (FRAGA et al, 2019).

Em suma, as pesquisas concluem que os casais homoafetivos são expostos a estressores derivados da condição de minoria sexual que carregam na sociedade. Meyer (2003, p. 675) denomina como “estresse de minoria”, o “excesso de estresse pelo qual indivíduos de categorias sociais estigmatizadas são expostos como resultado de sua posição social frequentemente minoritária”. Esse termo está baseado no conceito de estresse, descrito por Lazarus e Folkman (1984) como o conflito ou a incompatibilidade entre o indivíduo e sua experiência social.

Le Blanc, Frost e Wight (2015) sinalizam que estressores como, a expectativa do estigma e da rejeição e a discriminação, trazem consequências a nível individual e a nível familiar. A expectativa do estigma e da rejeição pode gerar no indivíduo homossexual a preocupação de que o empregador não contrata uma pessoa homossexual se ele souber ou desconfiar da sua orientação sexual, enquanto a nível familiar, pode gerar a expectativa de que os colegas de trabalho ficarão desconfortáveis com a presença do parceiro ou da parceira em eventos relacionados ao trabalho. Ainda, a discriminação pode resultar, a nível individual,

na expectativa de não ser promovido no trabalho devido a orientação sexual e, a nível familiar, na falta de benefícios estendidos aos parceiros.

Por fim, as consequências únicas sentidas pelos casais homoafetivos estão ligadas às tensões psicológicas geradas pela fragmentação e despersonalização da identidade familiar e pela hipervigilância das fronteiras entre trabalho e família. Enquanto para os casais heteroafetivos essa incongruência não é percebida, e por isso, são capazes de transitar de maneira livre na interface trabalho e família (SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017).

3. METODOLOGIA

Este capítulo abordará o caminho metodológico percorrido para a viabilização da pesquisa. Primeiro, será apresentada a abordagem qualitativa como abordagem de pesquisa. Em seguida, a concepção filosófica construtivista social. Por fim, serão apresentados e detalhados os procedimentos para coleta, registro e análise dos dados.

3.1. Abordagem de pesquisa

A abordagem escolhida para a realização desta pesquisa foi a qualitativa. Ao caracterizarem a pesquisa qualitativa, Denzin e Lincoln (2011) chamam a atenção para ênfase dada por ela às qualidades das entidades e aos processos e significados que não podem ser mensurados de forma quantitativa. Na mesma linha, Gephart (2004) destaca a importância da pesquisa qualitativa ao produzir *insights* que, dificilmente podem ser produzidos por pesquisas quantitativas, como o fornecimento de descrições detalhadas de contextos da vida real e dos significados atribuídos pelos seus atores. Ainda, Creswell (2010) entende a pesquisa qualitativa como um meio para explorar e entender os significados que os indivíduos e grupos dão aos problemas sociais e humanos.

Diante disso, e considerando o objetivo central desta pesquisa que consiste em: compreender como os casais homoafetivos vivenciam a relação trabalho-família no contexto da *dual-career*, entende-se que a pesquisa qualitativa seja ideal para investigar a realidade da vida cotidiana que é socialmente construída. O pesquisador qualitativo se envolve em investigações que buscam compreender como a experiência social é constantemente criada e quais significados são atribuídos pelos indivíduos a ela. Neste sentido, é necessário confiar nas visões que participantes da pesquisa qualitativa têm sobre a situação estudada (GEPHART, 2004; CRESWELL, 2010; DENZIN; LINCOLN, 2011).

Ademais, Creswell (2010) destaca que os pesquisadores que utilizam a abordagem qualitativa contemporânea, não estão à procura de grandes narrativas, e sim, em busca de teorias mais locais, em pequena escala, e ajustadas a problemas e situações específicas. Diante disso, esta pesquisa procurou explorar em profundidade os aspectos que envolvem as relações entre carreira, trabalho e família para casais homoafetivos que vivem a *dual-career*, considerando as questões que provêm de suas experiências únicas.

3.2. Filosofia de pesquisa

Segundo Creswell (2010, p. 28) um projeto de pesquisa é composto pela intersecção de três elementos: a filosofia; as estratégias de investigação e os métodos específicos. O autor entende a filosofia como “uma orientação geral sobre o mundo e sobre a natureza da pesquisa defendidas por um pesquisador”.

A concepção filosófica construtivista social, é apontada por Creswell (2020) como tipicamente qualitativa. Os pesquisadores que partem desta concepção, entendem que os indivíduos produzem significados múltiplos e subjetivos às suas experiências e que são constantemente negociados social e historicamente. Diante disso, a interação do indivíduo em sociedade, através do contato com outras pessoas, com instituições e com a cultura, é responsável pela construção social da sua realidade. (BERGER; LUCKMAN, 2004; CRESWELL, 2010).

Partindo desta concepção filosófica, entende-se que as relações que envolvem as esferas do trabalho e da família para os casais homoafetivos são construídas socialmente, pois estão inseridas em contextos que ensejam diversos tipos de interação: com o trabalho, com a família, com as instituições, com a cultura nacional, e que geram diferentes atribuições de significado às experiências pessoais.

Neste sentido, pesquisas têm sido empreendidas com o propósito de compreender a relação *dual-career* através da perspectiva construtivista social, chamando a atenção aos papéis sociais (BROTT, 2005); ao aconselhamento dos casais *dual-career* (HALL, 2018); e aos significados atribuídos à relação entre trabalho e família (HOSER, 2012; BOIARINTSEVA; EZZEEDEN; WILKIN, 2021). Ademais, compreende-se que fatores subjetivos aos casais homoafetivos, como a identidade sexual e a relação homoafetiva, são capazes de contribuir para a complexidade do fenômeno *dual-career*, uma vez que tais fatores podem revelar outros tipos de interações sociais e evidenciar novos elementos que serão investigados a partir dos objetivos, geral e específicos, traçados nesta pesquisa.

3.3. Procedimentos para a coleta e registro dos dados

Os procedimentos para a coleta de dados, segundo Creswell (2010), envolvem a definição do sujeito de pesquisa, dos instrumentos e dos locais selecionados para a coleta dos dados. Estes elementos serão apresentados e detalhados a seguir.

3.3.1. Definição do sujeito de pesquisa

A definição do sujeito de pesquisa ocorreu com base nas características associadas ao fenômeno *dual-career*. Diante das discussões sobre quais critérios devem, ou não, ser utilizados para a caracterização dos casais *dual-career* (HUGHES, 2013), adotou-se nesta pesquisa, uma perspectiva mais abrangente sobre o fenômeno, que não se limita a características elitistas, como o alto grau de escolaridade e de nível social (BENENSON, 1984).

Dito isto, para esta pesquisa e diante dos objetivos propostos, definiu-se que os casais participantes devam manter, simultaneamente, a relação conjugal e a carreira profissional (RAPOPORT; RAPOPORT; 1969; 1971). Entende-se por relação conjugal, a união entre duas pessoas através do casamento ou união estável, que convivem no mesmo ambiente e partilham uma realidade comum (BRASIL, CONSTITUIÇÃO, 1988; IBGE, 2012).

Adicionalmente, os casais *dual-career* devem se reconhecer em um relacionamento homoafetivo, isto é, entre pessoas do mesmo sexo. A escolha de casais homoafetivos representou um olhar para sujeitos e identidades historicamente marginalizados em diversos contextos e esferas sociais (RUMENS, 2016; SOUZA, 2017), e para arranjos familiares tradicionalmente desconsiderados nos estudos sobre *dual-career* (KING; HUFFMAN; PEDDIE, 2013; MURPHY et al, 2021).

A literatura sustenta, dessa forma, definir como sujeitos de pesquisa, os casais que apresentam os seguintes requisitos:

- Ter mais de 18 anos;
- Se identificar como homossexual (gay ou lésbica)
- Estar casado ou em união estável;
- Estar trabalhando no momento da pesquisa.

Embora a literatura sobre *dual-career* (RAPOPORT; RAPOPORT; 1969; 1971), destaque as implicações que a presença de filhos traz à relação trabalho-família, esse não foi um critério obrigatório para a participação nesta pesquisa, visto que o objetivo não se pauta somente nas implicações do ter filho, mas na compreensão dos modelos familiares contemporâneos como um todo e não naqueles delimitados necessariamente pela presença de filhos (IBGE, 2012; ZANI; MANSANO, 2017).

3.3.2. Instrumento de coleta dos dados

Segundo Creswell (2010, p. 31) “os pesquisadores qualitativos tendem a utilizar questões abertas para que os participantes possam compartilhar suas opiniões”. Tendo em vista a abordagem escolhida para o desenvolvimento desta pesquisa, foi elaborado um roteiro de entrevista semiestruturado com questões abertas. O roteiro foi construído com o propósito de extrair os significados atribuídos pelos participantes com relação as temáticas que envolvem a identidade sexual, a carreira e a família.

Foram elaborados dois roteiros: um para famílias com filhos, e outro para famílias sem filhos. Isto porque se entende que o fato de ter filhos implica em desdobramentos acerca das responsabilidades com a família, além da necessidade de conhecer o modo como esses casais se articulam diante disso.

O roteiro de entrevista direcionado às famílias com filhos contou com 41 perguntas (Apêndice A), enquanto o roteiro direcionado às famílias sem filhos contou com 40 perguntas (Apêndice B). A diferença na quantidade de perguntas se deu em virtude dos diferentes direcionamentos dados no bloco “família” contido em ambos os roteiros.

A seguir, foi realizado um pré-teste, que segundo Pasquali (2009) é indicado para garantir a validação do instrumento de pesquisa que se pretende utilizar. Visto que, nesta pesquisa, o instrumento de coleta dos dados é de caráter qualitativo, sua validação é importante para garantir a precisão da técnica que mede os processos mentais e analisa a linguagem na forma narrativa. Aplicando o pré-teste, pôde-se garantir que o entendimento do participante diante das perguntas elaboradas, foi aquele pretendido, o que validou os roteiros de entrevista elaborados, sem a necessidade de alterações significativas na primeira versão antes do pré-teste.

Tendo definidos, o perfil do sujeito de pesquisa e o instrumento para a coleta dos dados, as entrevistas foram realizadas. Adotou-se como critério, que ambos os cônjuges deveriam participar. Caso algum deles se recusasse, o outro também não participaria da pesquisa. Essa condição é justificada pelo fato de que parte da dinâmica *dual-career* ocorre através da relação entre o casal, e o objetivo dessa dissertação se pautou justamente nessa análise. Logo, contar com a participação de apenas um dos cônjuges, invalidaria o objetivo do trabalho. A busca pelos casais ocorreu por conveniência, em redes sociais e por indicações de terceiros.

As entrevistas foram realizadas individualmente através de chamada de vídeo. A escolha por esse meio de comunicação se deu por conveniência e devido às restrições de

mobilidade impostas pela da pandemia² do COVID-19. Ademais, entendeu-se que através das chamadas de vídeo (google meet) as distâncias geográficas poderiam ser eliminadas, facilitando o encontro com participantes de diferentes regiões do país.

Durante o processo das entrevistas, algumas dificuldades foram impostas. Em um primeiro momento, os casais que, em sua maioria, foram contatados através das redes sociais, se mostraram entusiasmados em participarem da pesquisa. Diante disso, as entrevistas foram agendadas, mas algumas tiveram que ser remarçadas por motivos pessoais alegados pelos participantes. Embora esses casos não tenham constituído a maioria, proporcionaram um certo atraso no processo, que consistiu na procura, comunicação, agendamento, reagendamento e na entrevista. Todo o processo foi finalizado em cinco meses.

O número de casais entrevistados não foi definido de antemão. Durante o processo de entrevistas, considerou-se que a saturação de conteúdo determinaria a quantidade de casais a serem entrevistados. Segundo Minayo (2017) a definição da amostra por saturação em pesquisas qualitativas deve ser movida menos por critérios objetivos, como a determinação de uma quantidade de participantes *a priori*, e mais pelo propósito de dar corpo à pesquisa e torná-la defensável. Diante dessas recomendações, a pesquisa foi realizada com dez casais homoafetivos, sendo, seis casais de homens, e quatro casais de mulheres, totalizando vinte pessoas entrevistadas.

A participação dos entrevistados ocorreu mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), aprovado pelo respectivo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. O mesmo comitê aprovou a realização desta pesquisa, emitindo o Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) de número 40054320.0.0000.5395. Todas as entrevistas foram gravadas em áudio e vídeo, mediante a autorização prévia dos participantes e, em média, tiveram duração de 55 minutos cada.

3.3.3. Descrição dos sujeitos de pesquisa

Considerando a abordagem de pesquisa, essa subseção traz uma breve descrição das pessoas que foram objeto de estudo. Optou-se por apresentar o casal, identificando cada cônjuge.

² Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou a pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus - Sars-Cov-2 -, devido a sua rápida disseminação geográfica que teve início na cidade de Wuhan na China, em dezembro de 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/perguntas-e-respostas>.

Casal 1 (Homens):E1: Formado em psicologia, já trabalhou como DJ e vendedor. Hoje trabalha como psicólogo em um cursinho pré-vestibular atuando com consultoria e mentoria de alunos. Pensa em atuar no futuro na parte clínica e, paralelamente, produzir conteúdo sobre seu trabalho nas redes sociais. Se reconhece como gay desde os 15 anos. Tem sua mãe e sua avó paterna como referências na família e sempre quis ser pai, mas acreditava que só seria após os 40 anos. **E2:** Tem formação em administração e lazer. É professor universitário e atua com projetos de extensão voltados à terceira idade e às pessoas com deficiência. Pretende no futuro realizar um doutorado. Já teve relacionamentos heterossexuais, incluindo um casamento. Sua irmã mais velha é a principal referência na família, enquanto seu irmão mais novo não é uma referência. Compõem sua família, o marido, os três filhos e o pai de 91 anos, que vive com ele.

Casal 2 (Homens): E3: É arquiteto. Sócio de uma empresa do ramo imobiliário. Pretende expandir seu negócio para cidades do litoral e do interior do estado de São Paulo. Se reconheceu como gay na infância. Deseja ser pai desde os 14 anos, quando seu afilhado nasceu. Sua mãe, que é professora infantil, é a principal referência para a criação de seus filhos. **E4:** Também é formado em arquitetura. Recentemente começou a trabalhar como consultor imobiliário na empresa onde seu marido é sócio. Quer crescer profissionalmente no ramo imobiliário. Se reconheceu como gay quando começou a se relacionar com seu marido. Constituem a sua família, seu marido, seus filhos e seu cachorro. Ser pai é para ele um processo natural, parte de um ciclo de evolução pessoal.

Casal 3 (Mulheres): E5: Tem formação técnica em processamento de dados. Já jogou futebol e hoje é professora de inglês. Se reconheceu como lésbica na infância, mas diz ter demorado para se aceitar. A aceitação veio com o casamento. Sempre quis ser mãe, mas nunca achou que seria possível constituir uma família. **E6:** É formada em administração. Trabalha em uma empresa do ramo automobilístico há mais de dez anos. Hoje exerce o cargo de compradora. Pretende trabalhar por mais alguns anos na atual empresa e se dedicar à produção de conteúdo nas redes sociais. Sempre se relacionou com homens, e se reconheceu como lésbica a partir do relacionamento com a sua esposa. Ser mãe sempre foi um sonho para ela.

Casal 4 (Mulheres): E7: É formada em nutrição. Atua como nutricionista em seu próprio consultório. Pretende expandir sua cartela de clientes, se aposentar e viver de rendimentos financeiros. Se reconhece como lésbica desde a adolescência e sempre teve muito apoio da família. Ter filhos nunca foi um desejo para ela. Se tornou mãe pelo desejo de sua esposa. **E8:** Também tem formação em nutrição e trabalha juntamente com sua esposa no

consultório do casal. Sonha em abrir uma clínica na área da nutrição. Aos 16 anos contou para família sobre sua sexualidade e não teve apoio. Tem como principal referência na família sua avó, enquanto sua mãe não é referência. Sempre foi um sonho constituir uma família.

Casal 5 (Homens): E9: É engenheiro ambiental e especialista em segurança do trabalho. Atua em uma empresa do ramo da automação de processos logísticos e é responsável pela área de segurança do trabalho no Brasil. Almeja uma transição de carreira, mas ainda não sabe para qual área. Diz se reconhecer como gay desde sempre. Seus pais são suas grandes referências e sempre quis ser pai. **E10:** Tem formação em relações públicas. Já trabalhou na indústria e em agências de publicidade. É professor universitário e atua como consultor em comunicação e cultura organizacional. Pretende se dedicar mais à sua carreira acadêmica no futuro. Já foi casado com uma mulher. Se reconheceu gay com o fim do relacionamento aos 28 anos. Ser pai sempre foi um sonho para ele.

Casal 6 (Mulheres): E11: É formada em administração e faz mestrado também em administração. É funcionária pública e trabalha como bibliotecária. Pretende fazer o doutorado em educação. Se reconheceu como lésbica aos 17 anos. Relata não ter recebido apoio de sua família ao se assumir. Sua mãe é uma grande referência na sua família. Pretende ser mãe em breve. **E12:** Formada em engenharia mecânica, trabalha em uma grande companhia pública do ramo petroquímico. Pretende fazer um mestrado e conciliar a carreira acadêmica a sua profissão. Se reconheceu lésbica aos 27 anos. Sua avó foi sua maior apoiadora e por isso é referência na sua vida. Ela considera sua família completa, mas tem o desejo de se tornar mãe.

Casal 7 (Homens): E13: É graduado e mestre em administração. Está finalizando o doutorado também em administração e, recentemente, foi aprovado para cursar o pós-doutorado na França. Pretende se mudar para o país e continuar sua carreira acadêmica. Se reconhece como gay desde a infância e seu primeiro relacionamento homoafetivo foi aos 21 anos. Pensa em ser pai, mas não neste momento da sua vida. **E14:** É médico e fez residência em radiologia. Hoje trabalha com agendas de ultrassonografia. Não se identifica com a área da emergência. Pretende acompanhar seu marido na mudança e pensa em trabalhar com pesquisas clínicas de medicamentos. Se reconheceu gay aos 13 anos e teve que esconder da família no início. Acredita que sua família é completa, mas deseja ser pai futuramente.

Casal 8 (Homens): E15: Tem formação em engenharia e já trabalhou na indústria e com consultoria. Hoje atua nas áreas de inteligência de negócio e marketing em uma empresa multinacional do ramo varejista. A preocupação da empresa com diversidade o faz se sentir pertencido ao seu trabalho como nunca se sentiu. Pretende no futuro ter seu próprio negócio.

É filho de duas mães. Se reconheceu como gay na adolescência. Não quer ter filhos, seu foco é sua carreira. **E16:** Formado em engenharia da produção, começou a trabalhar aos 18 anos e desde o primeiro ano da faculdade já estagiava em empresas. Acredita que seus pais se sacrificaram muito para lhe dar uma boa educação e isso foi decisivo para sua carreira. Se considera uma pessoa ambiciosa. Se enxerga em uma posição de liderança nos próximos anos. Sua primeira relação homoafetiva foi com seu marido. Não pretende ter filhos tão cedo.

Casal 9 (Homens): E17: Atua como técnico de enfermagem em um hospital. Já foi garçom. Sua mãe foi sua grande mentora no início de sua carreira profissional. Se reconheceu como gay aos 16 anos. Se assumiu para a família aos poucos. Não acredita que sua sexualidade deva ser imposta a todos. A chegada da filha mudou sua vida por completo. **E18:** Possui nível técnico em segurança do trabalho e enfermagem. Trabalha em um hospital. Pretende voltar a estudar e se especializar na área da enfermagem. Desde a infância se entende como gay. Achava que ainda não era a hora para ser pai. Entrou no processo de adoção incentivado pelo marido.

Casal 10 (Mulheres): E19: Formada em pedagogia, já foi professora infantil, coordenadora pedagógica, assistente de direção e hoje exerce a função de diretora de uma escola da rede pública de ensino da sua cidade. Pretende trabalhar na secretária de educação. Se reconheceu como lésbica na adolescência. É mãe de gêmeas. **E20:** Tem formação em pedagogia e toda sua carreira foi construída na área da educação. Já foi diretora da educação infantil, vice-diretora da educação fundamental, orientadora educacional e hoje é supervisora da educação infantil na cidade onde mora. Já foi casado com um homem e tem uma filha, fruto desse relacionamento. O processo de separação foi conturbado e a família de seu ex-marido não aceitou seu relacionamento com sua esposa. Se orgulha de dizer que vive na casa das cinco mulheres, onde moram ela, sua esposa e suas três filhas. A tabela 2 sintetiza o perfil dos entrevistados:

Tabela 2. Perfil dos entrevistados

Casal	Entrevistado	Idade	Residência	Escolaridade	Área de Formação	Profissão	Tempo de União	Idade dos Filhos	Modo de Concepção	Orientação Sexual	Identidade de Gênero
1	E1	28	Natal - RN	Ensino Superior	Psicologia	Psicólogo	1 ano e 5 meses	8, 4 e 2 anos	Adoção	Gay	Homem Cisgênero
1	E2	48	Natal - RN	Pós-Graduação	Administração	Professor Universitário	1 ano e 5 meses	8, 4 e 2 anos	Adoção	Gay	Homem Cisgênero
2	E3	33	São Paulo - SP	Ensino Superior	Arquitetura	Corretor de Imóveis e Empresário	7 anos	15 e 7 anos	Adoção	Gay	Homem Cisgênero
2	E4	32	São Paulo - SP	Ensino Superior	Arquitetura	Corretor de Imóveis	7 anos	15 e 7 anos	Adoção	Gay	Homem Cisgênero
3	E5	41	Indaiatuba - SP	Tecnólogo	Processamento de Dados	Professora de Inglês	3 anos	14, 10 e 4 anos	Adoção	Lésbica	Mulher Cisgênero
3	E6	30	Indaiatuba - SP	Pós-Graduação	Administração	Compradora	3 anos	14, 10 e 4 anos	Adoção	Lésbica	Mulher Cisgênero
4	E07	33	Rio de Janeiro - RJ	Ensino Superior	Nutrição	Nutricionista	3 anos	4 meses	Fertilização <i>In Vitro</i> (FIV)	Lésbica	Mulher Cisgênero

4	E08	29	Rio de Janeiro - RJ	Ensino Superior	Nutrição	Nutricionista	3 anos	4 meses	Fertilização <i>In Vitro</i> (FIV)	Lésbica	Mulher Cisgênero
5	E09	31	São Paulo-SP	Pós-Graduação	Segurança do Trabalho	Gerente de Segurança do Trabalho	5 anos	21 e 10 anos	Adoção	Gay	Homem Cisgênero
5	E10	36	São Paulo-SP	Pós-Graduação	Comunicação	Empresário e Professor Universitário	5 anos	21 e 10 anos	Adoção	Gay	Homem Cisgênero
6	E11	25	Paulínia - SP	Ensino Superior	Biblioteconomia	Bibliotecária	10 meses	-	-	Lésbica	Mulher Cisgênero
6	E12	30	Paulínia - SP	Ensino Superior	Engenharia Mecânica	Técnica de Operação	10 meses	-	-	Lésbica	Mulher Cisgênero
7	E13	27	São Paulo - SP	Pós-Graduação	Administração e Marketing	Aluno de Doutorado	3 meses	-	-	Gay	Homem Cisgênero
7	E14	33	São Paulo - SP	Pós-Graduação	Medicina	Médico	3 meses	-	-	Gay	Homem Cisgênero
8	E15	28	São Paulo - SP	Ensino Superior	Engenharia de Produção	Consultor de CRM (Customer Relationship Management)	6 anos	-	-	Gay	Homem Cisgênero

8	E16	28	São Paulo - SP	Ensino Superior	Engenharia de Produção	Engenheiro de Produção	6 anos	-	-	Gay	Homem Cisgênero
9	E17	37	Passo Fundo - RS	Ensino Técnico	Enfermagem	Técnico de Enfermagem	13 anos	1 ano	Adoção	Gay	Homem Cisgênero
9	E18	34	Passo Fundo - RS	Ensino Técnico	Enfermagem	Técnico de Enfermagem	13 anos	1 ano	Adoção	Gay	Homem Cisgênero
10	E19	37	São Caetano do Sul - SP	Pós-Graduação	Educação	Diretora de Escola	12 anos	16, 4 e 4 anos	Fruto de outro relacionamento /Fertilização <i>In Vitro</i> (FIV)	Lésbica	Mulher Cisgênero
10	E20	48	São Caetano do Sul - SP	Ensino Superior	Pedagogia	Supervisora de Ensino	12 anos	16, 4 e 4 anos	Fruto de outro relacionamento /Fertilização <i>In Vitro</i> (FIV)	Lésbica	Mulher Cisgênero

Fonte: elaborado pelo autor

3.4. Procedimentos para a análise dos dados

O processo de análise de dados consiste em extrair sentido dos dados que podem estar na forma de texto ou imagem. Há uma sequência de passos que incluem: a organização e preparação dos dados, o que envolve a transcrição e classificação dos dados de acordo com as diferentes fontes de informação; a leitura dos dados; a codificação dos dados através da organização das informações em grupos e do estabelecendo de categorias de análise; a descrição do cenário, que inclui informações sobre as pessoas, locais e fatos; a definição da representação dos temas e, ainda; a interpretação ou extração de significado dos dados (CRESWELL, 2010).

De acordo com as orientações do autor, a primeira etapa do processo de análise dos dados consistiu na transcrição das vinte entrevistas realizadas. No total, foram aproximadamente 18 horas e 30 minutos de conteúdo de vídeo e áudio gravados, 123 mil palavras transcritas, e 205 páginas de material textual. Durante a transcrição das entrevistas, quaisquer informações que pudessem expor a identidade dos participantes foram ocultadas. Os documentos em texto, gerados a partir das transcrições, foram armazenados em local com acesso restrito ao pesquisador, e sob responsabilidade da orientadora, constituem o material de análise desta pesquisa.

Foi realizada uma leitura cuidadosa deste material e, em paralelo, as informações foram agrupadas em categorias de análise. Para Bardin (1977) o agrupamento de informações pode ocorrer de forma semântica, isto é, a partir de temáticas que agrupam determinado conteúdo. Diante disso, o processo de leitura e categorização não ocorreu de forma linear, uma vez que se fez necessária a constante revisita às transcrições para que se chegasse às categorias. Estas, por sua vez, não foram definidas *a priori*, mas sim, construídas em torno de temáticas como: a identidade sexual e a homossexualidade; a carreira; e a relação entre trabalho e família.

Por fim, a técnica utilizada para interpretação e extração de significados dos dados foi a análise de narrativa. Na narrativa o orador estabelece uma conexão dos eventos em uma sequência de ações e de significados que ele deseja que o ouvinte retire da história (RIESSMAN, 2008). A narrativa é, portanto, a história contada a partir da perspectiva do próprio orador sobre suas experiências em determinado tempo e lugar. A análise de narrativa, continua Riessman (2008, p. 11) “refere-se a família de métodos de interpretação de textos que têm em comum a forma de história”, como no caso das entrevistas.

Creswell (2014) destaca que o objetivo da análise de narrativa é analisar os dados de acordo com os eventos que são narrados e a história que eles têm a contar. Os temas derivados da análise de narrativa revelam o que é falado durante a coleta de dados e relacionam experiências individuais e sociais dos entrevistados.

Portanto, diante dos objetivos desta dissertação, espera-se que a análise das narrativas revele como os casais *dual-career* homoafetivos vivenciam a relação trabalho-família, evidenciando os aspectos ligados à identidade homossexual, as estratégias utilizadas para equilibrar a relação trabalho-família e para enfrentar situações de estresse no trabalho advindas da condição de minoria, e outros aspectos identitários que tornam interseccionam o fenômeno *dual-career*.

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo, serão analisados e discutidos os resultados da pesquisa a partir de quatro categorias de análise construídas através do agrupamento das informações derivadas das transcrições. A primeira categoria, chamada de “A identidade homossexual como produto da socialização”, apresenta como se dá a relação entre ser homossexual e pertencer a uma categoria identitária, e de que forma a sociedade enxerga e reage à identidade homossexual. A segunda categoria, intitulada “A carreira customizada à identidade homossexual”, trata sobre a associação da identidade homossexual às trajetórias de carreira dos participantes, e sua influência nas escolhas e relações profissionais.

“O protagonismo está na família” dá nome à terceira categoria, que destaca a família como ator principal na vivência da *dual-career*, e enfatiza as experiências das famílias homoafetivas. Na quarta e última categoria que traz como nome a “A *dual-career* em uma leitura interseccionada”, aborda as diversas categorias identitárias em uma perspectiva holística, ou seja, considerando elementos pouco visitados, dado a condição da *dual-career* ainda se limitar a modelos tradicionais de configuração familiar.

4.1. Categoria 1: A identidade homossexual como produto da socialização

A primeira categoria traz uma análise dos relatos dos entrevistados acerca da construção de suas identidades sexuais e como elas são socializadas. A discussão empreendida aqui, é subsidiada pela literatura apresentada nas seções 2.1 e 2.2 desta dissertação. Para tanto, a categoria foi dividida em duas subcategorias, intituladas “A homossexualidade produz o ser, mas não garante o pertencer”, que aborda as diferentes maneiras sobre como os participantes reconhecem e lidam com suas identidades sexuais, e “A sociedade que pune, julga e rotula”, que evidencia como a homossexualidade é socializada e quais são as consequências disso.

4.1.1. A homossexualidade produz o ser, mas não garante o pertencer

Todos os entrevistados se auto identificaram como homossexuais e se reconheceram como gays ou lésbicas e como homens ou mulheres cisgênero (TROIDEN, 1989; PEREIRA; LEAL, 2005; MORGAN, 2012). Cada um deles relatou um processo único de construção da identidade sexual, baseado em experiências distintas de autodescoberta, autoaceitação, exploração e consolidação da homossexualidade (CASS, 1979; ROSÁRIO; SCHRIMSHAW; HUNTER, 2011),

Diante da pluralidade das narrativas sobre a construção da identidade sexual dos entrevistados, esta categoria buscou revelar de que maneira ser gay e ser lésbica se relaciona com o sentimento de pertença à comunidade LGBTQIA+, uma vez que ela representa um grupo de pessoas que não se identificam com a heterossexualidade e/ou com a cisgeneridade (MISKOLCI, 2009; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019) e as une em torno de pautas políticas que buscam a igualdade de direitos (BORTOLETTO, 2019).

Sobre a identidade sexual e como ela gera pertencimento com algum grupo na sociedade, observou-se três formas de pensamento. Parte dos entrevistados se considera pertencida à comunidade LGBTQIA+ e se diz engajada na defesa de suas pautas políticas. Outra parte dos relatos revelou não sentir uma identificação total com a comunidade, pois discorda sobre a subdivisão que o uso da sigla causa no grupo. Por fim, um terceiro grupo destacou que, apesar de se identificarem como gays ou lésbicas, não “levantam a bandeira” da comunidade LGBTQIA+.

Dentre aqueles que reconhecem o pertencimento com a comunidade LGBTQIA+, chama a atenção a manutenção de laços e relações positivas com outras pessoas da comunidade, como determinante para esse sentimento de pertença:

Eu me sinto muito confortável com meus amigos gays, porque você se sente mais à vontade, acho que isso foi bem importante para mim pelo menos no momento em que eu me descobri. Essa presença de pessoas que compartilham dessa história, dessa pauta, eu acho que é importante. Eu gosto de fazer parte da comunidade. (E12)

Eu só tive amigos homossexuais depois de muito velho, depois dos 23, 24 anos, é relativamente recente para mim. Então eu acho que hoje me ajudou a me identificar mais, ter um nicho de amigos que pensam mais como eu, que tem os mesmos gostos. (E16)

Diante dos relatos, verifica-se que o pertencimento ocorre a partir dos laços que eles possuem com pessoas da comunidade LGBTQIA+, e que compartilham realidades semelhantes. Na perspectiva de Bortoletto (2019) esses laços legitimam as vivências dessas

identidades e criam uma atmosfera de acolhimento que, inclusive, pode ajudar no processo de autoaceitação da identidade homossexual dessa pessoa.

O pertencimento para o E9 é maior quando ele sente que está fazendo algo pela comunidade. Um exemplo disso ocorreu no seu trabalho. Ele relata já ter inserido a pauta da diversidade em uma ação realizada no encerramento do ano no seu trabalho. Na ocasião ele elaborou um cartão (Anexo), destinado a todos os funcionários com mensagens e imagens que evidenciam a diversidade e suas frentes étnico-racial, sexual e de pessoas com deficiência.

No caso dos entrevistados 6 e 17, o pertencimento está associado ao envolvimento com as causas da comunidade LGBTQIA+. Para eles, “levantar a bandeira” significa defender e lutar a favor da comunidade:

Independentemente da minha orientação sexual ou não, já era algo que eu apoiava, que eu defendia, era um grupo que eu participava. É uma coisa que eu sempre defendi que eu sempre levantei a bandeira. (E6)

Eu nasci nos anos 80, peguei todo os anos 90, que a gente apanhava mesmo na rua. Até hoje isso acontece, mas foi o forte ali nos anos 90. Medo mesmo! Porque matavam e davam entrevista na televisão dizendo que isso era normal, e que podia, e as pessoas aceitavam isso. Com a minha trajetória de vida, tendo um casamento estável, tendo uma filha, eu me sinto na obrigação de levar informação para as pessoas dentro do meu meio que é o meio LGBT para dizer que qualquer pessoa pode ser feliz, porque tem muita gente que sofre ainda não se aceitando. Porque todas as minorias acabam num momento da vida sofrendo algum tipo de preconceito, e a única forma de você combater isso e ter força contra isso é você levantar a bandeira, e todo mundo se unir junto por uma causa né. (E17)

O termo “levantar uma bandeira” aparece nas falas dos entrevistados, representando o engajamento com a comunidade LGBTQIA+, expresso de maneira mais detalhada pelo E17. A narrativa da trajetória do E17 enquanto gay, mostra uma história bem-sucedida que começa em um contexto hostil a sua identidade sexual, e termina com a consolidação de sua família.

Diante disso, o E17 se vê no dever de atuar em prol da comunidade LGBTQIA+, mostrando que é possível superar o preconceito e ser feliz.

Entre aqueles que não sentem uma total identificação com a comunidade, é feita uma crítica sobre a sigla LGBTQIA+ e seu propósito de unir as identidades, tidas como minoritárias, em torno de uma só comunidade. O E15 diz que não precisa se “encaixar dentro de uma caixinha de um grupo LGBT”, enquanto o E18, acredita que não há grupos, e que ele, e seu marido, convivem com vários grupos simultaneamente.

A E20, diz que “antigamente todo mundo era gay”, e hoje se confunde com a nomenclatura. Já a E19, apresenta a seguinte opinião:

Eu acho que antigamente todo mundo era gay, hoje existem inúmeras nomenclaturas, então eu me perco, acaba criando subgrupos. Claro que eu sou gay então eu me vejo no grupo LGBTQI, mas eu não faço muita questão de me reafirmar que faço parte desse grupo, eu não tenho problema nenhum em falar que eu sou lésbica, mas eu acho que o fato da gente ficar criando grupos acaba gerando isso de você ter que ser pertencente a algum grupo. Então eu não sou muito fã dessas nomenclaturas e subgrupos, mas é claro que eu me entendo parte do grupo LGBTQI, sempre senti parte deste grupo né.
(E19)

Este relato sintetiza a percepção deste grupo, ao evidenciar que, ao mesmo tempo que há o reconhecimento como LGBT, a associação com a comunidade não é reforçada. Para Bortoletto (2019) a representação da comunidade pela sigla LGBTQIA+ é um ato político ao evidenciar e afirmar identidades historicamente postas à margem da sociedade. Contudo, os relatos não caminham na mesma direção, ao apontarem para uma percepção da sigla como produtora de uma cisão dentro da comunidade.

O E10 diz que não consegue se enquadrar nos “subgrupos gays” pois, para ele, a “comunidade LGBTQIA+ é tão diversa quanto a humanidade”:

Essa foi uma questão nessa minha trajetória de vida gay de encontrar o meu espaço na comunidade, até que fui

amadurecendo um pouco mais e entendendo que este espaço não existe exatamente. Essa ideia de comunidade não existe, essa é a real! Centenas de milhares de subgrupos que você pode fazer parte ou não, o que eu definitivamente tomo para mim é a questão da sexualidade como parte da minha identidade, então eu me valho de muito orgulho em transformar isso como algo próprio da minha identidade. (E10)

O posicionamento do E10 concorda com o que Bortoletto (2019) afirma sobre a orientação sexual ser parte indissociável da identidade dos homossexuais, mas também se aproxima da visão de Sullivan (2003) ao reconhecer que a pluralidade é tão grande dentro da comunidade, que o senso de união e pertencimento não é integral.

Os relatos do terceiro grupo demonstram uma falta de identificação com a comunidade LGBTQIA+ e suas pautas políticas, sobretudo, em falas como “a gente não levanta bandeira” (E7), e “eu sou gay, mas não levanto bandeira”, (E2). Outros relatos evidenciam compreensões similares, ao mesmo tempo que explicam o “não levantar a bandeira” da seguinte forma:

Eu e minha esposa a gente não é dessas que levanta bandeira, que fica debochando das pessoas, que obriga as pessoas a aceitarem. Eu digo que ninguém tem que aceitar nada, as pessoas têm que respeitar apenas e ponto! Ninguém nunca vai ver a gente levantando uma bandeira, beijando na rua para falar que somos um casal. (E8)

Na página do Instagram que eu tenho, muitas pessoas me procuram falando até sobre isso (processo de aceitação da sexualidade). Eu procuro ali conversar, dar uma atenção, dar carinho, mas assim, não vou publicar aqui uma bandeira, eu não gosto muito, não é por nada, mas eu me sinto um pouco incomodada ainda. Eu não consigo sair na rua e ficar de mãos dadas com a (esposa), é uma coisa que até hoje eu sinto dificuldade. (E5)

Capta-se com isso que o termo, “levantar a bandeira”, está associado a pertencer, ou não, à comunidade LGBTQIA+. Isso por sua vez reflete uma certa incompatibilidade com essa comunidade. Além de que, não levantar a bandeira também representa, pela análise dos relatos, a preferência por não demonstrar publicamente a identidade sexual, e ainda a de não se envolver em causas políticas relacionadas à comunidade LGBTQIA+.

Segundo Teixeira (2010) a bandeira é um dos símbolos da comunidade LGBTQIA+, representando também, a aderência ao movimento social e político que se criou em torno dela. Sendo assim, diante da visão do autor, é possível compreender que não “levantar a bandeira” também pode estar associado a uma falta de aderência a imagem política que a bandeira carrega.

Sob a perspectiva de Troiden (1989) o incomodo em expressar a identidade sexual em público, demonstra uma dificuldade em desempenhar a homossexualidade integralmente, ou seja, ainda não enxerga essa situação bem resolvida. Já a falta de envolvimento político com as pautas comuns da comunidade LGBTQIA+, pode determinar um certo distanciamento com relação a ela, isto porque, a militância é um dos aspectos que unem as identidades LGBTQIA+ (BORTOLETTO, 2019). Isso é relevante, pois quando se pensa em políticas e práticas organizacionais para esse grupo, e constata-se visões dicotômicas de compreensão sobre o pertencer, é necessário um olhar atento para a forma como esses grupos irão entender políticas mais amplas e sua legitimidade.

Em suma, a narrativa demonstrou que ser homossexual não significa necessariamente pertencer à comunidade LGBTQIA+. Revelou-se que, para uma parte deles, o pertencimento não ocorre de maneira total ou mesmo não existe. Contudo, uma parcela igualmente expressiva sente uma forte conexão entre ser homossexual e pertencer à comunidade LGBTQIA+. Depreende-se disso que, a relação ser-pertencer não ocorre involuntariamente, revelando nuances significativas a quem busca estudar as minorias e desenvolver políticas específicas a elas, sem incorrer em estereótipos sociais pré-estabelecidos.

4.1.2. A sociedade que pune, julga e rotula

A homossexualidade é vista na sociedade como uma identidade minoritária à medida em que ela se afasta do padrão heterossexual tido como “normal” e majoritário (SOUZA; PEREIRA, 2013). A hierarquia criada entre as identidades sexuais coloca a heterossexualidade como única manifestação sexual possível e privilegia aqueles que assumem essa identidade. Ao passo que a homossexualidade é marginalizada e apagada do

discurso hegemônico sobre a expressão da sexualidade, o que leva às diferentes formas da homofobia (JUNQUEIRA, 2007; RIOS, 2007; RUMENS, 2016; SOUZA, 2017).

Tal resgate conceitual foi retomado aqui, dado que os entrevistados manifestaram o que mais os chamam atenção na forma como a sociedade os enxerga e reage à expressão de suas identidades sexuais e de gênero. Para a E11, a homofobia é o que mais a incomoda e sua manifestação representa “um discurso de ódio” contra quem ela é. O E13 destaca que a sua “simples existência incomoda” a sociedade. Enquanto o E15 aponta que a falta de conhecimento leva à intolerância contra quem ele é.

Esses trechos expressam as diferentes formas que a homofobia pode assumir: seja através de discursos de ódio e intolerância; ou por meio da negação da existência, mas que têm em comum a percepção social do não enquadramento no modelo hegemônico heterossexual, conforme pontua Junqueira (2007).

Rios (2007) aponta que a homofobia é consequência do afrontamento que a homossexualidade traz às instituições mais tradicionais da sociedade. E para Tombolato et al (2018), os casais homoafetivos vivem o preconceito e a discriminação de forma indireta, sobretudo quando sentem que as pessoas ficam desconfortáveis perto deles. Diante disso, a E8 percebe que a sociedade enxerga sua identidade sexual como desrespeitosa:

O fato deles acharem que é desrespeitoso, eu sempre fico intrigada. Eu sempre fico chocada do quanto isso incomoda a sociedade, se é algo comum. Porque pessoas hétero se beijam e eu acho engraçado como duas mulheres ou dois homens se beijando incomoda tanto a sociedade. (E8)

Enquanto o E14 percebe uma repugnância quando ele expressa afetividade com seu parceiro em público:

As vezes a gente sente uma certa repugnância de algumas pessoas, por exemplo na rua, se a gente está andando de mãos dadas ou se a gente está abraçado, ou se a gente se beija, a gente infelizmente vivencia muita repugnância mesmo. (E14)

Martins, Dos Santos e Teixeira (2016) afirmam que gays e lésbicas podem ser alvos de estereótipos sociais que rotulam seus comportamentos, por se distanciarem do padrão heteronormativo. Nesse sentido, o E1 relata que “as pessoas esperam uma promiscuidade que

muitas vezes não faz parte da subjetividade do LGBTQ”. Enquanto a E5 relata que a sociedade considera os LGBTs incapazes se comparado às pessoas heterossexuais. Já a E12 lida com a rotulação em momentos em que as pessoas pensam que ela, e sua esposa, são irmãs.

Há evidências por meio dos relatos que a sociedade enxerga e reage às identidades homossexuais de forma punitiva, julgadora e rotuladora. Contudo, uma parte dos sujeitos de pesquisa diverge desta percepção, enquanto outra demonstra que não vivenciam nenhuma forma de preconceito vinda da sociedade, e atrelam isso a uma condição de privilégio.

O E2 diz não ser o “padrão”, pois ele não sofre preconceito por ser gay. O E4 relata se ver como privilegiado e como uma “exceção dentro da regra”, em uma sociedade “bastante preconceituosa”. E o E17, reconhece ter “condições melhores que outras pessoas”, e por esse motivo, dentro de seu círculo social não vive o preconceito.

A narrativa do privilégio empregada aqui, pode ser atribuída a uma baixa percepção da homofobia, justamente porque ela pode ser manifestada de forma implícita e sutil (TOMBOLATO et al, 2018). Contudo, é inegável que a “bolha” do privilégio também pode ser consequência das posições favoráveis mantidas nas esferas social, econômica, étnica, entre outras.

4.2. Categoria 2: A carreira customizada à identidade homossexual

A segunda categoria, está dividida em outras duas subcategorias. A primeira, intitulada, “Uma identidade sexual que marca passos profissionais”, demonstra que o conceito de carreira pode ser compreendido sob diferentes óticas e aborda as trajetórias de carreira à luz das vivências associadas à identidade homossexual. Já a segunda, “Discursos florais não exalam ações: a diversidade precisa ser plantada”, relaciona a identidade homossexual ao contexto organizacional, demonstrando que, a diversidade ainda é um discurso que necessita ser colocado em prática.

4.2.1. Uma identidade sexual que marca passos profissionais

A literatura sobre carreira mostra que seu conceito tem sofrido diversas modificações ao longo do tempo, justamente porque ele é influenciado pelas relações sociais e, de trabalho, que estão em constante transformação. A carreira entendida como progresso, desenvolvimento e autorrealização tem acompanhado a noção de trabalho nas últimas décadas (BENDASSOLI, 2009).

A partir de uma perspectiva objetiva, a carreira é entendida como um movimento ascendente e uma sequência de promoções relacionadas ao trabalho e à uma hierarquia, que se dá ao longo da vida profissional da pessoa (HALL, 1976). Já a partir de um olhar subjetivo, o desenvolvimento da carreira pode ser compreendido através de um espectro menos estável e mais volátil, onde as pessoas ultrapassam os limites organizacionais e são guiadas por critérios pessoais na busca por experiências e competências que constroem a carreira (HALL.HALL; 1978; BARUCH; ROSENSTEIN, 1992; YOUNG; COLLIN; 2004; BENDASSOLI, 2009).

Diante disso, os relatos demonstram o conceito de carreira associado ao trabalho e à profissão: “carreira é a construção da profissão, o exercício da sua profissão, o desenvolvimento” (E9); “entendo como o nosso trabalho” (E2). Em paralelo, trouxeram a ideia de construção, desenvolvimento e trajetória: “carreira é o percurso que você adota em torno de um objetivo de desenvolvimento profissional”; “é o caminho que a gente faz profissionalmente” (E19).

Outros demonstram compreensões mais objetivas sobre carreira: “eu acho que é o percurso que você trilha no mercado de trabalho, são as etapas que você vai crescendo, passando pelos cargos” (E16). E, também subjetivas: carreira vai além de profissão, eu acho que tem um pouco de uma parte de identificação” (E11).

O relato do E13 demonstra um entendimento sobre carreira ligado a etapas ascendentes de desenvolvimento profissional dentro de uma estrutura objetiva de cargos. Enquanto o relato da E11 revela um entendimento de carreira ligado ao gosto pessoal e à identificação. Nesta perspectiva, a carreira se torna algo relacionado não só à vida profissional, mas pessoal. Ademais, o E13 manifesta que mesmo entendendo a carreira através de uma noção mais tradicional, ele consegue enxergá-la como um processo não linear:

Eu tenho talvez uma noção restrita de que você constrói, cresce numa área apenas, mas eu também entendo que é possível em um determinado ponto se mudar para outras áreas, e construir outras perspectivas. (E13)

A percepção do E13 converge com os novos modelos de carreira pautados na não-linearidade, como o modelo da carreira sem fronteiras, a carreira multidimensional e a carreira portfólio (ARTHUR, 1994; BARUCH, 2004; INKSON, 2007). Em suma, é possível identificar que as compreensões dos entrevistados sobre carreira reafirmam o caráter

multidimensional presente em seu conceito. Enquanto as noções de desenvolvimento, trajetória e progresso profissional sintetizam o que eles pensam sobre carreira.

Ao narrarem suas trajetórias de carreira, os entrevistados relataram os principais desafios e dificuldades que tiveram de enfrentar durante o percurso. Para os entrevistados E1 e E16, a falta de referência e de orientação profissional no início da carreira representou uma dificuldade. Eles associam essa dificuldade a “origem humilde” que tiveram durante a infância. Já os entrevistados 3, 6 e 11, enxergam que o principal desafio de suas carreiras foi a falta de experiência profissional no início, o que gerava neles insegurança para exercer funções nas quais ainda não tinham dominância.

Outros discursos associaram a identidade sexual aos desafios e dificuldades na trajetória de carreira. Para a E5, sua carreira como professora esteve marcada pela necessidade de esconder sua identidade sexual através de uma postura rígida com seus alunos:

Eu tinha muito medo das pessoas me verem como a professora sapatona, eu tinha muito medo. Então eu fui tentando sempre assim: olha eu prefiro que falem que eu sou a carrasca do que falar que eu sou a sapatona. (E5)

Alguns narraram já terem precisado esconder suas identidades sexuais durante suas trajetórias de carreira. O E15, por exemplo, diz ter ocultado sua identidade homossexual em empresas onde ele já trabalhou por se sentir “acuado” e “incomodado” com um ambiente pouco acolhedor. Enquanto para o E17, o início da vida profissional, como garçom, também requeria omissão da sua identidade homossexual. Segundo ele, esse período coincidiu com um momento de descobertas e incertezas com relação a sua sexualidade e, por isso, sentia a necessidade de escondê-la no convívio social, incluindo o trabalho.

No início da carreira, o E9 diz ter tido dificuldade em falar abertamente sobre a sua identidade sexual no trabalho, devido a um ambiente predominantemente “masculino, branco e heteronormativo”, que o deixava desconfortável. Já a E11 relata ter vivido um episódio de assédio moral no trabalho relacionado a sua identidade sexual e de gênero:

Ser mulher também foi um desafio porque ainda é um ambiente muito machista e sendo mulher lésbica eu já tinha alguns problemas no meu trabalho. Uma situação chata foi essa questão de assédio mesmo, acho que ele nem era professor, ele

era um técnico também, e aí começou: começa sempre com o machismo né, e aí parte para a homofobia velada e aí ele deferiu uns comentários bem pejorativos e eu cheguei a recorrer, pedi para abrirem uma sindicância, foi feito, mas não deu em nada. (E11)

O E17 também descreve um episódio de assédio moral no trabalho envolvendo sua identidade sexual. Na ocasião, uma colega lançou comentários preconceituosos contra sua sexualidade em público. A situação foi levada ao conhecimento da gerência através de um canal de denúncia, e a pessoa foi demitida:

Eu liguei o meu gravador de voz do meu celular e eu gravei toda aquela discussão. Lá no hospital a gente tem um canal de ética, o que eu fiz? Eu tinha gravado tudo, eu só fiz um texto, anexei o áudio mandei para eles e dali cinco dias ela foi para rua. A minha intenção não era que ela fosse para rua, só que a gente não ia ter como ter um ambiente bom de trabalho trabalhando junto. (E17)

Por fim, o E13 entende que sua identidade sexual o fez querer dar continuidade aos seus estudos. Para ele, a dedicação aos estudos compensaria sua homossexualidade:

Eu sempre me esforcei muito nos estudos, eu vejo alguns amigos que também são gays que a educação acaba como uma válvula de escape, a gente acaba buscando se supervalorizar através da educação para de uma certa forma ganhar o respeito das pessoas, ganhar o respeito da própria família, mostrar: olha eu sou gay, mas eu tenho uma formação maravilhosa, eu estou ganhando bem hoje em dia. Então é como uma forma de balancear a própria orientação sexual que para mim. (E13)

O E15 apresenta a mesma narrativa ao afirmar que a busca pelo desenvolvimento profissional se deu, entre outros motivos, pela vontade de que seu lado profissional se sobressaísse à sua vida pessoal e, conseqüentemente, à sua identidade homossexual.

Os relatos apresentados evidenciam a forma como suas identidades sexuais estiveram conectadas às suas trajetórias de carreira, apontando para situações de estresse, insegurança e adaptação. Para eles, ser gay e ser lésbica, significou enfrentar situações únicas de estresse durante suas experiências profissionais por pertencerem a categorias estigmatizadas e vistas como minoritárias na sociedade (MEYER, 2003; LE BLANC; FROST; WIGHT, 2015)

A interação destes entrevistados com a carreira e o trabalho, exigiu a adoção de estratégias de enfrentamento diante de contextos que oprimiram suas identidades sexuais, e os levaram a tomar decisões e desempenhar comportamentos a fim de se adaptarem aquela realidade (O'RYAN; MCFARLAND, 2010; SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017).

A E5 precisou desempenhar um comportamento mais rígido em seu trabalho pois preferia que a conhecessem como “carrasca” e não como “a professora sapatona”. Ao passo que, para os entrevistados 9, 15 e 17, esconder suas sexualidades foi a estratégia utilizada para sobreviverem a um ambiente de trabalho hostil. O mesmo tipo de ambiente que levou a E11 sofrer assédio e que impulsionou o E13 a seguir seus estudos como forma de “provar” sua capacidade.

Tais discursos revelam situações marcantes nas trajetórias de carreira dos entrevistados e que estiveram relacionados às suas identidades sexuais. Contudo, o caráter aparentemente negativo dessas interações não se mostrou como limitador do desenvolvimento profissional, como preconizam Le Blanc, Frost e Wight (2015)

Para os entrevistados, a identidade sexual não prejudica e não impede o crescimento profissional. Contudo, o E3 reconhece que possivelmente houve uma situação no trabalho onde sua identidade sexual foi motivo para que ele perdesse uma oportunidade de trabalho, embora isso não tenha ficado muito claro.

O E4 relata não ter percebido de forma direta a identidade sexual como um problema no trabalho, mas já presenciou situações em que isso se tornou um problema para outras pessoas de sua equipe:

Já vi isso acontecer, de escutar um feedback para funcionário, até da minha equipe, por exemplo: sua roupa não é adequada para o ambiente de trabalho, ou a sua postura não é adequada porque você fala de um jeito diferente, isso eu já vi e tive que lidar com isso na minha profissão. (E4)

Como os demais, o E13 também não reconhece sua identidade sexual como um problema no trabalho, mas percebe que isso só foi possível devido ao ambiente de trabalho acolhedor. Para ele, o ambiente acadêmico é mais suscetível a aceitar a diversidade sexual e, por isso, ele se sente confortável no ambiente de trabalho e não enxerga barreiras ao seu crescimento profissional. Ademais, o E13 afirma que a escolha pela carreira acadêmica foi feita com base nesta percepção:

O ambiente acadêmico tende a ser um pouco mais aberto. Inclusive eu consegui observar isso mesmo antes de decidir a minha carreira e foi talvez um dos motivos que me levou a querer continuar na mesma carreira, por saber que eu teria uma aceitação no meu ambiente de trabalho. (E13)

A E11 relata que por medo de sofrer preconceito em organizações privadas devido à sua identidade sexual (DISPENZA, 2015; LE BLANC; FROST; WIGHT, 2015; HOLMAN, 2019), ela decidiu prestar um concurso e trabalhar no setor público. Para ela, as organizações públicas proporcionam maior segurança à expressão de sua identidade sexual:

Eu tinha medo de sofrer preconceito em algumas empresas privadas. Então eu levo essa questão da estabilidade comigo, mas eu acho que se eu trabalhasse numa empresa privada eu seria um pouco mais resguardada sim. (E11)

Os relatos apresentados mostram que a identidade sexual dos entrevistados marca seus passos profissionais ao definir escolhas de carreira e ao impor desafios e dificuldades durante a trajetória profissional. Contudo, essa não é uma marca que limita o desenvolvimento profissional. Tal compreensão leva à discussão sobre como gays e lésbicas percebem e lidam com situações de preconceito e discriminação no trabalho e, como as organizações atuam frente a esses episódios, que nem sempre ocorrem de maneira explícita.

4.2.2. Discursos florais não exalam ações: a diversidade precisa ser plantada

Diante do compromisso assumido pelas organizações com a promoção e inclusão da diversidade (TENÓRIO, 2006; MCDONALD, 2010; DINIZ et al, 2013; NETO; INSTITUTO

ETHOS, 2013; SARAIVA; BICALHO, 2014; RIBEIRO, 2018; QUACH; FREY, 2020), esta categoria objetivou extrair dos entrevistados suas percepções sobre como as organizações onde eles trabalham lidam com a diversidade sexual.

A maneira como os entrevistados percebem a diversidade nas empresas indica que, de alguma forma, elas são abertas à diversidade, mas não a praticam. Para o E16 a empresa onde ele trabalha é aberta à diversidade, mas não é uma referência em diversidade. A mesma percepção é apresentada pelas entrevistadas 6 e 12, que dizem sentirem falta da prática da diversidade na empresa.

Enquanto o E9 relata sentir que a empresa é diversa, mas que ela não foi pensada para isso. Todos esses relatos indicam um descompasso entre o discurso e a prática da diversidade nas organizações (DINIZ et al, 2013). Ao concordarem que as empresas onde trabalham são abertas à diversidade, mas ao mesmo tempo, não são “referência”, ou não são “pensadas” para isso, os relatos denunciam o descompasso.

Para o E16, a empresa onde ele trabalha é aberta à diversidade pois ela fomenta discussões e faz treinamentos sobre o tema, mas na prática ele não a enxerga como diversa. Segundo ele, a empresa possui mais de quinhentos funcionários e “dá para contar nos dedos quantas pessoas são negras”, evidenciando novamente um descompasso entre discurso e prática (DINIZ et al, 2013). Durante um treinamento recebido na empresa sobre diversidade, o E16 relata ter questionado seus dirigentes sobre a efetividade das ações em prol da diversidade:

Não é só vender o peixe, só estar nos e-mails corporativos, só estar no, “boca a boca”, o que vocês estão fazendo realmente para construir isso? (E16)

O questionamento do E16 está pautado na dúvida sobre a diversidade ser tratada apenas como uma vantagem competitiva com o intuito de projetar uma imagem da empresa socialmente responsável, e não como um assunto que impacta realmente a vida dos funcionários (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

A E12 manifesta uma percepção semelhante ao entender que a empresa onde ela trabalha promove a diversidade somente “no papel”. O papel em questão é um código de ética que prevê punições à comportamentos discriminatórios. Contudo, ela percebe que o código não é suficiente para inibir a continuidade de atitudes preconceituosas dirigidas aos homossexuais no seu ambiente de trabalho.

Ela complementa, dizendo que há ações em prol da visibilidade LGBTQIA+ no trabalho como quando o prédio foi iluminado com as cores do arco-íris e quando conteúdos de conscientização contra homofobia foram veiculados em canais internos de comunicação. Entretanto, ela relata presenciar colegas de trabalho fazendo piadas com os conteúdos disponibilizados pela empresa, o que, segundo ela, demonstra que na prática a diversidade não é respeitada. A E6 acredita que haja colegas de trabalho que façam o mesmo tipo de piadas no seu trabalho:

Talvez uma pessoa ou outra não aceite muito ou não goste, ou faça alguma piadinha, provavelmente alguém faz alguma brincadeira ridícula sobre mim, mas nunca chegou ao meu ouvido. (E6)

Os relatos da E12 e da E6 convergem com a visão de Saraiva e Irigaray (2009), ao afirmarem que as políticas formais de promoção e gestão da diversidade não garantem a erradicação do preconceito enquanto houver uma permissividade dos gestores e uma impunidade de comportamentos discriminatórios passados. Para o E9, a empresa não é pensada para a diversidade. Ele justifica sua opinião pela falta de representatividade de grupos minoritários no ambiente de trabalho e pela má condução diante de episódios de assédio:

Não tem pessoas com deficiência, a empresa como um todo só 4% é mulher, é um número extremamente baixo. Negros eu acho que é bem dividido, mas também não tem tanta distribuição em níveis hierárquicos. Acho que muitos estão na operação, então acho que nem conta. Já tivemos casos de assédio por orientação sexual, era uma líder que era lésbica e ela foi assediada por isso e a empresa não se posicionou muito bem. (E9)

Já a E11, não reconhece a empresa como aberta à diversidade. Para ela o episódio do assédio moral sofrido no ambiente de trabalho não foi tratado da maneira correta. Durante o processo aberto por ela contra a pessoa que cometeu o assédio, a E11 relata que uma comissão julgadora foi formada sem nenhum representante da comunidade LGBTQIA+.

O grupo foi constituído apenas por homens e a decisão foi favorável ao assediador. O ocorrido demonstra um despreparo da empresa ao lidar com a situação que envolve um olhar para a diversidade.

Além disso, a E11 relata outra situação de despreparo da empresa ao lidar com a diversidade. Na ocasião, uma funcionária transgênero foi impedida de usar o banheiro feminino da empresa, que por sua vez, se recusou a utilizar o banheiro masculino. Como forma de resolver o problema, construiu-se um banheiro próprio para a funcionária utilizar, o que não foi a atitude correta a ser tomada segundo a E11:

Construíram, gastaram dinheiro público, foca nisso, para construir um banheiro ao lado para menina usar. Então eu acho que eles não sabem tratar, não sabem lidar. (E11)

Diniz et al (2013) compreendem que a má atuação da gerência em prol da diversidade é um dos principais fatores responsáveis por gerar a sensação de descompasso entre o discurso e a prática, e a descrença nas políticas de promoção e gestão da diversidade.

Em suma, os entrevistados percebem que a diversidade não é posta em prática nas empresas onde trabalham, e vários são os motivos para isso. Em primeiro lugar, a diversidade não foi vista na prática em situações em que as empresas não souberam agir da maneira adequada e não deram suporte aos seus funcionários (DINIZ et al, 2013). Da mesma forma, as ações tomadas em prol da diversidade não foram vistas como suficientemente eficazes, pois não evitaram comportamentos homofóbicos no ambiente de trabalho (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). E ainda, diante da falta de representatividade de grupos minoritários, sobretudo, em posições mais altas, a diversidade novamente não foi vista na prática.

Esses exemplos demonstram que entre o discurso e a prática da diversidade nas organizações, ainda existe uma grande distância a ser percorrida. Neste caminho, as visões dos entrevistados são importantes, uma vez que, elas representam as percepções daqueles que levam a demanda da diversidade às organizações e a coloca como legítima e necessária (NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014).

A diversidade levada à prática foi importante para o E15 conseguir se abrir no ambiente de trabalho quanto a sua identidade sexual. A empresa onde ele trabalha possui uma área específica para tratar sobre assuntos de diversidade, e segundo o E15, também disponibiliza canais de apoio e denúncia contra casos de desrespeito contra a identidade sexual dos funcionários. Além disso, ele relata que há gays, lésbicas e pessoas transgênero em

cargos de liderança na empresa. A maneira como a empresa lida com a diversidade foi decisiva para que o E15 pudesse se sentir mais à vontade no ambiente de trabalho para expressar sua identidade sexual sem medo:

Eu acho que o próprio ambiente que foi mais propício a abrir a situação. Quando eu não abria, eu tinha chefes homens, heterossexuais, eu trabalhava com muito mais homens, e não tinha nenhum gay na equipe. (E15)

Para Fraga et al (2019), o ambiente de trabalho regula o grau de abertura sobre a identidade sexual e a identidade da família. Em geral, a apresentação do cônjuge ocorre de maneira mais subentendida para casais homoafetivos. Segundo Sawyer, Thoroughgood e Ladge (2017) o ambiente de trabalho pode se mostrar hostil aos membros de famílias homoafetivas, que são levados a gerenciar a identidade da família no trabalho. No caso do E15, a hostilidade se apresentou por meio de um ambiente masculinizado e heterossexual, que não o deixava à vontade para falar abertamente sobre a sua identidade sexual.

O’Ryan e McFarland (2010) afirmam que membros de famílias homoafetivas se sentem mais confortáveis em expor a própria identidade, e a da família, no ambiente de trabalho, a partir da criação de conexões positivas com as pessoas. Diante de um ambiente mais acolhedor, cria-se a sensação de segurança e empoderamento da família no trabalho, ao passo que as estratégias que visam sua ocultação já não são mais necessárias.

Para o E15 a abertura da sua identidade sexual no trabalho ocorreu devido ao acolhimento que ele recebeu na atual empresa. Ele relata que, enquanto ainda namorava o E16, passou por pelo menos quatro empresas, e em nenhuma delas ele se sentiu confortável em falar sobre sua sexualidade. Contudo, na atual empresa ele passou a incluir o E16, já marido, no seu trabalho.

Outros entrevistados relatam já terem gerido a própria identidade sexual ou a identidade da família no ambiente de trabalho, por insegurança e medo. Contudo, afirmam que hoje isso não é mais necessário:

No começo eu tinha um pouco de insegurança. Aquele medo né: será que vão me tratar diferente? Será que vão olhar com outros olhos? Então no começo eu tinha, hoje em dia não tenho mais, mas no começo eu me policiava um pouco com relação ao

meu relacionamento homossexual, então eu tinha essa insegurança. (E15)

O relato do E15 demonstra que ele sentiu medo em divulgar sua identidade sexual no trabalho devido à antecipação do estigma (DISPENZA, 2015; LE BLANCK, 2015; HOLMAN, 2019), que gerou nele a expectativa sobre como iriam lhe tratar na empresa e se seria alvo de algum tipo de discriminação por ser gay. A antecipação do estigma, no caso do E15, o levou a gerir a sua identidade sexual no trabalho através de um comportamento mais comedido (O'RYAN; MCFARLAND, 2010; SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017; FRAGA et al, 2019).

Até eu sair do meu setor onde eu estava eu tive dificuldade de falar abertamente. Eu estou chegando em um lugar novo eu já vou com um discurso pronto para eu conseguir falar naturalmente sobre isso entendeu? Para não ter que depois criar. (E12)

Já a fala da E12 demonstra que ela enxerga no novo ambiente de trabalho uma oportunidade de não mais ocultar sua identidade sexual, como ela fazia quando trabalhava em uma área diferente. O trecho “para não ter que depois criar”, evidencia que em algum momento ela já precisou fabricar informações sobre a sua identidade sexual no trabalho (SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017), mas que hoje isso já não é uma necessidade.

Em suma, os relatos evidenciam, em um primeiro momento, um “constante planejamento” (O'RYAN; MCFARLAND, 2010) sobre a revelação da identidade sexual no trabalho, em virtude de um sentimento de insegurança e medo (DISPENZA, 2015; LE BLANC; FROST; WIGHT, 2015; HOLMAN, 2019) em divulgá-la. Contudo, demonstram que já não precisam gerenciar a identidade sexual e familiar no trabalho, o que mostra uma mudança da “marginalização para a consolidação e integração” do trabalho com a família (O'RYAN; MCFARLAND, 2010).

4.3. Categoria 3: O protagonismo está na família

A categoria 3 se propõe a analisar os relatos dos entrevistados acerca das relações entre o trabalho e a família, dentro do fenômeno da *dual-career*. Ela é composta por seis subcategorias. A primeira categoria, “Rompimento do modelo único familiar”, apresenta a forma como os entrevistados compreendem família, mostrando que não há um modelo único a ser seguido. Em “O casamento como um ato de legitimação da família”, discute-se o que o casamento representa para os casais, em termos práticos e simbólicos.

A terceira categoria, intitulada “As marcas de ser uma família homoafetiva”, aborda as vivências dos casais em diversos contextos da sociedade, chamando a atenção para como elas marcam a constituição e a dinâmica familiar. A quarta categoria, “Conciliar o trabalho e a família: a presença dos filhos como um divisor de percepção”, discute sobre como os casais equilibram as esferas do trabalho e da família, apontando para a presença dos filhos como um fator importante nessa dinâmica.

“Os familistas em evidência”, levanta o perfil dos casais diante da dinâmica trabalho-família, e aponta uma preponderância do perfil familista. Por fim, a sexta categoria, “O papel das organizações e os dilemas derivados de um contexto heteronormativo”, analisa a forma como as empresas apoiam os casais, evidenciando um desconhecimento por parte delas com relação à dinâmica *dual-career* e às demandas da família homoafetiva.

4.3.1. Rompimento do modelo único familiar

O entendimento sobre família tem sofrido constantes transformações ao longo das últimas décadas na sociedade brasileira. Com isso, novos arranjos familiares têm ganhado cada vez mais reconhecimento em diversos contextos. O IBGE, por exemplo, já havia considerado no censo demográfico de 2010 casais sem filhos e casais homoafetivos como arranjos familiares. Negreiros e Féres-Carneiro (2004) destacam que as famílias tendem a manifestar representações diversas à medida em que se visualiza uma fluidez e uma permeabilidade entre os gêneros. Todavia, é sabido que o modelo tradicional de família pautado na relação entre um homem e uma mulher, sacramentada através do matrimônio e constituída por filhos, representa um modelo de família reproduzido socialmente e que ainda se faz presente nos dias de hoje (TERUYA, 2000; SAMARA, 2002; FREYRE, 2003).

Esse modelo de família tradicional organiza a relação entre o homem e a mulher através de papéis específicos delineados à cada um. Dessa forma, cabe à figura do marido prover sustento à casa, enquanto à esposa cabe o cuidado com o lar e os filhos (SAMARA, 2002). Dito isto, esta categoria buscou evidenciar o entendimento dos entrevistados sobre

família e, sobretudo, compreender quais os modelos de família são referências para eles. Além disso, mostrar em que medida a divisão das responsabilidades com a família reproduz os papéis tradicionais.

Para a E12 existem múltiplos modelos de família, incluindo o seu arranjo familiar, formado por ela, sua esposa e sua cachorra. Segundo ela, o que os modelos de família têm em comum é a presença do amor e uma conexão entre seus membros. Na mesma linha, o E1 enxerga a existência de outros arranjos familiares diferentes do modelo tradicional:

Eu não consigo ver modelo familiar só em famílias que são héteros, ou só famílias que têm filhos, ou só famílias que são pessoas com laços sanguíneos. (E1)

O E13 entende que existem diversos arranjos familiares, e compreende essa diversidade como possibilidades diferentes de família dentro do “guarda-chuva LGBT”. O amor é um componente essencial para a constituição de uma família segundo a E11. Outros entrevistados também apontaram a presença de amor, respeito e acolhimento como essenciais à família.

Os relatos evidenciam o rompimento de um modelo único de família, à medida que eles compreendem que não existe apenas um modelo de família a ser seguido, mas sim uma diversidade de arranjos familiares possíveis. A diversidade se destaca na narrativa dos entrevistados justamente como uma maneira de advogar a favor da inclusão de suas famílias em um conceito mais amplo e menos restrito ao modelo tradicional (NEGREIROS; FÉRES-CARNEIRO, 2004). Adicionalmente destacam-se aspectos mais subjetivos associados ao significado de família como o amor, respeito e o acolhimento, o que mostra uma tendência em não se considerar a família apenas pelo viés prático (MACHADO, 2001).

Contudo, uma parcela dos entrevistados relaciona a família a aspectos menos subjetivos e mais funcionais. A E6 entende que a família funciona como uma engrenagem, onde seus membros têm funções distintas que precisam ser executadas em sincronia. A utilização da metáfora da engrenagem mostra que para a E6, a família é possível enquanto as pessoas têm algo a oferecer e contribuir com seu funcionamento. A E20 apresenta o mesmo entendimento, para ela a família constitui-se a partir “do que cada um tem a oferecer”. A E2 tem como referência de família o modelo de seus pais. O mesmo, aponta o E10: “modelo familiar para mim são os modelos que eu tive na minha infância, uma família absolutamente tradicional”.

As referências de família destes entrevistados, sobretudo do E10, se diferenciam das demais à medida em que elas resgatam um modelo de família tradicional experienciado a partir do convívio com os pais. O E10 relata que sua família é tradicional pois todos os seus tios, assim como seus pais, se casaram e não se divorciaram. Casos de divórcio ocorreram somente nos relacionamentos dos seus primos, ou seja, de familiares da sua geração. Além disso, ele destaca que seu relacionamento foi o primeiro homoafetivo na família e por isso sua referência de modelo familiar é segundo ele, tradicional.

Sobre a divisão de responsabilidades com a família, a afinidade foi apontada como o principal fator responsável pela organização dos casais diante das demandas da casa. O E10 relata que não há um “desenho de responsabilidade” pré-estabelecido entre ele e seu marido. Para ele, as afinidades definem a divisão das tarefas de casa: “a gente tem algumas afinidades, não tem uma divisão responsável consciente de papéis”. A percepção do E4 acompanha o mesmo raciocínio: “existe um território de cada um, que a gente vê que um se identifica mais com algum tipo de tarefa ou algum tipo de responsabilidade”.

Ele complementa dizendo que, enquanto seu marido prefere cuidar do bem-estar dos filhos, o que envolve o estabelecimento de horários para as refeições e a preocupação com a qualidade da alimentação, o E4 já direciona suas preocupações aos afazeres da escola e às reuniões. O E2 também mostra que a organização das tarefas de casa ocorre por afinidade, para ele as tarefas são divididas de acordo com “o que cada um gosta de fazer”. Isso também foi relatado pela E11 e pelo E16.

Em suma, a divisão das responsabilidades com a família para os entrevistados, não reproduz os papéis tradicionalmente associados ao homem e à mulher. O fator mais evidente que marca esse rompimento é a fluidez dos papéis atribuídos à cada cônjuge de acordo com suas afinidades por determinadas tarefas. Diante disso, percebe-se que não há uma sobrecarga aparente de tarefas à somente um dos cônjuges na relação, e isso pode trazer implicações à forma como eles lidam com a interface trabalho-família.

4.3.2. O casamento como um ato de legitimação da família

A Constituição Federal (1988) define três formas legais de constituição da família: o casamento civil; o casamento religioso e; a união estável, garantindo proteção do Estado às famílias constituídas através de uma dessas formas. Contudo, foi só em 2011, a partir de uma decisão do Supremo Tribunal Federal, que a união entre pessoas do mesmo sexo pôde ser considerada como entidade familiar e, equiparada em termos de direito às famílias

heterossexuais. Já em 2013, o Conselho Nacional de Justiça determinou que nenhum cartório no Brasil poderia se negar a realizar o casamento civil e a conversão da união estável em união civil entre pessoas do mesmo sexo. Desde então milhares de casamentos homossexuais têm sido realizados no Brasil e suas estatísticas registradas pelo IBGE.

É neste contexto que todos os casais entrevistados nesta pesquisa puderam oficializar as uniões, seja através do casamento civil, ou através da conversão em união estável. Dessa maneira, esta categoria buscou dar luz aos significados que os casais atribuem aos seus matrimônios, uma vez que representam um avanço na luta pelos direitos civis da comunidade LGBTQIA+ (CANABARRO, 2013).

Para o E14 o significado de seu casamento está relacionado com o contexto no qual ele foi possível acontecer:

É um marco na sociedade né! Porque até pouco tempo atrás a gente não conseguia casar no civil, no papel, sei lá até pouco mais de 10 anos atrás a gente não podia fazer isso. E aí tudo mudou muito recentemente, pelo menos no nosso país. O que é mais importante para mim foi isso, mostrar para o mundo e pra sociedade que a minha família existe.

Já para o E9 a decisão pela oficialização da união com o E10 veio a partir do receio de perder este direito diante do atual contexto político brasileiro:

Ficamos com muito medo, falamos: agora a gente precisa formalizar! Não sabíamos o que podia acontecer, o que vai impactar, se ele (o atual presidente da República) pode proibir enfim, lutar contra sabíamos que ele ia. (E9)

A E11 entende que seu casamento representou um “ato político claro” uma vez que se trata de um casamento homoafetivo. Sua esposa destaca que o casamento representou um “ato de libertação”, dando força para ser quem realmente ela é.

Ter um papel ali escrito por lei que você pode fazer aquilo, sei lá, me deu uma força muito grande. Qualquer pessoa pode falar qualquer coisa que eu posso responder com isso aqui, sabe? Eu

estou respaldada, um negócio bem forte assim, bem significativo, de me assegurar digamos assim. (E12)

De forma semelhante, o E4 considera seu casamento como um marco da sua liberdade, uma vez que ele não se considerava totalmente assumido quanto a sua orientação sexual de se casar. Segundo o E17 o casamento representou apenas um papel, mas um papel importante que carrega a legalização e afirmação da sua família.

Os relatos demonstram que o casamento representou não só uma realização pessoal, mas também uma conquista de direitos da comunidade LGBTQIA+ ocorrida na última década no Brasil. Sob essa perspectiva o casamento carrega uma importância política e social, representando a afirmação da família homoafetiva e a equidade em termos de direitos civis com relação à família heteroafetiva. A possibilidade do casamento legal representou para os entrevistados a oportunidade de mostrarem à sociedade que eles podem constituir uma família em uma sociedade em que determinados grupos ainda têm dificuldade em reconhecer esse arranjo como família (CANABARRO, 2013; ZANI; MANSANO, 2017).

Enquanto uma parcela dos entrevistados evidenciou o significado político e social de seus matrimônios, a outra enxergou o casamento como uma oportunidade de crescimento mútuo e como parte dos planos para o futuro, como mostram as falas do Casal 8:

Eu acho que a minha união com o E16 ela é muito pautada em respeito, em incentivo, em amizade, eu acho que essas são as palavras que definem o nosso relacionamento a nossa união, a gente constrói as coisas muito junto, pensa muito junto e a gente vai sempre incentivando o outro a progredir. (E15)

Acho que é isso sabe? Uma pessoa para estar do seu lado e te ajudar a crescer e você ter a possibilidade de ajudar essa pessoa a crescer também. (E16)

O E18 enxerga que após o seu casamento ele e seu marido passaram a pensar mais sobre o futuro e a possibilidade de construir uma vida a dois. O E1 relaciona o seu casamento a um propósito de vida e a objetivos comuns com seu marido. Para o E13 o casamento representou a confirmação dos planos que ele e seu marido têm para o futuro. Os

dois pretendem se mudar para outro país e recomeçar suas carreiras, e para isso sentiram a necessidade de oficializar a união.

Já a E6 relata que seu desejo, e o de sua esposa, pela adoção as fizeram oficializar a união, uma vez que só poderiam de fato adotar seus filhos se estivessem legalmente casadas. Neste caso, o casamento representou um passo dado em direção à concretização do sonho de se tornarem mães.

Em suma, os significados atribuídos pelos entrevistados ao casamento reforçaram a imagem da união como afirmação da família na sociedade à medida em que o casamento proporcionou um sentimento de empoderamento aos cônjuges. Falas como: “a minha família existe”; “me deu uma força muito grande”; “eu estou respaldada”, mostram que o casamento significou maior visibilidade ao arranjo familiar homoafetivo e passou confiança aos cônjuges para construírem um projeto de vida a dois.

4.3.3. As marcas de ser uma família homoafetiva

A construção desta categoria partiu de uma pergunta específica direcionada aos casais entrevistados, que buscou verificar a presença de algum tipo de desconforto quando suas famílias são colocadas em comparação com a família heteroafetiva, tida como tradicional pela sociedade. Segundo Sawyer, Thoroughgood e Ladge (2017) pessoas LGBTQIA+ sofrem um duplo estigma social, um de caráter individual e o outro vindo da própria constituição da sua família. Como consequência, membros de famílias homoafetivas tendem a encarar a falta de aceitação de sua família e inadequações estruturais adicionais em contextos nos quais vivem e trabalham (TOMBOLATO et al, 2018).

Nesta categoria foi dado foco às experiências dos casais em diversos contextos da vida cotidiana, ao passo que, o contexto organizacional será tratado adiante. Dessa maneira, objetivou-se apresentar as experiências narradas pelos entrevistados que pudessem ilustrar as vivências únicas das famílias homoafetivas.

Um primeiro destaque vem das falas do E17 e da E6 ao manifestarem orgulho de suas famílias quando colocadas em comparação com arranjos familiares tradicionais:

Acho que me dá mais orgulho ainda. Eu sou tão abençoado, eu tenho uma família tão linda, tão bonita e, é tudo tão de verdade e eu fico feliz pelas outras pessoas se elas têm também, então eu não tenho motivos para me sentir oprimido. (E17)

Eu não tenho desconforto, eu tenho alegria na verdade sabe? Porque, às vezes eu tenho até orgulho de falar para algumas pessoas: está vendo essa família que você diz tradicional? Ela é igual a minha, ou às vezes não faz isso que a gente faz. Não estou dizendo que a gente é certo ou errado, mas assim, não me traz desconforto, eu sou bem resolvida quanto a isso, eu sei que a nossa família é como qualquer outra, a gente dá o nosso melhor. (E6)

Os trechos em destaque demonstram a manifestação do orgulho como fator preponderante para os entrevistados não perceberem suas famílias como inferiores a qualquer outro arranjo familiar. A manifestação do orgulho nos relatos dos entrevistados sobre suas famílias é unânime, mesmo que para a maioria deles exista situações incômodas que suas famílias vivem de maneira única.

O E9 diz se sentir incomodado com a falta de representatividade de modelos familiares semelhantes ao dele. Para exemplificar ele relembra um passeio feito por ele e sua família a um *resort* familiar onde, segundo ele, só havia “famílias totalmente padrão”, e isso trouxe um certo incômodo. Esse episódio fez com que ele e seu marido criassem um perfil em uma rede social voltado a divulgar sua família e servir como referência a outras famílias:

E aí foi até um dos objetivos de quando a gente tinha criado nosso perfil que foi tanto tentar se aproximar e procurar famílias homoafetivas, quanto também servir de certa forma de referência. Acho que também a gente cresceu, se pensar décadas atrás onde se era um tabu ser gay, quanto mais você constituir uma família, acho que é impensável, então acho que é mais pensar essa possibilidade. (E9)

Ainda sobre o episódio no *resort*, o E10 diz ter se sentido incomodado diante de uma situação em que seu filho sentiu a necessidade de explicar para seus amigos que ele tem dois pais e não uma mãe e um pai. Para o E10, essa situação não deveria ser vista como natural, uma vez que coloca seu filho em uma “posição de desconforto” ao ter que explicar sua família e não saber como a outra pessoa irá reagir.

A E19 destaca que a visibilidade da família homoafetiva na mídia é menor em comparação com a visibilidade dada aos arranjos familiares heteroafetivos. Ela diz que filmes e novelas, por exemplo, retratam de maneira tímida sua família, privilegiando outros arranjos familiares. Como consequência ela observa que suas filhas, quando estão brincando, utilizam como referência de família um pai e uma mãe, e não a própria família. Para a E19 esse fato é consequência direta da falta de visibilidade e representatividade de famílias como as dela na mídia. Ela complementa afirmando que caso houvesse maior visibilidade da família homoafetiva na mídia, a sociedade a encararia com mais naturalidade e o preconceito diminuiria.

O preconceito pode ser percebido de diferentes maneiras pelas famílias homoafetivas, o E14 e o E16 afirmam ter receio de manifestar qualquer ato de carinho em público com seus cônjuges por medo de sofrerem preconceito ou serem vítimas de agressão física. Já a E6 relata que seus filhos não têm contato com os outros irmãos que foram adotados por um casal de pastores evangélicos. Ela atribui isso ao preconceito que o casal tem contra sua família devido às suas convicções religiosas: “eu acho que tem uma questão de religião, eles não permitem que os filhos se vejam, eles não aceitam, eles escondem, eles ocultam informação”.

Já para o E3 a religião é algo com que ele sempre pôde se apegar, mas desde que ele assumiu sua homossexualidade não se sente mais à vontade para frequentar a igreja. Ele relata que a proximidade com uma religião faz falta, principalmente agora que ele constituiu uma família:

Uma coisa que eu sinto falta é ter uma aproximação com algum tipo de religião. Eu não sentia tanta falta, mas depois que eu virei pai eu sinto falta disso, de ter uma figura que na minha família era muito importante, eu gosto muito disso, de ter um rito. (E3)

Para o casal 6, o que mais incomoda são situações em que as enxergam não como um casal, mas como irmãs ou como mãe e filha. O casal afirma que este tipo de situação é recorrente e representa a necessidade que as pessoas têm em enquadrá-las em outras representações de família. A E11 complementa dizendo que questionamentos sobre como ela e sua esposa fariam para ter filhos à incomoda porque, na maioria das vezes, são dúvidas “inofensivas”, mas que carregam um certo julgamento.

O E4 relata ter vivenciado uma situação desconfortável na escola de seu filho durante as comemorações ao Dia das Mães. Na ocasião, as atividades propostas exigiam que ele se colocasse em uma posição feminina, de mãe:

Tive que botar uma tiara no meu cabelo que era uma coisa exclusivamente feminina que eu não tinha interesse de colocar, mas eu estava lá representando meu filho então coloquei na cabeça, porque fazia parte da atividade, mas eu não me sentia representado naquele papel. (E4)

Como indica o E4, a situação causou desconforto, pois ele não se sentiu representado no papel que estava assumindo. Isso evidencia a abordagem inadequada dada pela escola à data comemorativa, que claramente não considerou em suas atividades famílias formadas por dois pais. Diante disso o E4 sugere que a escola passe a comemorar o Dia da Família, como uma forma mais democrática de celebrar a data.

Os relatos apresentados pelos entrevistados mostram experiências únicas de preconceito, discriminação e inadequações estruturais vividas em diversos contextos e espaços sociais, e que são consequência da visão negativa que a sociedade tem sobre a família homoafetiva (SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017; TOMBOLATO et al, 2018). Embora a família seja motivo de orgulho para todos os entrevistados é expressiva a diversidade de exemplos do cotidiano que os colocam em situações de vulnerabilidade e marginalidade, onde pares heterossexuais provavelmente não vivenciarão da mesma maneira.

4.3.4. Conciliar trabalho e família: a presença dos filhos como um divisor de percepção

Entre os dez casais entrevistados, sete deles possuem ao menos um(a) filho(a). Destes, cinco casais tiveram seus filhos por meio da adoção, enquanto dois recorreram ao método da Fertilização *In Vitro* (FIV). A adoção foi escolhida por todos os homens, enquanto a FIV foi utilizada pelas mulheres. Essa preferência corrobora a pesquisa de Machin (2016).

Certamente, os dois métodos de concepção envolveram o planejamento e despertaram expectativa nos casais. A chegada dos filhos pode representar a conclusão de um longo

processo e impactar a dinâmica da família. Para o E17 a chegada da sua filha complementou sua família, mudando toda a dinâmica familiar e a relação dele com o marido.

Mudou tudo! Melhorou tudo, sabe? Mudou tudo, mudou o companheirismo que já era bom, melhorou muito, mudou a alegria da casa, sabe? A gente já se sentia como uma família, eu e ele, mas a presença de uma criança é uma coisa incrível.
(E17)

A E6 aponta que a relação dela com sua esposa precisou passar por algumas adaptações com a presença dos filhos. Segundo ela, no início, as duas tiveram problemas de comunicação devido à diferença de personalidade, mas encontraram um equilíbrio:

Algumas coisas não cruzaram a informação: eu falava uma língua e ela falava outra. Então até a gente acertar desgastou um pouquinho, até a gente andar no mesmo ritmo, só que depois a gente conseguiu entrar numa sintonia. (E6)

O casal 5 também acredita que os filhos mudaram toda a dinâmica familiar e dão exemplos dessas mudanças. O casal passou a ter mais preocupação com as refeições, com o alinhamento das agendas e, com o estabelecimento de uma rotina.

Para o E3 a paternidade impactou a sua saúde. Ao adotar seus filhos, ele perdeu doze quilos nos primeiros quatro meses, pois se viu muito preocupado com a nova dinâmica da sua família. Ele diz que nos primeiros anos se dedicava mais do que o necessário ao bem-estar dos filhos e com o tempo ele percebeu que poderia dar uma certa autonomia a eles. O E3 reconhece esse processo como um aprendizado:

Teve que reorganizar tudo né. Até porque quando a gente adotou o mais novo ele tinha três anos, ele dependia bastante da gente. Para mim foi todo um processo de aprendizado, acho que eles foram me ensinando a ser pai no dia a dia. (E3)

Diante das falas dos entrevistados entende-se que os filhos representam uma mudança total em suas vidas, impactando, sobretudo, suas rotinas e a forma como se relacionam.

Diante disso, a presença dos filhos configura-se como um fator importante para compreender como os casais vivem a relação *dual-career* e conciliam o trabalho e a família.

Conciliar o trabalho e a família não é uma tarefa simples para os casais *dual-career* à medida em que ambos os cônjuges priorizam a carreira e, ao mesmo tempo, mantêm um compromisso com a família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969; 1971). Conflitos podem surgir dessa relação à medida em que um dos lados se sobressai e exige mais dedicação dos casais (HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992). Ademais, a presença dos filhos pode representar uma sobrecarga de trabalho e de funções, que é sentida pelos casais de diferentes maneiras (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; SKINNER, 1980).

Para a E8, conciliar trabalho e família é “uma tarefa árdua”, pois envolve “cuidar da casa, do casamento, da filha” e ao mesmo tempo cumprir as responsabilidades com o trabalho. Sua fala mostra que a família tem um peso considerável em sua vida, uma vez que envolve obrigações com diferentes esferas ao mesmo tempo.

Para o E9, a relação trabalho-família é difícil porque ele acredita que o trabalho consome a maior parte de seu tempo. Dessa maneira, suprir as necessidades da família, sobretudo aquelas advindas dos filhos, como acompanhar a lição de casa, comparecer às reuniões da escola, ajudar a estudar para as provas, se torna cansativo. A E19 também percebe a relação trabalho-família como algo que a deixa cansada, interferindo na relação amorosa com a sua esposa: “as vezes a gente quer conversar, quer namorar e a cansada por conta do trabalho não permite”.

O E3 entende que manter o equilíbrio entre o trabalho e a família é difícil, principalmente, em virtude das necessidades específicas que seus filhos têm: “eu acho que as crianças têm necessidades muito específicas conforme a idade, e as vezes no trabalho é muito difícil a gente conseguir conciliar essas vontades”.

A E6 relata que se sente frustrada ao tentar conciliar o trabalho e a família, pois percebe que não consegue dar a atenção que deseja à família após sua jornada de trabalho:

Eu sou uma pessoa que gosta muito de estar junto, sentada assistindo filme, de estar conversando, e o meu horário é curto para isso. Geralmente eu chego umas seis horas e quando dá umas nove a meia as crianças já tão indo para cama dormir. Então eu tento conciliar ao máximo o horário, só que as vezes eu fico até irritada por não conseguir fazer aquilo que eu queria, então isso para mim é uma coisa que pega. (E6)

À luz da *dual-career*, as falas dos entrevistados demonstram que, conciliar trabalho e família é uma tarefa difícil e geradora de conflitos, principalmente, do tipo trabalho-família. Esse tipo de conflito ocorre quando o casal percebe os elementos do trabalho interferindo na família (HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992). Essa interferência foi identificada, sobretudo, nas falas do E9, E19 e E6, que relatam sentirem-se cansados com a sobrecarga de trabalho e frustrados por ela impactar no relacionamento com a família. A presença dos filhos também é destacada nas falas da E8, E9 e E3 como principal fonte de demandas da família, que tornam a conciliação com o trabalho ainda mais difícil.

Já para os entrevistados sem filhos, conciliar o trabalho e a família não é percebido como algo tão difícil assim, como destacam o E15: “para mim é tranquilo, é algo muito natural”; o E14: “é bem tranquilo, a gente divide as tarefas de casa, a gente consegue fazer nossos horários, trabalhar e se dedicar também à família”; e a E11: “vou te dizer que é tranquilo, sendo bem franca”, que atribui isso ao fato de não possuir filho: “o fato de não termos filhos é algo que facilita bastante, se a gente tivesse neném seria mais difícil”.

Ademais, sabe-se que os casais *dual-career* utilizam estratégias para reduzir as tensões entre os papéis desempenhados no trabalho e na família (BIRD; BIRD, 1986). Os relatos dos entrevistados evidenciam ao menos três estratégias apresentadas por Bird e Bird (1986): a delegação de papéis, a empatia e a segregação.

A delegação de papéis ocorre quando os casais decidem atribuir funções a familiares ou pessoas contratadas. O E17 relata ter a ajuda de uma pessoa para cuidar de sua filha. A pessoa escolhida foi a madrinha da criança, que desempenha a função de cuidadora durante o tempo em que os pais estão trabalhando. Outros casais disseram ter a ajuda de pessoas contratadas para desempenharem atividades da casa e do cuidado com os filhos. Contudo, alguns relataram que durante o período da pandemia esses profissionais não puderam mais exercer suas funções e com isso ocorreu uma sobrecarga de funções advindas da família:

A pandemia acabou mudando toda uma dinâmica, então hoje a gente acaba não tendo funcionário, então tem que ter mais trabalho. (E7)

Nós estamos sem colaboradoras para limpeza, sem colaboradoras para cuidar dos meninos, e sem colaboradoras para cozinhar, porque com a pandemia a gente está fazendo

tudo, a gente que toma conta de casa, que toma conta de cozinha. (E1)

Na dinâmica *dual-career*, a empatia ocorre quando os cônjuges se apoiam diante de situações compartilhadas. Para o E13, conciliar o trabalho e a família envolve um processo empático:

Ele (E14) tem um processo empático com certeza, mas ele não está passando pela mesma coisa, então algumas vezes é possível acontecer alguns atritos nesse sentido porque são duas pessoas vivendo seus trabalhos e tendo uma vida conjugal, mas como a gente tem essa ideia de divisão das coisas existe uma certa tranquilidade no nosso relacionamento, a gente está se ajudando para que a gente tenha como desenvolver as nossas áreas de trabalho. (E13)

A segregação entre o que é do trabalho e o que é da família também pode ser percebida na fala do E13. A E7 também manifesta essa separação:

Hoje meus horários são muito definidos. Eu consigo sair do meu trabalho, esqueço o trabalho e é a hora da família. Então isso é muito definido, na hora do meu trabalho a minha dedicação é 100% ao meu trabalho.

Em suma, conciliar o trabalho e a família para os entrevistados é uma tarefa percebida, ora como fácil, ora como difícil, e o que determina uma percepção, ou outra, é presença dos filhos. Contudo, todos os casais manifestaram situações conflituosas envolvendo a relação trabalho-família, que independem dos filhos, por serem próprias da dinâmica *dual-career* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; SKINNER, 1980; HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992). E diante delas, utilizam estratégias para minimizar as tensões suscitadas desta relação (BIRD; BIRD, 1986). Com isso, cabe entender se há uma inclinação à um dos lados da relação trabalho-família por parte dos casais, pois isso pode evidenciar como eles tomam suas decisões e como elas influenciam seus direcionamentos de carreira.

4.3.5. Os familistas em evidência

A literatura sobre *dual-career* tem mostrado que a relação entre o trabalho e a família pode não ocorrer de forma equilibrada, mostrando que os casais que vivem essa realidade tendem a priorizar uma das esferas. Neste contexto, os chamados casais familistas tendem a priorizar a família em detrimento do trabalho, enquanto os casais carreiristas se dedicam mais ao trabalho e menos à família. Contudo, a literatura também evidencia os casais acrobatas, aqueles que conseguem suprir às demandas dos dois papéis, sem que necessitem priorizar ou trabalho ou a família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1980; BERLATO, 2015; BERLATO; FERNANDES; MANTOVANI, 2019).

Ao serem perguntados se priorizam um dos lados da relação trabalho-família, nove entrevistados relataram dar prioridade à família, o que de acordo com a literatura, os classificam como familistas. O grupo dos entrevistados familistas, em sua maioria, atribui às demandas com os filhos a inclinação pela esfera da família. Mesmo a E12, que não é mãe, reconhece que a presença dos filhos pode motivar tal prioridade:

Eu não tenho filho ainda, mas eu imagino: seu filho nasceu, está começando a andar, é um momento que você precisa muito ter aquela dedicação. (E12)

Em contrapartida, três entrevistados manifestaram dar prioridade ao trabalho, o que, segundo a literatura, os colocam em um perfil carreirista. O E15 diz que acaba priorizando o trabalho e a carreira, e a decisão por não ter filhos justifica sua prioridade:

O fato de eu não querer ter filhos, é muito mais porque eu prezo por um desenvolvimento de carreira mais acelerado, eu acho que uma criança prejudicaria o meu desenvolvimento profissional. (E15)

Adicionalmente, outros oito entrevistados apresentaram narrativas próprias do perfil acrobata, aquele que não percebe um desequilíbrio entre as esferas do trabalho e da família e consegue suprir as demandas das duas esferas. As seguintes falas exemplificam tais narrativas: “priorizar não, consigo adequar normalmente” (E18); “eu nunca precisei colocar na balança, sempre aconteceu naturalmente” (E16); “tem o trabalho e tem as crianças e tudo isso tem que ser uma coisa única” (E4).

Dentro do grupo dos acrobatas há o reconhecimento de que, variavelmente, surge a necessidade de priorizar ou o trabalho ou a família, de acordo com demandas pontuais vindas de um dos lados da relação. Contudo, essa inclinação permanece somente enquanto a demanda não é suprida, do contrário permeia o equilíbrio:

Eu acho que há momentos, tem fases que eu trabalho, tenho muitas coisas urgentes, muita demanda de trabalho então preciso focar nisso. Mas aí começa a aparecer questões familiares, que precisa dar mais atenção, acho que depende muito do que está acontecendo, que aí você vai vendo onde precisa dar um pouco mais de atenção. (E9)

O panorama formado através da classificação dos entrevistados de acordo suas inclinações frente a relação trabalho-família, mostrou que a maioria deles se enquadra no perfil familista, embora seja expressivo o número de entrevistados acrobatas. Tal informação se torna útil para compreender de que maneira a família influencia a dinâmica da *dual-career*, sobretudo, as relações que envolvem o trabalho e a carreira. Dessa forma, sendo a família a protagonista, suas demandas podem determinar as escolhas e o direcionamento de carreira dos casais através de um processo de negociação.

Ao lançarem luz sob a relação entre família e carreira, Pierce e Delahye (1996) destacam a mobilidade profissional como uma questão que merece atenção dos casais. Aceitar, ou não, uma nova oportunidade de trabalho envolve decisões conjuntas, demonstrando a influência que o estado civil tem perante o direcionamento de carreira dos cônjuges. Além disso, a carreira é uma esfera importante para ambos os cônjuges que vivem a *dual-career*, dessa maneira, a manutenção da carreira de ambos torna o processo de negociação ainda mais complexo.

Dois casais relataram ter passado por processos de negociação diante de uma nova oportunidade de trabalho dada ao cônjuge. No caso do casal 6, a E12 recebeu uma proposta de transferência dentro da mesma empresa onde ela trabalha, contudo, para ocupar uma posição que há cinco anos ela almejava. Para ela, essa seria uma oportunidade de crescimento profissional e de fazer o que realmente ela tem aptidão. A transferência envolveria a mudança de cidade e estado. Diante disso, a E11, decidiu também pedir transferência no seu trabalho para acompanhar a esposa, e conseguiu:

Ela (a E12) não foi obrigada a pedir transferência, mas isso é algo benéfico para ela, porque ela trabalhava em um setor em que ela não gostava, aí eu sabendo dessa possibilidade de mudança eu falei: vamos! Então querendo ou não, eu abri mão do que eu já tinha lá estabilizado para acompanhá-la, mas não me arrependo não. (E11)

A fala da E11 demonstra que, de alguma forma, ela precisou priorizar a carreira de sua esposa ao decidir acompanhá-la na mudança de trabalho. Além disso, ela reconhece que a possibilidade de pedir transferência no seu trabalho foi decisiva para que ela pudesse tomar a decisão. Ela demonstra também ter se colocado em uma posição empática (BIRD; BIRD, 1986) ao reconhecer que a esposa não estava feliz no trabalho anterior, e que a mudança traria benefícios nesse sentido.

No caso do casal 7, o E13 foi aprovado em um processo seletivo para cursar seu pós-doutorado em outro país. Diante disso, o E14, que é médico, decidiu acompanhar seu marido. A decisão significou para o E14 um novo direcionamento de carreira, uma vez que ele precisará atuar em uma área da medicina onde ele não tem experiência:

Eu me dispus a me mudar com ele para outro país, eu me dispus a meio que deixar de lado um pouco a minha especialidade que é a radiologia e me dedicar a uma outra área dentro da medicina que sinceramente eu nunca esperei que eu fosse trabalhar com isso. (E14)

O E14 encara a mudança como algo natural da vida conjugal, onde ambos os cônjuges acabam renunciando a determinados objetivos em prol do bem-estar do casal:

Eu acho que o casal passa a viver de acordo com que o outro vai conquistando também, ele teve essa conquista e eu abri mão de uma coisa para acompanhar ele nessa conquista. Eu acho que a vida conjugal ela é assim, eu acho que a gente vai vivendo, adequando a nossa carreira às possibilidades. (E14).

Os dois casos ilustram situações que fazem parte da realidade dos casais *dual-career*. Neste contexto, as decisões são tomadas a partir de negociações que envolvem a carreira e a família. Observa-se que os casais precisaram fazer escolhas ponderando a carreira de cada um, contudo, a família foi prioridade, uma vez que a manutenção da vida conjugal se mostrou como um fator decisivo para que os cônjuges decidissem pela mobilidade profissional. Diante disso as organizações desempenham um papel essencial de apoio à adaptação do funcionário e de seu cônjuge ao novo ambiente e cultura (PIERCE; DELAHYE, 1996; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989; WOLF-WENDEL; TWOMBLY; RICE, 2000).

Os relatos do casal 5 também evidenciam a família como norteadora das escolhas de carreira. O E9 considera que hoje em dia sua disponibilidade de mudança é menor em comparação com a sua época de solteiro:

Hoje eu acho que o que muda na minha carreira é disponibilidade de mudança. Acho que quando eu era solteiro eu nunca me preocupei com isso, se tivesse que morar em qualquer lugar eu iria se fosse interessante profissionalmente. Hoje para mim já, eu já descarto isso. (E9)

Para o E10 o equilíbrio entre a carreira e a família demanda escolhas. Para ele é difícil ter que fazê-las e, geralmente, ele acredita ficar em débito com os dois lados. Contudo, ele entende que se fosse solteiro este equilíbrio seria mais fácil de se alcançar:

Se eu fosse solteiro, se não fosse casado e não tivesse família nesse sentido, se essa escolha seria um pouco mais fácil, provavelmente eu teria que equilibrar entre a minha vida social a vida do trabalho, mas acho que seria mais fácil de equilibrar. (E10)

A percepção do casal demonstra a influência do estado civil perante as escolhas de carreira (BERLATO, 2018), uma vez que ambos consideram que o estilo de vida levado antes e depois do casamento muda a forma como eles decidem sobre suas carreiras. Para o casal 2, a constituição da família foi o principal motivo para que os cônjuges pedissem demissão. O E3 relata que pediu demissão após seis anos trabalhando como arquiteto em uma empresa sem ter

ganhos proporcionais à sua posição. Com a chegada dos filhos ele sentiu a necessidade de aumentar os seus ganhos e para isso decidiu mudar de emprego:

Se não fosse (os filhos), eu não ia pedir demissão. Mas isso me propiciou vim para (a empresa) e hoje meus ganhos são muito além. De fato, eu não teria tido essa oportunidade e não teria me permitido essa oportunidade se não fosse as crianças, então eu vejo muito como um encorajador. (E3)

Já para o E4 a decisão veio após ele entender que não se encaixaria mais em um emprego com horários rígidos por conta das demandas que seus filhos trouxeram à família:

O trabalho das oito às dezoito já não encaixava mais na minha rotina de família e eu precisava de alguma coisa que me propiciasse intercalar. Eu precisava de intervalos ou de horários que eu pudesse remanejar e encaixar a rotina dos meus filhos, e por isso eu tomei a decisão de mudar de carreira. (E4)

As organizações necessitam dar atenção à essa dinâmica, uma vez que a família desempenha um papel preponderante nas escolhas profissionais dos funcionários, e isso pode impactar diretamente em processos de recrutamento, promoção e retenção de talentos que são de competência da área de gestão de pessoas. Os profissionais da área devem pensar em estratégias de gestão de pessoas que levem a família em consideração, uma vez que ela se mostra essencial para quem vive a *dual-career*. Não considerar a família pode acarretar perdas de talentos, que são recursos essenciais para as organizações que atuam em contextos cada vez mais competitivos.

4.3.6. O papel das organizações e os dilemas derivados de um contexto heteronormativo

O fenômeno da *dual-career* é enxergado pelas organizações à medida em que elas enxergam a relação entre trabalho e família como conflituosa e capaz de impactar o desempenho de seus funcionários que vivem essa realidade. Diante disso, passam a oferecer

apoio aos casais *dual-career* como forma de minimizar as consequências desta relação conflituosa, oferecendo benefícios como, horários de trabalho mais flexíveis, licença parental, auxílio creche e assistência para relocação (WILCOX-MATTHEW; MINOR; 1989).

Contudo a realidade brasileira mostra que os profissionais de gestão de pessoas nas organizações, ainda não reconhecem a realidade *dual-career* através de suas práticas de gestão da mesma maneira como fazem à nível individual (BERLATO, 2018). Adicionalmente, os casais homoafetivos podem lidar com inadequações estruturais derivadas de um ambiente organizacional heteronormativo, que privilegia a heterossexualidade e marginaliza a homossexualidade através de suas estruturas de pensamento e ação (RUMENS, 2016).

A falta de reconhecimento da realidade *dual-career* nas organizações onde os entrevistados trabalham é percebida através de seus relatos. Nenhum entrevistado reconheceu alguma política ou prática voltada ao seu arranjo familiar, demonstrando que tanto a dinâmica *dual-career*, quanto o arranjo familiar homoafetivo não são considerados pelas práticas de gestão de pessoas.

Quanto aos possíveis benefícios que as organizações podem oferecer aos casais *dual-career*, o trabalho flexível foi percebido por alguns entrevistados como um fator determinante para se manter equilibrada a relação entre trabalho e família. Contudo, aqueles que demonstraram possuir uma certa flexibilidade no trabalho não estão vinculados a empresas, como é o caso dos entrevistados 3, 4, 7, 8, 10, 13 e 14, que trabalham de forma autônoma. O E3 relata que, durante o planejamento da sua paternidade, ele precisou pedir demissão do emprego e se dedicar ao trabalho autônomo por acreditar que isso lhe traria maior flexibilidade para poder se dedicar aos filhos.

Outros relatos demonstram que as organizações podem não estar preparadas para lidar com as demandas dos casais *dual-career* homoafetivos (DE FREITAS, 2015), ao reproduzirem uma legislação trabalhista que perpetua mecanismos discriminatórios (TOMBOLATO et al, 2018). Diante disso o principal dilema para estes casais está relacionado à licença parental. Os casais 1, 2, 9 e 10 relataram suas experiências em relação ao tema.

O E2, que tem quatro filhos adotivos, relata ter entrado com um processo judicial durante a primeira adoção para que lhe fosse concedido o direito à licença de 120 dias. Após ter conseguido o direito, às adoções que se seguiram foi assegurado o mesmo benefício. Durante o processo de adoção de seus filhos, o E3 chegou a um acordo com a empresa onde conseguiu um período de afastamento equivalente à licença maternidade. Diante disso ele

entende que acabou reproduzindo o papel de mãe, uma vez que seu marido não conseguiu se afastar do trabalho com a chegada dos filhos:

Em um primeiro momento eu que acabei assumindo mais o papel da mãe porque eu que tirei a licença, então fiquei mais disponível para as crianças e eu acabei também mudando de emprego para poder estar mais em casa. (E3)

No caso do casal 9, o afastamento pelo período de 120 dias foi concedido apenas ao E18, enquanto o E17 teve cinco dias. A fala do E17 demonstra novamente a reprodução dos papéis da mãe e do pai no contexto da licença:

O E18 conseguiu seis meses para ficar com a nossa filha, eu tive cinco dias, é porque na verdade, mesmo tendo dois pais, um tira a licença maternidade e o outro paternidade né, um se afasta por maior tempo e o outro por menor tempo. (E17)

A história se repete no caso do casal 10. À E19 foi concedido o direito à licença maternidade, uma vez que ela foi quem gerou suas filhas. Contudo, sua esposa, a E20, entrou com um processo administrativo na empresa onde trabalha para conseguir o mesmo direito, mas foi concedido apenas 45 dias de afastamento a ela. Diante da situação a E20 relata ter ficado muito decepcionada, pois acreditava ser possível ter direito à licença maternidade mesmo não gerando suas filhas, uma vez que ela já havia pesquisado casos no Brasil onde esse direito foi adquirido:

Eu pesquisei, entreguei pesquisa junto de empresas que estão, que tem um RH lá muito melhor resolvido para essas questões de diversidade de duas mães que tinham conseguido a licença e eu sempre achei que eu fosse conseguir. Eu fiquei frustrada, surpresa, arrasada. Eu não me imaginava sem a licença maternidade porque eu não gerei as meninas, mas nós passamos pela mesma situação. (E20)

A falta de previsão legal e de apoio das organizações à licença parental leva os casais a se enquadrarem na realidade da união heteroafetiva, que tem definidos os direitos da maternidade e da paternidade. O contexto é claramente heteronormativo, uma vez que a união heteroafetiva é privilegiada e os membros da união homoafetiva não têm os mesmos direitos resguardados, o que os leva a recorrer a outras instâncias para adquiri-los, muitas vezes sem êxito. Diante disso, as organizações têm um papel decisivo de apoio aos seus funcionários, atuando junto aos casais homoafetivos em prol de ações afirmativas que busquem dar equidade de direitos dentro do ambiente de trabalho e, além disso, pressionando às instituições legais a reconhecerem direitos aos casais homoafetivos que já são usufruídos pelos casais heteroafetivos.

4.4. Categoria 4: A *dual-career* em uma leitura interseccionada

Para Castro (2015), os estudos sobre *dual-career*, tradicionalmente, tratam sobre questões de gênero ao discutirem os papéis atribuídos ao homem e à mulher, bem como suas transformações. Contudo, investigar o fenômeno *dual-career* a partir da perspectiva de casais homoafetivos significou dar visibilidade às questões únicas que envolvem a identidade homossexual, como: a diversidade, a homofobia e, a luta por direitos civis.

Todavia, adotar a perspectiva da identidade homossexual não exclui questões derivadas de outras categorias identitárias, como o gênero. Isso ocorre porque casais homoafetivos, ao mesmo tempo que têm a sexualidade como parte importante da identidade, mantêm conexões com outras categorias, que juntas constroem a identidade e suas vivências.

Com isso, os estudos sobre a comunidade LGBTQIA+ precisam evidenciar que, as experiências de discriminação baseadas na identidade sexual são combinadas com outras, advindas de categorias identitárias que também evidenciam a diferença, como a étnica, de classe social e de gênero (CRENSHAW, 1989; 1991; 1995; SULLIVAN, 2004; DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2020).

Isto posto, essa categoria buscou evidenciar as experiências combinadas de discriminação dos entrevistados, que derivam da interseccionalidade entre as categorias identitárias as quais eles pertencem. Em primeiro lugar, vale destacar o relato do E15, que embora não capte propriamente a ideia da interseccionalidade, revela uma empatia com o sofrimento de uma identidade marginalizada na sociedade, diferente da sua:

Eu sei que o grupo LGBTQIA+ sente uma determinada dor, mas eu também sei que o grupo de afrodescendentes também sente e eu me coloco no lugar do outro e entendo o lugar do outro.

O E4 apontou a diferença de idade entre ele e seu filho mais velho como motivo de espanto por parte da sociedade:

O que eu acho engraçado que acontece comigo, eu não causo espanto por ser gay, e por ter família, o que causa espanto é eu ter um filho de 15 anos, porque eu sou novo, eu tenho 32 anos e meu filho tem 15. Então quando você vai contar naturalmente para uma pessoa que você tem filhos, primeiro que, as pessoas de 32 anos hoje, ainda não tem filhos, as pessoas estão deixando para ter filhos mais tarde, aí quando você fala que tem dois filhos e o mais velho tem 15, todo mundo fala assim: “como é possível?”. (E4)

O relato do E4 demonstra que ele e sua família, não sofrem preconceito por manifestarem uma identidade homossexual, mas por se distanciarem de um padrão etário estabelecido para a diferença entre as idades dos pais e dos filhos. Além disso, o E4 enxerga que ele não atende à expectativa social associada à sua faixa etária, uma vez que ele percebe as pessoas com a mesma idade ainda sem filhos. A E20 também relata sofrer preconceito devido a uma questão etária. No seu caso, a diferença de idade entre ela e sua esposa, que é de 12 anos, incomoda as pessoas.

Já o E2 evidencia ter sofrido mais preconceito devido a sua origem, e menos pela sua identidade sexual: “eu senti mais preconceito sendo nordestino, morando no Rio, do que ser gay no meu trabalho”. Adicionalmente, o E2 manifesta que a adoção de seus filhos gerou uma admiração na sua comunidade, que ultrapassou qualquer preconceito que ele já tenha sofrido por ser gay:

A ação da adoção foi muito mais visualizada pelas pessoas do que qualquer preconceito. Então era os pais dos meninos que eu vejo sempre tratando bem, que eu vejo sempre no facebook.

As pessoas me seguem, muitos para ver como é que estão os meninos, para ver como é que está a criação. (E2)

No contexto do trabalho, a E12 enxerga que as mulheres não têm as mesmas oportunidades de crescimento profissional, e são desacreditadas em suas funções. Ela relata que já presenciou os colegas de trabalho homens questionando a competência do trabalho das mulheres. Além disso, ela relata que o bom desempenho de uma amiga em sua função, foi motivo de espanto entre os homens, reafirmando que em seu trabalho as mulheres passam por situações em que são desacreditadas.

O E16 também relata uma situação no trabalho onde ele se sentiu incomodado com o comportamento preconceituoso de uma gestora perante a aparência de uma candidata a um cargo na empresa. Ao ser questionada sobre as competências da candidata para assumir o cargo, a gestora emitiu opiniões de teor gordofóbico. Diante da situação, o E16 relata que perdeu a admiração que tinha pela sua líder e começou a procurar por um novo emprego após o episódio.

Os relatos apresentados nesta categoria mostram que os entrevistados reconhecem formas combinadas de discriminação sentidas por eles, ou por pessoas próximas. Evidenciar essa combinação é importante para mostrar que apesar dos entrevistados compartilharem experiências semelhantes de preconceito derivadas de suas identidades homossexuais, também vivenciam diferentes situações de preconceito por pertencerem a outras categorias identitárias (CRENSHAW, 1989; 1991; 1995; SULLIVAN, 2004; DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2020).

No âmbito organizacional, a perspectiva da interseccionalidade ao ser captada pelos gestores, pode auxiliá-los na elaboração e na efetividade das práticas e políticas de gestão da diversidade, uma vez que ela proporciona um entendimento mais profundo sobre a realidade das pessoas que vivem a diversidade em suas diferentes formas.

Diante da análise e discussão realizados neste capítulo, a tabela 3 apresenta uma síntese dos principais resultados obtidos em cada categoria:

Tabela 3. Síntese das categorias

Categoria 1 - A identidade homossexual como produto da socialização	
A homossexualidade produz o ser, mas não garante o “pertencer”	<ul style="list-style-type: none"> • Ser homossexual não significa, necessariamente, pertencer à comunidade LGBTQIA+
A sociedade que pune, julga e rotula	<ul style="list-style-type: none"> • A homofobia assume diferentes formas • Os privilégios afastam o preconceito e a discriminação
Categoria 2 - A carreira customizada à identidade homossexual	
Uma identidade sexual que marca passos profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • A carreira é vista como trajetória, desenvolvimento e progresso • A identidade homossexual define escolhas de carreira e impõe desafios e dificuldades, mas não limita o desenvolvimento profissional
Discursos florais não exalam ações: a diversidade precisa ser plantada	<ul style="list-style-type: none"> • Há um descompasso entre o discurso e a prática da diversidade nas organizações • No ambiente de trabalho, a expectativa do estigma é o principal fator gerador de estresse • A expectativa do estigma levou a ocultação da identidade sexual no trabalho • A constituição da família transformou a ocultabilidade em orgulho • Quando a diversidade é posta em prática, há uma melhora na relação trabalho-família
Categoria 3 - O protagonismo está na família	
Rompimento do modelo único familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Os modelos familiares são mais diversos e menos restritos ao tradicional • A divisão das responsabilidades com a família não reproduz os papéis

	<p>tradicionalmente associados ao homem e à mulher</p> <ul style="list-style-type: none"> • Há uma fluidez dos papéis atribuídos à cada cônjuge de acordo com suas afinidades
O casamento como um ato de legitimação da família	<ul style="list-style-type: none"> • O casamento significou maior visibilidade ao arranjo familiar homoafetivo e passou confiança aos cônjuges para construírem um projeto de vida a dois
As marcas de ser uma família homoafetiva	<ul style="list-style-type: none"> • Experiências únicas de preconceito, discriminação e inadequações estruturais são vividas em diversos contextos e espaços sociais pelos casais homoafetivos
Conciliar trabalho e família: a presença dos filhos como um divisor de percepção	<ul style="list-style-type: none"> • Conciliar trabalho e família é mais difícil para os casais com filhos • Três estratégias foram utilizadas pelos casais para reduzir as tensões entre os papéis desempenhados no trabalho e na família: a delegação de papéis, a empatia e a segregação
Os familistas em evidência	<ul style="list-style-type: none"> • Há o predomínio do perfil familista • A família norteia a trajetória de carreira dos cônjuges • Tanto a <i>dual-career</i>, quanto a família homoafetiva não são consideradas pelas práticas de gestão de pessoas • A legislação trabalhista legitima situações de discriminação envolvendo a licença parental
O papel das organizações e os dilemas derivados de um contexto heteronormativo	

Categoria 4 - A *dual-career* em uma leitura interseccionada

- Os casais evidenciam formas combinadas de preconceito e discriminação

- As organizações precisam reconhecer essas formas para gerenciarem a diversidade de maneira mais assertiva

Fonte: elaborado pelo autor.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Existe, hoje, o fato de que as organizações têm dado maior atenção às demandas de seus funcionários LGBTs, ao reconhecerem que há situações peculiares, marcadas por experiências únicas de preconceito e discriminação na sociedade, que reverberam de modo contundente no ambiente de trabalho. Diante disso, a promoção e inclusão da diversidade nas organizações já se torna algo bem mais palpável, percebido por meio das suas práticas e políticas de gestão.

Enquanto indivíduo, membros da comunidade LGBTQIA+ têm sido percebidos e considerados nas agendas de ação dentro das organizações, mas ainda há pouca atenção às implicações familiares e suas relações com o trabalho quando se fala de casais homoafetivos, inclusive na perspectiva de *dual-career*. A interface trabalho-família é uma dimensão de extrema importância para as organizações compreenderem como o desempenho no trabalho é afetado pelas responsabilidades com a família, e vice-versa, e para desenvolverem estratégias de apoio aos casais.

Isso estimulou os esforços para a presente pesquisa, que buscou compreender como os casais homoafetivos vivenciam a relação trabalho-família no contexto da *dual-career*. Essa atenção busca aprofundar o conhecimento sobre as relações entre trabalho e família e os papéis assumidos, considerando que ainda não são tão claros, o que justifica a importância desse olhar.

Foram realizadas vinte entrevistas com dez casais homoafetivos e que vivem a relação *dual-career*. Através de uma análise de narrativa, quatro categorias de análise foram evidenciadas. A primeira categoria, intitulada “A identidade homossexual como produto da socialização”, evidenciou a maneira como os entrevistados reconhecem suas identidades sexuais e como elas são socializadas. Aqui foi possível verificar que cada um manifesta seu próprio processo de reconhecimento e desenvolvimento da identidade homossexual, e com base nesse processo, sente-se pertencido, ou não, à um grupo social.

A relação entre ser homossexual e pertencer à comunidade LGBTQIA+ não é a mesma entre os entrevistados. Enquanto uma parcela manifestou total alinhamento entre ser e pertencer, outra reconheceu essa relação de forma menos determinística, e ainda, uma terceira parcela não associou ser homossexual a pertencer à comunidade LGBTQIA+. No contexto da gestão da diversidade, esse fato é sensível às organizações, uma vez que ele quebra paradigmas e estereótipos associados à identidade homossexual como uma manifestação unívoca. Mostrando o contrário, a constatação de que ser, nem sempre significa pertencer, chama a atenção a quem desenvolve as práticas e políticas de diversidade a não tratar como

único um grupo de pessoas que convergem em certos aspectos, mas que divergem em tantos outros.

Além disso, a categoria identificou que a homofobia é sentida de diferentes maneiras pelos entrevistados, como resultado da socialização de suas identidades sexuais. E, para uma parcela deles, seus privilégios os põem em condições melhores dos demais, e fazem com que o preconceito e a discriminação não sejam sentidos, ou percebidos. Novamente, aqui é possível compreender que a identidade homossexual não carrega um padrão único, isso porque, cada vivência expressa uma forma distinta de manifestação e de socialização da homossexualidade.

A segunda categoria, “A carreira customizada à identidade homossexual”, mostrou que a trajetória profissional dos entrevistados está costurada às suas identidades sexuais. Esse entrelace foi percebido através dos relatos que evidenciaram as escolhas de carreira sendo feitas sob a influência da condição minoritária carregada pela homossexualidade, e as dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho.

Os passos profissionais foram dados à medida que os entrevistados conseguiram alinhar a identidade sexual à uma área de atuação acolhedora. Há casos em que a carreira acadêmica foi escolhida, pois foi percebida como aberta à diversidade. Em outros, a opção por exercer um cargo público representou uma segurança em manifestar a identidade sexual sem o medo da demissão. No ambiente de trabalho, os entrevistados manifestaram distintas formas de homofobia, que foram desde casos de assédio, até situações de piada. No entanto, todos eles não reconheceram a identidade sexual como limitadora do crescimento profissional.

As percepções dos entrevistados sobre a gestão da diversidade nas organizações onde trabalham, apontaram para um descompasso entre o discurso e a prática. A principal razão apontada para isso, foi a persistência de um ambiente carregado de preconceito, que aparece, na maioria das vezes, de forma sutil. Esse tipo de ambiente foi responsável pela geração de estresse entre os entrevistados ao longo de suas experiências profissionais. O principal fator de estresse identificado foi o de expectativa do estigma, expressa através da antecipação do funcionário de que ele sofrerá algum tipo de preconceito ou discriminação no trabalho por ser homossexual.

Como resultado, os entrevistados disseram já ter ocultado a sexualidade no trabalho durante um período de suas vidas. Contudo, a maioria relatou que hoje em dia não necessitam mais lançar mão de tal estratégia. A constituição da família foi apontada como um fator determinante para que a ocultabilidade da sexualidade se transformasse em orgulho. Um contexto organizacional realmente aberto a diversidade foi outro fator importante para que a

identidade sexual, e da família, fossem expressos no trabalho, melhorando a relação entre o trabalho e a família, uma vez que as duas esferas já não precisam ser separadas.

A terceira categoria, nomeada “O protagonismo está na família”, chamou a atenção sobre as relações entre trabalho e família, para os casais que vivem a *dual-career*. De maneira geral, a família é colocada à frente do trabalho nas decisões que envolvem o direcionamento de carreira.

O estado civil influencia as escolhas de carreira dos casais, uma vez que os entrevistados demonstraram que, ao se casarem, tiveram que direcionar a carreira de acordo com a nova realidade, levando em consideração a carreira do cônjuge. Ao passo que, enquanto se mantinham solteiros, esse direcionamento era individual. A vida a dois representou uma constante negociação entre os casais a respeito dos passos profissionais de cada um. Diante disso, houve situações em que um dos cônjuges teve que redirecionar a própria carreira em prol do desenvolvimento da carreira do/da parceiro/a.

Conciliar o trabalho e a família foi sentida como uma tarefa mais difícil para os casais com filhos. Entre eles, predomina a percepção de que a chegada dos filhos representou mais responsabilidade para o casal, e aumentou as demandas com a família. Dessa maneira, os casais com filhos perceberam mais o conflito do tipo família-trabalho, em que as responsabilidades com a família tomam mais tempo que as responsabilidades com o trabalho. No intuito de equilibrar essa relação e diminuir esse conflito, os casais manifestaram a utilização de algumas estratégias, como a delegação de papéis, a empatia e a segregação.

A delegação de papéis ocorreu para uma parcela dos casais que delegou o cuidado com os filhos a um terceiro da família ou contratado. A empatia foi utilizada em momentos em que os parceiros flexibilizam as responsabilidades com as tarefas de casa, sobretudo, quando um deles está mais comprometido com o trabalho. Ainda, a segregação foi uma estratégia comum identificada entre os casais, que relataram ter bem definidos os horários em que se dedicam exclusivamente ao trabalho e a família.

Ademais, esta categoria evidenciou as especificidades dos casais homoafetivos, que vão desde a consideração do casamento como um ato político e de legitimação da família, passando pelas experiências de preconceito, discriminação e inadequações estruturais tidas em sociedade, até a percepção da família como um modelo amplo e diverso. Essas considerações tornam a realidade dos casais homoafetivos única, e isso repercute no ambiente de trabalho.

Nenhum entrevistado reconheceu o apoio da empresa através de alguma prática ou política voltada à família no trabalho, demonstrando que, tanto a *dual-career*, quanto a família homoafetiva não são consideradas pelas organizações. Ademais, alguns relatos demonstram

situações em que a legislação trabalhista legitima a discriminação contra os casais homoafetivos que têm filhos, uma vez que a licença parental não é a mesma para ambos os cônjuges, mesmo sendo eles do mesmo sexo e gênero.

Por fim, a quarta e última categoria, intitulada “A *dual-career* em uma leitura interseccionada”, identificou os relatos dos entrevistados que apontaram para formas combinadas de preconceito e discriminação sofridas por eles ao longo de suas experiências de vida e profissionais. Tais relatos demonstram que, para além da homofobia, os entrevistados enfrentam discriminação por pertencerem a outras categorias identitárias, como o gênero, a classe social, a étnico-racial e a geracional.

Essa constatação pode auxiliar os profissionais de gestão da diversidade nas organizações a terem um olhar mais holístico para a diversidade e para as suas intersecções. Isso também se aplica aos estudos sobre LGBTs que se propõem a abandonar os estereótipos e preconceitos associados a essas pessoas, e adquirir uma perspectiva interseccionada das vivências que acompanham as identidades LGBTQIA+.

5.1. Implicações para o campo individual e organizacional

O fenômeno *dual-career*, ao relacionar as esferas do trabalho e da família, traz implicações ao campo individual, quando se olha para a trajetória de carreira e a dinâmica dos casais; e organizacional, com as empresas se adaptando a essa configuração. Somado a isso, ao jogar luz sob a realidade dos casais homoafetivos, essas implicações ganham novas leituras.

Dessa maneira, foi possível identificar com esta pesquisa, que no campo individual, as trajetórias de carreira dos casais homoafetivos que vivem a *dual-career* estão associadas a questões da identidade homossexual. Assim, os passos profissionais, em certa medida, foram marcados por experiências de discriminação e preconceito que impuseram desafios e dificuldades, mas que não limitaram o desenvolvimento profissional.

Além disso, a dinâmica entre os casais mostrou uma divisão de responsabilidades com a casa e a família, menos pautada por papéis tradicionalmente atribuídos aos cônjuges, e mais por uma fluidez de papéis de acordo com as afinidades. Isso demonstrou não haver uma sobrecarga de responsabilidades com a esfera da família a um dos cônjuges dentro da relação. Contudo, a presença dos filhos se mostrou um fator atenuante na dinâmica familiar, tornando mais desafiadora a tarefa de conciliar o trabalho com a família.

No campo organizacional, os resultados da pesquisa demonstraram um descompasso entre o discurso e a prática da diversidade, e um despreparo das empresas, ao lidarem com as questões derivadas, tanto da dinâmica *dual-career*, quanto da realidade dos casais homoafetivos. Isso evidencia, para as organizações, a necessidade de se olhar para a dimensão familiar, e não somente individual, no momento da elaboração e da aplicação das práticas de promoção e inclusão da diversidade, e daquelas voltadas a configuração *dual-career*.

Ademais, a forma única como os casais homoafetivos navegam a interface trabalho-família denota um protagonismo da família, evidenciado no direcionamento de carreira desses casais. Diante disso, novamente as organizações têm a possibilidade de desenvolver estratégias que busquem melhorar o bem-estar de seus funcionários homossexuais casados e desenvolver seus talentos, dentro de um contexto organizacional que de fato consiga alinhar o discurso à prática da diversidade.

5.2. Limitações da pesquisa e sugestões para estudos futuros

O desenvolvimento desta pesquisa apresentou algumas limitações. Dentre elas, destaca-se a delimitação do sujeito de pesquisa e a impossibilidade de generalização dos resultados. Quanto ao sujeito de pesquisa, optou-se por investigar casais de mesmo sexo, entre homens e entre mulheres. Dessa forma, foram incluídos na amostra, somente gays e lésbicas, e excluídos as demais identidades LGBTQIA+. O tamanho da amostra, de dez casais, impossibilitou a generalização dos resultados, embora sejam consistentes com a qualidade dos dados coletados.

Diante disso, sugere-se para estudos futuros, a consideração de mais identidades sexuais e de gênero, bem como do aspecto interseccional que essas identidades carregam em suas vivências. Além disso, sugere-se utilização de métodos combinados de pesquisa que possam contribuir para o desenvolvimento desta temática.

REFERÊNCIAS

- AFITI, T. D.; HARRISON, K.; ZAMANZADEH, N.; CALLEJAS, M. A. Testing the theory of resilience and relational load in dual career families: relationship maintenance as stress management. **Journal of Applied Communication Research**, v. 48. pp. 5-25, 2020.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, v. 44, n. 3, p. 20–29, 2004.
- ANDRETTA, D. “Deixará pai e mãe e se unirá a sua mulher, e os dois formarão uma só carne”: a dual career sob a influência da religião. Piracicaba, 203 p. Dissertação (Mestrado) - USP / Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, 2020.
- ARTHUR, M. B. The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, n. 4, pp. 295-306, 1994.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BARUCH, Y. Transforming careers: linear to multidirectional careers paths. **Career Development Internacional**, v. 9, n. 1, pp. 58-73, 2004.
- BARUCH, Y.; ROSENSTEIN, E. Career planning and managing in high tech organizations. **International Journal of Human Resource Management**, v. 3, n. 3, pp. 477-496, 1992.
- BAUMAN, Z. **Identidade: Entrevista a Benedetto Vecchi**. Tradução: Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar. 2005.
- BENDASSOLI, P. F. **Psicologia e Trabalho: apropriações e significados**. São Paulo. Cengage Learning, 2009.
- BENENSON, H. Women's Occupational and Family Achievement in the U. S. Class System:A Critique of the Dual-Career Family Analysis. **The British Journal of Sociology**, v. 35, n. 1, pp. 19-41, 1984.
- BENTO, B. A. de M. **O que é transexualidade?** São Paulo: Brasiliense, 2008.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. A Construção Social da Realidade. Tratado de Sociologia do Conhecimento, Petrópolis: Editora Vozes, ed. 24. 2004.
- BERLATO, H. The dual career process in the brazilian perspective: Unraveling typologies. **Revista de Administração [RAUSP]**, v. 50, n. 4, pp. 507-522, 2015.
- BERLATO, H. O processo de (re)conhecimento das empresas sobre as práticas de gestão de pessoas voltadas às iniciativas que tratam a relação trabalho e família: um olhar sob a perspectiva da dual career. Tese de Livre-Docência (Administração) - Escola Superior de Agricultura 'Luiz de Queiroz', Universidade de São Paulo, 2018.

- BERLATO, H.; CORREA, K. F. Uma reformulação no modelo conceitual sobre dual career para análise no âmbito organizacional: revelando novas vertentes. **Brazilian Business Review**, v. 14, n. 2, pp. 225-246, 2017.
- BERLATO, H.; FERNANDES, T.; MANTOVANI, D. M. N. Casais dual career e suas inclinações frente a relação trabalho e família: uma visão sobre o cenário brasileiro. **Cad. EBAPE**, v. 17, n. 3, Rio de Janeiro, 2019.
- BHANGOO, J. K. Coping strategies: a study among working couples. **Indian Journal of Psychological Science**, v. 5, n. 2, pp. 91-101, 2015.
- BIRD, G. W.; BIRD, G. A. Strategies for reducing role strain among dual-career couples. **International Journal of Sociology of the Family**, v. 16, n. 1, pp. 83-94, 1986.
- BOIARINTSEVA, D.; EZZEDEEN, S. R.; WILKIN, C. Definitions of work-life balance in childfree dual-career couples: an inductive typology. **Equality, Diversity and Inclusion**, v. ahead-of-print, n. ahead-of-print, 2021.
- BORTOLETTO, G. E. LGBTQIA+: identidade e alteridade na comunidade. São Paulo: USP, 2019.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 27/09/2021.
- _____. **Lei n. 8.069**, de 13 de julho de 1990. Brasília: Presidência da República. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18069.htm>. Acesso em: 27/09/2021.
- _____. **Lei 12.010**, de 3 de agosto de 2009. Dispõe sobre adoção; altera as Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 - Estatuto da Criança e do Adolescente, 8.560, de 29 de dezembro de 1992; revoga dispositivos da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, e da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112010.htm>. Acesso em: 27/09/2021.
- _____. **Lei Federal 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm>. Acesso em: 27/09/2021.

- _____. **Resolução de nº 175**, de 14 de maio de 2013. Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão da união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/resolucao_175_14052013_16052013105518.pdf>. Acesso em: 27/09/2021.
- BROTT, P.E. A constructivist look at lifes roles. **The Career Development Quarterly**, v. 54, n. 2, pp. 138-149, 2005.
- CANABARRO, R. História e direitos sexuais no brasil: o movimento lgbt e a discussão sobre a cidadania. **Anais Eletrônicos do II Congresso Internacional de História Regional**, 2013.
- CASS, V.C. Homosexuality identity formation: a theoretical model. **Journal of Homosexuality**, v. 4, n. 3, p. 219-235, 1979.
- CASTRO, F, C de. **Dual career family e as decisões de carreira de casais hétero e homoafetivos**. São Paulo -SP, 263 p. Tese (Doutorado) – Universidade de São Paulo, 2015.
- CHANLAT, J. Quais carreiras e para qual sociedade? **Revista da Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.
- CRENSHAW, K. Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. **University of Chicago Legal Forum**, p. 139–167, 1989.
- CRENSHAW, K. Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. **Stanford Law Review**, v. 43, p. 1241–1299, 1991.
- CRENSHAW, K. The identity factor in multiculturalism. **Liberal Education**, v. 81, n. 4, p. 6–11, 1995.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Magda Lopes; consultoria, supervisão e revisão técnica desta edição Dirceu da Silva. Porto Alegre: Artmed, 3 ed. 296 p. 2010.
- CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens**. Tradução, Sandra Mallmann da Rosa; Revisão técnica, Dirceu da Silva. Porto Alegre: Penso, 3 ed. 341 p. 2014.
- DE FREITAS, M. E. Contexto, Políticas Públicas e Práticas Empresariais no Tratamento da Diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 4, n. 3, p. 87–135, 2015.

- DENNISSEN, M.; BENSCHOP, Y.; VAN DEN BRINK, M. Rethinking diversity management: an intersectional analysis of diversity networks. **Organization Studies**, v. 41, n. 2, p. 219–240, 2020.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introduction: the discipline and practice of qualitative research. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Handbook of Qualitative Research**. 4ed. Los Angeles: Sage, 2011.
- DINIZ, A. P. R.; CARRIERI, A. P.; GANDRA, G.; BICALHO, R. A. Políticas de diversidade nas organizações: as relações de trabalho comentadas por trabalhadores homossexuais. **Revista Economia & Gestão**, v. 13, p. 92-113, 2013.
- DISPENZA, F. An Exploratory model of proximal minority stress and the work-family life interface for men in same-sex, dual-earner relationships. **Journal of Counseling & Development**, v. 93, p. 321-332, 2015.
- DUXBURY, L.; HIGGINS, C. Interference Between Work and Family: A Status Report on Dual-Career and Dual-Earner Mothers and Fathers. **Employee Assistance Quarterly**, v. 9, n. 3-4, pp. 55-80, 1994.
- FALLAHCHAI, R.; FALLAHI, M.; RANDALL, A. K. A Dyadic Approach to Understanding Associations Between Job Stress, Marital Quality, and Dyadic Coping for Dual-Career Couples in Iran. **Frontiers in Psychology**, v. 10, n. 487, 2019.
- FENG, Z.; SAVANI, K. Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. **Gender in Management: an International Journal**, v. 35 n. 7/8, pp. 719-736, 2020.
- FRAGA, A. M.; PRESTES, V. A.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; MEDEIROS, I. B. de O.; FEIJÓ, C. dos S. Para além do arco-íris”: trajetórias de carreira de casais homossexuais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19. n. 3. pp. 662-670, 2019.
- FREYRE, G. **Casa-grande & senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. Apresentação de Fernando Henrique Cardoso. — 481 ed. rev. São Paulo: Global, 2003.
- GAHLAW, N.; PHOGAT, R. S.; KUNDU, S. Evidence for Life Satisfaction Among Dual-Career Couples: The Interplay of Job, Career, and Family Satisfaction in Relation to Workplace Support. **Journal of Family Issues**, v. 40, n. 8, pp. 2893-2921, 2019.
- GEPHART, R.P. Jr. From the authors: qualitative research and the Academy of Management Journal. *Academy of Management Journal*, v. 47, n. 4, p. 454-462, 2004.
- GIDDENS, A. **Modernidade e Identidade**. Rio de Janeiro: Zahar. 2002.

- GILBERT, L. A. Current Perspectives on Dual-Career Families. **Current Directions in Psychological Science**, v. 3, n. 4, pp. 101-105, 1994.
- GILBERT, L. A.; RACHLIN, V. Mental health and psychological functioning of dual-career families. **The Counseling Psychologist**, v. 15, n. 1, pp. 7-49, 1987.
- GOFFMAN, E. **Stigma: Notes on the management of spoiled identity**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1963.
- GOFFMAN, E. **A Representação do Eu na Vida Cotidiana**. Tradução: Maria Célia Santos Raposo. Petrópolis: Vozes, ed. 10. 2002.
- HALL, D. T. **Careers in organizations**. Glenview. Scott, Foresman. 1976.
- HALL, D. T; HALL, F. S. **Dual Careers – How do couples and companies cope with the problems?**. American Management Associations. 1978.
- HALL, D. T.; HALL, F. S. Stress and the two-career couple. In C. L. Cooper, & R. Payne (Eds.), **Current concerns in occupational stress**. New York, 1980.
- HALL, M. E. Dual-career couple counseling: na elaboração de life-design paradigm. **Australian Journal of Career Development**, v. 27, n.2. pp. 72-80, 2018.
- HIGGINS, C. A.; DUXBURY, L. E.; IRVING, R. H. Work-Family Conflict in the Dual-Career Family. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 51, n. 1, pp. 51-75, 1992.
- HOLMAN, E. G. The effects of minority stressors in the workplace on same-sex relationships: a collective case study of female couples. **Journal of Lesbian Studies**, v. 23, n. 2, p. 196-223, 2019.
- HOSER, N. Dual-career family in Germany: exploring what couples think and do in everyday life. **Marriage & Family Review**, v. 48, n.7, pp. 643-666, 2012.
- HUGHES, J. L. Persisting problems with operationalizing dual career couples: A proposal to use the term dual-income couples. **Marriage & Family Review**, v. 49, n. 8, pp. 694-716, 2013.
- HUNT, J. G.; HUNT, L. L. Dilemmas and contradictions of status: the case of the dual-career family. **Social Problems**, v. 24, n. 4, pp. 407-416, 1977.
- IBGE. Censo demográfico 2010: resultados gerais da amostra. Rio de Janeiro, 2012.
- IBGE. Estatísticas de Registro Civil. Rio de Janeiro, v. 46, pp. 1-8, 2019.
- ILGA. State Sponsored Homophobia 2019. Disponível em: <https://ilga.org/downloads/ILGA_State_Sponsored_Homophobia_2019.pdf>. Acesso em: 27/09/2021.
- INKSON, K. Understanding careers: the metaphors of working lives. Londres: Sage. 2007.

- INSTITUTO ETHOS. O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. São Paulo, 2013.
- JUNQUEIRA, R. D. Homofobia: limites e possibilidades de um conceito em meio a disputas. Bagoas – Estudos gays: gêneros e sexualidades. Natal, v. 1, n. 1, p. 1-22, 2007.
- KIERNER, A. Expatriated dual-career partners: hope and disillusionment. *Journal of Global Mobility*, v. 6, n. 3/4, 2018.
- KING, E. B.; HUFFMAN, A. H.; PEDDIE, C. I. LGBT Parentes and the Workplace. In: GOLDBER, A. E; ALLEN, K. R. LGBT-Parent Families. Innovations in Research and Implication for Practice. Springer Science and Business Media. New York. 2013.
- LACOMBE, A. De entendidas e sapatonas: socializações lésbicas e masculinidades em um bar do Rio de Janeiro. *Cadernos Pagu*, n.28, p. 207-225, 2007.
- LAZARUS, R. S; FOLKMAN, S. Stress, appraisal and coping. Springer. New York. 1984.
- LE BLANC, A.; FROST, D. M.; WIGHT, R. G. Minority stress and stress proliferation among same-sex and other marginalized couples. *Journal of Marriage and Family*, v. 77, n.1, p. 40-59, 2015.
- MACHADO, L. Z. Family and individualism: contemporary tendencies in Brazil. **Interface Comunic, Saúde, Educ**, v. 4, n. 8, pp.11-26, 2001.
- MACHIN, R. Homoparentalidade e adoção: (re) afirmando seu lugar como família. **Psicologia & Sociedade**, v. 28, n. 2, pp. 350-359, 2016.
- MARTINS, L. P.; DOS SANTOS, A. V. G.; TEIXEIRA, L. P. Homossexualidade e Corpos Estereotipados. **Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, v. 2, ed especial, p. 370-380, 2016.
- MCDONALD, D. The Evolution of Diversity Management in the USA: Social Contexts, Managerial Motives and Theoretical Approaches. **Institute of Business Research, Daito Bunka University**, pp. 1-20, 2010.
- MEYER, I. H. Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. **Psychological Bulletin**. v. 129. n. 5. pp. 674-697, 2003.
- MINAYO, M. C. de S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**. São Paulo (SP), v. 5, n. 7, pp. 01-12, 2017.
- MISKOLCI, R. A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 11, n. 21, pp. 150-182, 2009.

- MOEN, P.; YU, Y. Effective work/life strategies: working couples, work conditions, gender, and life quality. **Social Problems**, v. 47, n. 3, pp. 291-326, 2000.
- MOHAMED, S. F. Wives' career progression among dual career ethno-cultural couples: Husbands' perspectives. **Journal of Psychology in Africa**, v. 29, n. 1, pp. 39- 42, 2019.
- MORGAN, E. M. Contemporary Issues in Sexual Orientation and Identity Development in Emerging Adulthood. **Emerging Adulthood**, v. 1, n. 1, p. 52-66, 2012.
- MORTON, S. Understanding Gendered Negotiations in the Academic Dual-career Hiring Process. **Sociological Perspectives**. v. 61, n.5, pp.748-765, 2018.
- MURPHY, L. D.; THOMAS, C. L.; COBB, H. R.; HARTMAN, A. E. A review of the LGBTQ+ work-family interface: What do we know and Where do we go from here? **Journal of Organizational Behavior**, v. 42, p. 139-161, 2021.
- NEGREIROS, T. C. de G. M.; FÉRES-CARNEIRO, T. Masculino e feminino na família contemporânea. **Estudos e pesquisas em psicologia**, UERJ, RJ, ano 4 n. 1, 2004.
- NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração (UFF)**, v. 8, p. 86-103, 2014.
- O'RYAN, L. W; MCFARLAND, W. P. A phenomenological exploration of the experiences of dual-career lesbian and gay couples. **Journal of Counseling & Development**, v. 88, pp. 71-79, 2010.
- PASQUALI, L. *Psicometria*. Rev. Esc. Enferm. USP, v. 43, ed. esp, pp. 992-999, 2009.
- PEREIRA, H.; LEAL, I. P. A Identidade (homo)sexual e os seus determinantes: implicações para a saúde. **Análise Psicológica**, v. 3, n. 23, pp. 315-322. 2005.
- PETRIGLIERI, J.; OBODARU, O. Secure-base Relationships as Drivers of Professional Identity Development in Dual-career Couples. **Administrative Science Quarterly**, v. 64, n. 3, pp. 694-736, 2019.
- PIERCE, J.; DELAHAYE, B. L. Human resource management implications of dual-career couples. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 7, n. 4, 1996.
- PUTNAM, C. W.; DIMARCO, J.; CAIRNS, C. B. Recruitment of Dual-Career Academic Medicine Couples. **Academic Medicine**, v. 93, n. 11, 2018.
- QUACH, S.; FREY, D. Diversity Management in Multinational Companies in Germany. **International Journal of Organizational Diversity**, v. 20, n. 2, pp. 11-33, 2020.
- RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. The Dual Career Family: A Variant Pattern and Social Change. **Human Relations**, v. 22. n.1, pp. 3–30, 1969.

- RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. Further Considerations on the Dual Career Family. **Human Relations**, v. 24, n. 6, pp. 519-533, 1971.
- RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. **Dual-career families re- examined**. New York: Harper & Row, 1976.
- REED, C. M.; REED, B.J. The impact of dual-career marriage on occupational mobility in the local government management profession. **American Review of Public Administration**, v. 23, n. 2, pp. 141-154, 1993.
- RIBEIRO, R da S. C. Processos de Comunicação Organizacional e Transexualidade: Um Estudo Sobre o Papel Estratégico da Comunicação na Inclusão de gênero nas “Melhores Empresas para se Trabalhar”. Dissertação de Mestrado. São Paulo. 2018.
- RIESSMAN, C. K. **Narrative Methods for the Human Sciences**. California, USA: SAGE Publications, 244 p. 2008.
- RIOS, R.R. **O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto sobre os estudos sobre preconceito e discriminação**. Porto Alegre: Nuances, 2007.
- ROSARIO, M.; SCHRIMSHAW, E. W.; HUNTER, J. Different patterns of sexual identity development over time: implications for the psychological adjustment of lesbian, gay, and bisexual youths. **J. Sex. Res**, v. 48, n. 1, p. 3-15, 2011.
- ROSENTHAL, J.; WANAT, K. A; SAMIMI, S. Striving for balance: A review of female dermatologists’ perspective on managing a dual-career household. **International Journal of Women’s Dermatology**, v. 6, pp. 43-45, 2020.
- RUMENS, N. Towards Queering the Business School: A Research Agenda for Advancing Lesbian, Gay, Bisexual and Trans Perspectives and Issues. **Gender, Work and Organisation**, v. 23, n. 1, pp. 36-51, 2016.
- RUMENS, N.; SOUZA, E, M.; BREWIS, J. Queering Queer Theory in Management and Organization Studies: Notes toward queering heterosexuality. **Organization Studies**, v. 40, n. 4, pp. 593–612, 2019.
- SAMARA, E. M. Tendências atuais da história da família no Brasil. In: ALMEIDA, A. M. (org.) **Pensando a Família no Brasil: da colônia à modernidade**. Rio de Janeiro: Espaço e Tempo, 1987.
- SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

- SAWYER, K; THOROUGHGOOD, C; LADGE, J. Invisible families, invisible conflicts: Examining the added layer of work-family conflict for employees with LGB families. **Journal of Vocacional Behaviour**, v. 23, pp. 23-29, 2017.
- SEIDMAN, S. **Queer theory/sociology**. Cambridge/Oxford: Blackwell Publishers, 1996.
- SKINNER, D. A. Dual-Career Family Stress and Coping: A Literature Review. **Family Relations**, v. 29, n. 4, pp. 473-481, 1980.
- SOUZA, E. M. A Teoria *Queer* e os Estudos Organizacionais: Revisando Conceitos sobre Identidade. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, pp. 308-326, 2017.
- SOUZA, E. M.; PEREIRA, S. J. N. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 4, p. 76-105, 2013.
- STETS, J. E; BURKE, P. J. Identity Theory and Social Identity Theory. **Social Psychology Quarterly**, v. 63, n. 3, pp. 224-237. 2000.
- STRYKER, S. **Transgender History**. Seal Press, 2008.
- SULLIVAN, N. **A Critical Introduction to Queer Theory**. Edinburgh: Edinburgh University Press, 2003.
- TEIXEIRA, A. C. E. M. A vanguarda conversadora: aspectos políticos e simbólicos do movimento LGBT. **Desigualdade & Diversidade**, n.7, pp.63-80, 2010.
- TENÓRIO, F. G. **Responsabilidade Social Empresarial: Teoria e Prática** – 2.ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.
- TERUYA, T. M. A família na historiografia brasileira. bases e perspectivas teóricas. **Anais do XII Encontro Nacional de Estudos Populacionais**. 2000.
- TOMBOLATO, M. A.; MAIA, A. C. B.; UZIEL, A. P.; SANTOS, M. A. DOS. Prejudice and discrimination in the everyday life of same-sex couples raising children. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 35, n. 1, p. 111-122, 2018.
- TROIDEN, R. R. The formation of homosexual identities. In: Herdt G, editor. **Gay and lesbian youth**. New York: Haworth, pp. 43–73, 1989.
- ZANI, M. R.; MANSANO, S. R. V. Transformações institucionais: um estudo sobre os novos arranjos familiares. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, v. 38, n. 1, pp. 21-34, 2017.
- ZONG, H.; KMEC, J. A.; BYINGTON, T. Gendered Career Decisions in the Academy: Job Refusal and Job Departure Intentions among Academic Dual-Career Couples. **The Review of Higher Education**, v. 42, n. 4, pp. 1723-1754, 2019.

- WIENKE, C.; HILL, G. J. The Relationship Between Multiple Roles and Well-Being among Gay, Lesbian, and Heterosexual Adults, **Journal of GLBT Family Studies**, v. 9, n. 4, p.305-329, 2013.
- WILCOX-MATTHEW, L.; MINOR, C. W. The Dual Career Couple: Concerns, Benefits, and Counseling Implications. **Journal of Counseling and Development**, v. 68, 1989.
- WILLIAMSON, R. L.; BEILER-MAY, A.; LOCKLEAR, L. R.; CLARK, M. A. Bringing home what I'm hiding at work: the impact of sexual orientation disclosure at work for same-sex couples. **Journal of Vocational Behavior**, v. 103, p.7-22, 2017.
- WOLF-WENDEL, L. E.; TWOMBLY, S; RICE; S. Dual-Career Couples: Keeping Them Together. **The Journal of Higher Education**, v. 71, n. 3, pp. 291-321, 2000.
- YOUNG, R. A.; COLLIN, A. Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. **Journal of Vocational Behavior**, v. 64, n. 3, p. 373–388, 2004.

APÊNDICES

APÊNDICE A. Roteiro para casais com filho(s):

1. Nome:
2. Idade:
3. Cidade onde reside:
4. Escolaridade:
5. Profissão:
6. Estado civil:
7. Tempo de união:
8. Número de filhos:
9. Modo de concepção do(s) filho(s):
10. Idade do(s) filho(s):
11. Orientação sexual:
 - Lésbica
 - Gay
 - Bissexual
 - Transsexual/Transgênero
 - Queer*
 - Intersexo
 - Assexual
 - Outro (Por favor especifique)
 - Prefiro não dizer
12. Gênero com o qual se identifica:
 - Mulher Cisgênero
 - Homem Cisgênero
 - Mulher Transgênero
 - Homem Transgênero
 - Outro (Por favor especifique)
 - Prefiro não dizer

Carreira

1. O que você entende por carreira?
2. Me fale sobre a sua trajetória profissional.
3. Houve dificuldades e desafios nessa trajetória?

Se sim, quais?

4. Me fale sobre sua atual ocupação. Qual é a sua relação com seu trabalho hoje? HALL, 1976; ARTHUR, 1994; CHANLAT, 1995; BARUCH, 2004; YOUNG; COLLIN, 2004
 5. Você se sente pertencido à empresa onde você trabalha? Se sim, de que forma? INKSON, 2007; BENDASSOLI, 2009; BERLATO, 2018.
 6. O que te mantém no seu atual emprego?
 7. Quais são as oportunidades de crescimento profissional para você?
 8. E quais seus planos para o futuro profissionalmente?
-

Identidade sexual e de gênero

9. Quando você se reconheceu na sua orientação sexual? Como foi? STETS; BURKE, 2000; CASS, 1979; TROIDEN, 1989; SULLIVAN. 2003;
 10. Você acredita que a sua orientação sexual lhe faz querer participar de algum grupo? Se sim, qual? E como é a sua relação com esse grupo? JUNQUEIRA, 2007; RIOS, 2007; ROSARIO;
 11. O que movimento LGBTQIA+ significa para você? SCHRIMSHAW; W HUNTER, 2011; MORGAN, 2012; PEREIRA; LEAL; 2012;
 12. Como você enxerga a padronização de gênero entre homem e mulher? SOUZA; PEREIRA, 2013;
 13. Como essa padronização influencia a forma como você se expressa? RUMENS, 2016; MARTINS; DOS SANTOS; TEIXEIRA, 2016; SOUZA, 2017;
 14. Fale o que mais te chama a atenção sobre a forma como a sociedade enxerga a sua orientação sexual e identidade de gênero? BORTOLETTO, 2019.
-

Família

15. O que é modelo familiar para você? BRASIL, CONSTITUIÇÃO, 1988; TERUYA, 2000;
16. Quem constitui a sua família?
17. Tem alguém na sua família que lhe é MACHADO; 2001; SAMARA,

- referência?
18. Tem alguém na sua família que não lhe é referência?
19. O que o casamento ou união estável significa para você?
20. Por que quis ter filho? O que o(s) filho(s) representa(m) na sua família?
21. O que mudou na dinâmica familiar com a presença do(s) filho(s)?
22. Como vocês dividem as responsabilidades com família?
23. Como você enxerga maternidade e paternidade na relação de vocês?
24. Como a sociedade reage a esse entendimento de maternidade e paternidade?
25. Há algo que te traga desconforto quando você compara a sua relação familiar a uma relação heteroaferiva (tradicional)?

2002; NEGREIROS; FREYRE, 2003; FÉRES-CARNEIRO, 2004; IBGE, 2012; 2019; CANABARRO, 2013; MACHIN, 2016; ZANI; MANSANO, 2017; ILGA, 2019.

Identidade sexual e de gênero *versus* Trabalho

26. Você acredita que sua orientação sexual influenciou suas escolhas profissionais?
27. Quais são as experiências mais marcantes que você já viveu no ambiente de trabalho?
28. Quais delas você acredita que viveu em razão da sua orientação sexual? Como você lidou com essas situações?
29. Você já se sentiu prejudicado ou perdeu oportunidades de crescimento no trabalho devido a sua orientação sexual? Se sim, de que maneira?
30. Você considera que a empresa onde você trabalha é aberta à diversidade? Se sim, de que forma?

MEYER, 2003; ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; TENÓRIO, 2006; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; MCDONALD, 2010; DINIZ et al, 2013; NETO; SARAIVA; BICALHO, 2014; DE FREITAS, 2015; RIBEIRO, 2018; QUACH; FREY, 2020.

Família *versus* Dual-Career

31. Como ficou sua carreira após o casamento?
32. Você acha que estar em uma relação conjugal prejudica o desenvolvimento da sua carreira? De que forma?
33. Você acha que estar em uma relação conjugal contribui com o desenvolvimento da sua carreira? De que forma?
34. Como é conciliar trabalho e família para você?
35. Você acredita que acaba priorizando mais um lado do que o outro na relação trabalho-família? Sim ou não? Se sim, qual? Se não, dê um exemplo.
36. Você busca ter flexibilidade no trabalho em função da sua família?
37. Você sente que você e sua família são apoiados pela empresa onde você trabalha? Se sim, de que maneira?
38. Você possui benefícios no seu trabalho? Se sim, quais? Eles estão estendidos à sua família?
39. Você consegue identificar alguma política ou prática para casais homoafetivos na empresa onde você trabalha?
40. Você evita expor a sua configuração familiar no ambiente de trabalho por receio?
41. Você fala abertamente sobre sua família com seus colegas/chefe?
- RAPOPORT; RAPOPORT, 1969;1971; HUNT; HUNT, 1977; HALL; HALL, 1978;1980; SKINNER, 1980; BIRD; BIRD, 1986; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989; HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992; DUXUBURY; HIGGINS, 1994; GILBERT, 1994; PIERCE; DELAHAYE, 1996; MOEN; YU, 2000; WOLF-WENDEL; TWOMBLY; RICE, 2000; O'RYAN; MCFARLAND, 2010; WIENKE; HILL, 2013; BHANGOO, 2015; LE BLANC; FROST; WIGHT, 2015; DISPENZA; 2015; BERLATO, 2015; SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017; WILLIAMSON et al, 2017; BERLATO, 2018; FRAGA et al, 2019; HOLMAN, 2019; MURPHY et al, 2021.
-

APÊNDICE B. Roteiro para casais sem filho(s):

1. Nome:
2. Idade:
3. Cidade onde reside:
4. Escolaridade:
5. Profissão:
6. Estado civil:
7. Tempo de união:
8. Número de filhos:
9. Modo de concepção do(s) filho(s):
10. Idade do(s) filho(s):
11. Orientação sexual:
 - () Lésbica
 - () Gay
 - () Bissexual
 - () Transsexual/Transgênero
 - () *Queer*
 - () Intersexo
 - () Assexual
 - () Outro (Por favor especifique)
 - () Prefiro não dizer
12. Gênero com o qual se identifica:
 - () Mulher Cisgênero
 - () Homem Cisgênero
 - () Mulher Transgênero
 - () Homem Transgênero
 - () Outro (Por favor especifique)
 - () Prefiro não dizer

Perguntas	Autores de Referência
Carreira	
1. O que você entende por carreira?	
2. Me fale sobre a sua trajetória profissional	
3. Houve dificuldades e desafios nessa trajetória? Se sim, quais?	
4. Me fale sobre sua atual ocupação. Qual é a sua relação com seu trabalho hoje?	HALL, 1976; ARTHUR, 1994; CHANLAT, 1995; BARUCH,
5. Você se sente pertencido à empresa onde você trabalha? Se sim, de que forma?	2004; YOUNG; COLLIN, 2004
6. O que te mantém no seu atual emprego?	INKSON, 2007; BENDASSOLI,
7. Quais são as oportunidades de crescimento profissional para você?	2009; BERLATO, 2018.
8. E quais seus planos para o futuro profissionalmente?	
Identidade sexual e de gênero	
9. Quando você se reconheceu na sua orientação sexual? Como foi?	STETS; BURKE, 2000; CASS,
10. Você acredita que a sua orientação sexual lhe faz querer participar de algum grupo? Se sim, qual? E como é a sua relação com esse grupo?	1979; TROIDEN, 1989; SULLIVAN. 2003;
11. O que movimento LGBTQIA+ significa para você?	JUNQUEIRA, 2007; RIOS,
12. Como você enxerga a padronização de gênero entre homem e mulher?	2007; ROSARIO;
13. Como essa padronização influencia a forma como você se expressa?	SCHRIMSHAW; W HUNTER,
14. Fale o que mais te chama atenção sobre a forma como a sociedade enxerga a sua orientação sexual e identidade de gênero?	2011; MORGAN, 2012; PEREIRA; LEAL; 2012; SOUZA; PEREIRA, 2013; RUMENS, 2016; MARTINS; DOS SANTOS; TEIXEIRA, 2016; SOUZA, 2017; BORTOLETTO, 2019.
Família	
15. O que é modelo familiar para você?	BRASIL, CONSTITUIÇÃO,
16. Quem constitui a sua família?	1988; TERUYA, 2000;

17. Tem alguém na sua família que lhe é referência? MACHADO; 2001; SAMARA, 2002; NEGREIROS; FREYRE, 2003; FÉRES-CARNEIRO, 2004; IBGE, 2012; 2019;
18. Tem alguém na sua família que não lhe é referência? CANABARRO, 2013;
19. O que o casamento ou união estável significa para você? MACHIN, 2016; ZANI;
20. Como vocês dividem as responsabilidades com família? MANSANO, 2017; ILGA, 2019.
21. Quais seus planos para o futuro em relação a sua família?
22. Você acredita que sua família é completa? Se não, o que falta nela?
23. Você pensa em ter filho(s)?
24. Há algo que te traga desconforto quando você compara a sua relação familiar a uma relação heteroafetiva (tradicional)?

Identidade sexual e de gênero *versus* Trabalho

25. Você acredita que sua orientação sexual influenciou suas escolhas profissionais?
26. Quais são as experiências mais marcantes que você já viveu no ambiente de trabalho? MEYER, 2003; ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004;
27. Quais delas você acredita que viveu em razão da sua orientação sexual? Como você lidou com essas situações? TENÓRIO, 2006; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; MCDONALD, 2010; DINIZ et al, 2013; NETO; SARAIVA;
28. Você já se sentiu prejudicado ou perdeu oportunidades de crescimento no trabalho devido a sua orientação sexual? Se sim, de que maneira? BICALHO, 2014; DE FREITAS, 2015; RIBEIRO, 2018; QUACH;
29. Você considera que a empresa onde você trabalha é aberta à diversidade? Se sim, de que forma? FREY, 2020.

Família *versus* Dual-Career

30. Como ficou sua carreira após o casamento? RAPOPORT; RAPOPORT,
31. Você acha que estar em uma relação 1969;1971; HUNT; HUNT,
-

- conjugal prejudica o desenvolvimento da sua carreira? De que forma?
32. Você acha que estar em uma relação conjugal contribui com o desenvolvimento da sua carreira? De que forma?
33. Como é conciliar trabalho e família para você?
34. Você acredita que acaba priorizando mais um lado do que o outro na relação trabalho-família? Sim ou não? Se sim, qual? Se não, dê um exemplo.
35. Você busca ter flexibilidade no trabalho em função da sua família?
36. Você sente que você e sua família são apoiados pela empresa onde você trabalha? Se sim, de que maneira?
37. Você possui benefícios no seu trabalho? Se sim, quais? Eles estão estendidos à sua família?
38. Você consegue identificar alguma política ou prática para casais homoafetivos na empresa onde você trabalha?
39. Você evita expor a sua configuração familiar no ambiente de trabalho por receio?
40. Você fala abertamente sobre sua família com seus colegas/chefe?
- 1977; HALL; HALL, 1978;1980; SKINNER, 1980; BIRD; BIRD, 1986; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989; HIGGINS; DUXBURY; IRVING, 1992; DUXUBURY; HIGGINS, 1994; GILBERT, 1994; PIERCE; DELAHAYE, 1996; MOEN; YU, 2000; WOLF-WENDEL; TWOMBLY; RICE, 2000; O'RYAN; MCFARLAND, 2010; WIENKE; HILL, 2013; BHANGOO, 2015; LE BLANC; FROST; WIGHT, 2015; DISPENZA; 2015; BERLATO, 2015; SAWYER; THOROUGHGOOD; LADGE, 2017; WILLIAMSON et al, 2017; BERLATO, 2018; FRAGA et al, 2019; HOLMAN, 2019; MURPHY et al, 2021.
-

ANEXO

Cartão de fim de ano feito pelo Entrevistado 9:

 **2020**
UM ANO DE REFLEXÃO

Um novo ano é sempre uma oportunidade para que nós possamos refletir e buscar aquilo que nos faz feliz, não é mesmo?

 **MOMENTO HISTÓRICO**

No início de 2020 fomos aterrorizados com a notícia de que um vírus se espelhava pelo mundo e logo poderia chegar até nós. O tempo foi passando e esse vírus, com toda sua força, levou muita gente querida para longe de nós, afastou famílias, isolou pessoas e encobriu sorrisos. Que momento difícil!

 **UMA LUZ NO FIM DO TÚNEL**

Para o próximo ano que se aproxima, precisamos de um olhar "positivo", um olhar que possa contemplar a verdade, o amor, o compromisso e tudo aquilo que nos faça pessoas melhores, mais generosas e mais solidárias. O mundo muda quando nós mudamos.

 **APRENDIZADOS**

Apesar das dificuldades, pudemos repensar a nossa própria vida., um tempo difícil que nos faz aprender a importância de estar perto das pessoas que amamos.

Aprendemos que **a beleza da vida está na simplicidade do cotidiano, na reunião de uma família, na celebração com amigos, num abraço etc!**

 **NOSSO DESEJO**

Desejamos a você e a toda sua família, que tenham um **feliz fim de ano e um 2021 cheio de conquistas e motivos para sorrir!**

Reforçamos a necessidade de se trabalhar de forma segura para que você possa voltar para casa com saúde e segurança.

