

RENEGOCIAÇÕES EM TEMPOS PANDÊMICOS: Mulheres em Dual Career

THAIS FERNANDES

ESCOLA SUPERIOR DE AGRICULTURA "LUIZ DE QUEIROZ" - USP

HELIANI BERLATO

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

DANILO ANDRETTA

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO (FGV-EAESP)

RENEGOCIAÇÕES EM TEMPOS PANDÊMICOS: Mulheres em *Dual Career*

INTRODUÇÃO

O fim de 2019 trouxe consigo a marca de um dos momentos mais críticos já enfrentados pelo mundo. A Organização Mundial da Saúde (OMS) recebeu o primeiro alerta de um surto de uma nova doença respiratória, a COVID-19 que rapidamente já foi reconhecida como uma pandemia. Uma doença que assustou a todas as autoridades devido ao seu alto grau de contágio, pouco conhecimento da comunidade científica sobre seus efeitos, número alto de mortes e poucas ferramentas para combate.

Dentre as poucas possibilidades de prevenção do contágio, uma das principais medidas foi a adoção do distanciamento social. Isso fez, no Brasil e no mundo, com que escolas parassem, estabelecimentos de todo segmento fechassem ou trabalhassem em sistema de rodízio, além de forçar um número muito grande de empresas a adotarem o regime conhecido como *home office* (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; ARAÚJO; LUA, 2021; BENAVIDES *et al.*, 2021). Embora haja outras medidas, essa por sua vez teve um impacto significativo em duas esferas tidas como fundamentais na vida das pessoas, a casa e o trabalho (FENG; SAVANI, 2020; ARAÚJO, LUA, 2021). Dada a grande interface com os estudos que tratam sobre a *dual career* a discussão aqui apresentada tem o intuito de explorar as implicações dessa contingência à luz da relação daquelas que vivem intensamente o equilíbrio entre família e carreira.

Um ponto importante dentro disso se deu no modo de execução e na falta de suporte que algumas organizações mostraram ter. Em pouquíssimo tempo muitas pessoas se viram ainda mais sobrecarregadas ao trabalharem em casa, e para as mulheres o quadro se revelou muito mais acentuado. E por que as mulheres se tornaram os maiores alvos? Por que o mesmo não ocorreu com os homens? Embora a resposta a essa pergunta traga complexidades e reflexões mais profundas, alguns destaques podem evidenciar o papel social da mulher nessa história, tais como, o fato de os filhos não estarem indo presencialmente à escola, gerando um trabalho excedente para a mãe que se vê como a principal responsável pelo cuidado das crianças. Ou ainda, pelo aumento dos serviços domésticos decorrentes do fato de se ter mais pessoas em casa a todo momento. Isso se intensifica quando a divisão das tarefas é marcada pela assimetria de gênero (FENG; SAVANI, 2020; ARAÚJO, LUA, 2021).

A literatura sobre *dual career* e de gênero, base para a discussão teórica desse artigo, se vê bem estabelecida e em constante debate (ADISA; ABSULHAHEEM; ISIAKA, 2019; LIAO *et al.*, 2019; BANSAL; AGARWAL, 2020; ANAND; VOHRA, 2020; SÁNCHEZ-VIDAL; CEGARRA-LEIVA; CROSS, 2020; BECK *et al.*, 2021; GUPTA; SRIVASTAVA, 2021). Contudo, sob um contexto como o imposto pela pandemia, e como consequência a demanda pelo trabalho *home office*, compreende-se que novos elementos possam surgir e assim avançar teórico e empiricamente nesse contínuo desafio que a relação família e trabalho apresenta, seja na busca pelo seu equilíbrio ou nas ações em que essa díade vê suas fronteiras extrapoladas.

Com isso e diante da disparidade de gênero, característica predominante nos estudos de *dual career* é que se impulsionaram os esforços dessa pesquisa. Isto porque a relação trabalho e família para a *dual career* pressupõe uma equidade nas funções entre os cônjuges, ou ao menos uma negociação sobre a atuação dos papéis dentro dessa relação. Assim, diante desse protagonismo (não desejado) da mulher, frente a pandemia, e o enfoque de um vínculo coparticipativo entre o casal é que se desenhou como objetivo principal do artigo compreender como a mulher *dual career* vivencia essa relação dentro de um cenário pandêmico.

A estruturação do artigo foi a seguinte: apresentação o conceito de *dual career* e seus elementos principais, em seguida se traz a discussão sobre a pandemia e suas implicações aos

papéis de gênero, indica-se os métodos para coleta e análise dos dados, e por fim apresenta-se a discussão dos resultados seguida das considerações finais.

REFERENCIAL TEÓRICO

A *dual career*: díade da casa e do trabalho

A *dual career* é um conceito utilizado no meio acadêmico para designar um casal composto por dois indivíduos, no qual ambos possuem carreiras e levam uma vida familiar em conjunto (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969, 1976; STOLTZ-LOIKE, 1992; HALL; HALL, 1978). O uso do termo é controverso para alguns autores pela falta de consistência em seu uso (HILLER; DYHOUSE, 1987), contudo, ele ainda é altamente utilizado e vem ganhando outras roupagens que lhe dão mais versatilidade desde sua criação por Rapoport e Rapoport (1969).

Em seu contexto inicial, a *dual career* foi cunhada para tratar de um “novo” fenômeno, situado nos EUA, com início em 1960 e intensificado desde então. Esse fenômeno remete a um tipo de configuração familiar que até o momento não correspondia à maioria das famílias estadunidenses. No caso, seria o casal composto por um homem e uma mulher, no qual o homem não tinha o papel de provedor único e a mulher de “dona de casa”, mas sim ambos possuíam uma carreira e, na sua gênese, partilhavam as responsabilidades de provento e cuidado da família. No período, esse movimento chamou atenção por contrariar certas normas sociais, sobretudo àquelas que diziam respeito aos papéis femininos e masculinos. E foi por conta disso que Rapoport e Rapoport (1960) voltaram seus olhares sobre a *dual career*.

Mais tarde, entre 1970 e 1980, com o aumento de mulheres no mercado de trabalho, que até então ainda tinha predominância masculina, observou-se que esse tipo de configuração familiar, da *dual career*, foi ganhando mais espaço e novos trabalhos foram surgindo para estudá-la. Atualmente o termo *dual career* já está disseminado mundialmente, além de seu país de origem (CHEN; ELIS, 2021; FENG; SAVANI, 2020; AFIFI *et al.*, 2020), já se fala sobre *dual career* na China (GONG *et al.*, 2020; CHEN; HOU, 2021), na Índia (GAHLAWAT; PHOGAT; KUNDU, 2019), no Paquistão (RAHMAN *et al.*, 2021), na Inglaterra (SHORTLAND, 2020), no Irã (FALLAHCHAI; FALLAHI; RANDALL, 2019), entre outros países, incluindo também o Brasil (BERLATO, 2015; BERLATO; CORRÊA, 2017; BERLATO, 2017; BERLATO; FERNANDES; MANTOVANI, 2019).

Por ser um tema que vem sendo discutido há mais de 50 anos, a *dual career* pode ser vista hoje como uma temática relativamente madura e consolidada dentro de suas áreas de interesse, com elementos característicos. Um desses elementos é chamado de relacionamento trabalho/família ou família/trabalho. E mesmo que não se mencione a terminologia *dual career* em alguns estudos, a interface entre as esferas familiar e laboral são o pano de fundo da *dual career* e, por isso, mesmo que tratadas isoladamente, elas remetem à *dual career* sempre de alguma forma (ADISA; ABSULHAHEEM; ISIAKA, 2019; LIAO *et al.*, 2019; BANSAL; AGARWAL, 2020; ANAND; VOHRA, 2020; SÁNCHEZ-VIDAL; CEGARRA-LEIVA; CROSS, 2020; BECK *et al.*, 2021; GUPTA; SRIVASTAVA, 2021).

O relacionamento trabalho/família ou família/trabalho em suas nuances é normalmente tratado como termos em conflito (GREENHAUS; BEUTELL, 1985), enriquecimento (GREENHAUS; POWELL, 2006; GREENHAUS; FOLEY, 2007), ou de balanço (GRZYWACZ; CARLSON, 2007), que traz essa noção de que as duas esferas possam interagir de forma que haja um equilíbrio entre elas. Essas subdivisões, apesar de predominantes na literatura de *dual career*, não serão aprofundadas nesse artigo, pois se objetiva tratar das interações entre ambas as esferas (casa e trabalho) não necessariamente em termos do que seria positivo, negativo ou equilibrado (ADISA; ABSULHAHEEM; ISIAKA, 2019; BANSAL; AGARWAL, 2020; SÁNCHEZ-VIDAL; CEGARRA-LEIVA; CROSS, 2020; GUPTA;

SRIVASTAVA, 2021). Neste estudo, essas esferas serão abordadas num contexto muito específico, da pandemia do coronavírus, buscando mais relações com esse contexto do que sua mensuração. Contudo, apesar do foco indicado, serão apontados alguns resultados de estudos que medem conflito, enriquecimento e balanço, a fim de se apresentar uma ilustração geral do que os estudos sobre *dual career* normalmente remetem.

Nesse sentido, iniciando com Adisa, Absulhaheem e Isiaka (2019), tem-se que o objetivo desses autores é investigar o impacto do patriarcado no balanço trabalho-família de mulheres nigerianas. Como principal resultado, os autores apontam que elementos associados a uma sociedade patriarcal (como dominância masculina, subordinação feminina, divisão desigual dos trabalhos domésticos e inclinações patriarcais entre os homens) afetam negativamente o balanço dessas mulheres, e mais especificamente, dentro do contexto organizacional: sua produtividade, sua efetividade, performance e pontualidade. Bansal e Agarwal (2020), buscando examinar como os elementos cultura trabalho/família, decisão latitudinal e comportamento inovativo no trabalho se relacionam ao enriquecimento trabalho/família, também encontraram que para funcionários que relataram menos problemas com papéis de gênero observa-se maior enriquecimento. Ou ainda Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva e Cross (2020) que encontraram que mulheres experenciam níveis de conflito família/trabalho maiores que os homens na Espanha.

Observa-se com esses exemplos que nos três níveis, conflito, enriquecimento e balanço, encontra-se uma possível relação de intensidade com as questões de gênero, e que as mulheres parecem apresentar maior dificuldade para conciliar a casa e o trabalho, seja com maior conflito (SÁNCHEZ-VIDAL; CEGARRA-LEIVA, CROSS, 2020), seja com menor enriquecimento (BANSAL; AGARWAL, 2020) ou com o balanço afetado negativamente (ADISA; ABSULHAHEEM, ISIAKA, 2019). É relevante frisar que alguns trabalhos nem abordam a temática de gênero em si, mas acrescentam a variável para se verificar comparações entre homens e mulheres, como é o caso de Gupta e Srivastava (2021) ou Liao *et al.* (2019). Ou ainda abordam a temática, mas não encontram resultados que suportem possíveis diferenças, como é o caso de Beck, Verbruggen e Abraham (2021). Também, no caso de Anand e Vohra (2020), único artigo com abordagem qualitativa dentre os explorados, não se tem o gênero como problema principal de pesquisa, mas os autores apontam a necessidades das organizações de considerarem os aspectos dos papéis de gênero para criação de políticas que visem o balanço trabalho/família.

Dentro de toda essa discussão, da *dual career* e do relacionamento família/trabalho ou trabalho/família, também há outro elemento que normalmente é levado em consideração, que é a presença de filhos. O nascimento de um filho traz consigo maiores responsabilidades, tanto para o homem quanto para mulher e, devido ao aumento dessas tarefas, que muitas vezes se distribuem assimetricamente entre os gêneros, a percepção de conflito costuma se intensificar (ALLEN; FINKELSTEIN, 2014; JAITLY; RANA; SHARMA, 2014). Dependendo ainda da idade dos filhos, tal quadro pode se mostrar mais significativo. Por exemplo, como foi encontrado na pesquisa de Allen e Finkelstein (2014), que apontam que as mães sentem maiores dificuldades no caso de crianças menores de cinco anos e, no caso dos adolescentes, são os pais.

Finalizada essa apresentação sobre a *dual career* e alguns de seus elementos, no tópico a seguir será tratado um pouco sobre essa temática dentro do contexto da pandemia da COVID-19.

A Pandemia do Coronavírus e o Contexto Trabalho e Família

O mês de dezembro de 2019 marca o início de um grande desafio que a humanidade teve de enfrentar no século XXI, pois foi nesse mês que a OMS recebeu o primeiro reporte sobre o que foi definido depois como um surto de uma nova doença, denominada COVID-19,

causada por um novo vírus, os SARS-CoV-2. Depois desse anúncio, mês a pós mês outros países reportaram casos similares e em 11 de março de 2020 a OMS caracterizou esse quadro como sendo pandêmico, ou seja, casos elevados reportados em nível global.

Como medida para barrar o avanço desse novo vírus que pouco se tinha conhecimento dos efeitos e letalidade, muitos países adotaram um regime de *lockdown* ou fechamento parcial de diversos serviços considerados não essenciais na primeira fase da pandemia, dado que a única prevenção conhecida nesse momento era o distanciamento social. Por conta disso, escolas, indústrias e comércios foram fechados às pressas, e muitas organizações foram impelidas a adotarem medidas que mantivessem o afastamento de seus funcionários, como o teletrabalho, trabalho remoto ou home office, sendo termos correlatos para explicar uma modalidade de trabalho que é realizada, sobretudo, na casa do funcionário (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; ARAÚJO; LUA, 2021; BENAVIDES *et al.*, 2021).

No Brasil, a onda de pânico inicial foi iminente, assim como em outros países, e a luta contra a pandemia foi fortemente marcada por desavenças políticas, polêmicas e negacionismo. No início, houve o fechamento parcial de serviços não essenciais em alguns estados, muitas empresas adotaram o teletrabalho e muitas pessoas perderam seus empregos por conta da crise econômica que acompanhou a crise sanitária (CAMPOS, 2020).

Em decorrência desse cenário de caos, muitas mudanças ocorreram no dia a dia de todas as pessoas. Muitas pessoas perderam seus empregos, seus familiares ou amigos, e muitas tiveram seu ambiente de trabalho e familiar virados do avesso. Num momento inicial, não se podia visitar parentes e pessoas queridas, perderam-se momentos de lazer, o uso da máscara se tornou um hábito. Mesmo que ainda não se saibam os efeitos a longo prazo dessas mudanças, sabe-se que atualmente os desafios são grandes. E o foco desse artigo é compreender como esses desafios refletiriam no contexto da *dual career*, uma vez que nestes novos cenários de trabalho pode haver uma intensificação da assimetria de gênero (FENG; SAVANI, 2020) e o apagamento das fronteiras antes mais claras entre as esferas do trabalho e trabalho (ARAÚJO; LUA, 2021).

Como o cenário pandêmico ainda não teve seu fim declarado, os estudos sobre o tema ainda estão em desenvolvimento, dado que não se sabe como será o cenário pós pandemia ainda, principalmente no que tange a temática da *dual career*, mas existem alguns estudos preliminares que serão apresentados a seguir.

O primeiro deles é de Feng e Savani (2020) que tiveram como objetivo examinar as lacunas de gênero com relação aos resultados no contexto do trabalho e do Covid-19, com foco mais especificamente na produtividade e a satisfação no trabalho, com a hipótese inicial de que as mulheres sentiriam maiores alterações negativas nesses dois elementos levando em consideração que ambos os cônjuges estão trabalhando de casa e as escolas estão fechadas. Nesse caso, os autores estudaram somente casais em que ambos estivessem em teletrabalho e possuísem filhos. Como resultado, os autores encontraram que na comparação pré e primeira fase da pandemia, as mulheres relataram menor produtividade e satisfação no trabalho.

E o segundo é de Araújo e Lua (2021), que também tem foco na questão do teletrabalho, indicando que essa condição faz com que as demandas da casa se alterem, que as fronteiras entre a vida privada e pública se tornem menos nítidas, e o quanto isso gera descompasso nas questões de gênero. As mulheres absorvem boa parte das demandas familiares que surgem e, mesmo que os homens também absorvam uma parcela, essa nova parcela das mulheres se soma à sobrecarga que elas já possuíam antes da pandemia.

METODOLOGIA

Esse estudo se baseia na abordagem qualitativa de pesquisa (DENZIN; LINCOLN, 2018), no qual foram realizadas entrevistas (GASKELL, 2002) e foi empregada a análise de

narrativas (RIESSMAN, 1993). Para a realização das entrevistas foi utilizado um roteiro com perguntas semiestruturadas tendo em vista as temáticas do relacionamento entre a casa e o trabalho, a relação conjugal e o contexto da pandemia do covid-19.

Como sujeitos de pesquisa foram definidas mulheres que atendessem aos critérios da *dual career*, ou seja, que estivessem em uma união em que ambos os cônjuges trabalhassem e partilhassem a vida familiar. As mulheres foram escolhidas por conta do contexto de gênero que as discussões sobre a *dual career* carregam e tendo em vista possíveis assimetrias entre homens e mulheres ocasionadas pela pandemia, como encontrado por Feng e Savani (2020). Não foi colocado outro critério além desse, pois objetivava-se olhar essas mulheres de uma perspectiva mais geral, para identificação de narrativas que se sobressaíssem, sem tratar de contexto específicos, como da presença de filhos, que alguns autores já abordaram (FENG; SAVANI, 2020; ARAÚJO; LUA, 2021). Foram coletadas entrevistas com sete mulheres, entre maio e junho de 2021, e suas características socioeconômicas podem ser observadas no quadro a seguir.

Quadro 1 – Características socioeconômicas das entrevistadas

Identificação	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Idade respondente	25 anos	31 anos	26 anos	31 anos	30 anos	35 anos	34 anos
Escolaridade respondente	Superior	Superior	Ensino médio	Superior	Pós-graduação	Superior	Superior
Ocupação respondente	Auditora interna	Analista de processo	Autônoma	Advogada	Bancária	Gerente em banco	Analista de processos
Regime de trabalho respondente	Home office	Home office	Home office	Home office	Home office	Home office	Home office
Tipo de união	Casada	Casada	Casada	União consensual	União consensual	Casada	Casada
Tempo de união	5 anos	7 anos	10 anos	3 anos	4 anos	10 anos	7 anos
Regime de trabalho cônjuge	Home office	Híbrido	Home office	Híbrido	Presencial	Presencial	Presencial
Ocupação cônjuge	Programa-dor	Gerente de vendas	Analista de sistemas	Gerente de marketing	Policial	Empresário	Bancário
Possui filhos?	Não	Sim	Não	Não	Não	Sim	Sim
Se sim, quanto?	-	1	-	-	-	2	1
Idade dos filhos	-	1 ano	-	-	-	5 e 8 anos	1 ano

Fonte: Elaborado pelos autores.

Todas as mulheres entrevistadas estavam em regime de *home office* e, no caso das entrevistadas 1 e 3, seus cônjuges também. As ocupações foram diversas. A faixa etária foi de 25 a 35 anos. O tempo de relação variou entre 3 e 10 anos. Das sete mulheres, três possuíam filhos. Com exceção da entrevistada 3, todas as demais possuíam no mínimo ensino superior.

APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir das entrevistas, dois temas emergiram da análise narrativa. A primeira narrativa trata das renegociações da esfera familiar, enquanto a segunda narrativa envolve as renegociações da esfera do trabalho. Com os elementos destacados para cada uma destas narrativas, foi elaborado um modelo explicativo (Figura 1). Nesse modelo observa-se a forma como as mulheres em *dual career* vivenciaram essa relação no contexto da pandemia do Covid-19. O principal foco recaiu sobre o relacionamento entre as esferas da casa e do trabalho, por esse ser um elemento constituinte da *dual career* e por evidenciar aspectos únicos trazidos pelo contexto da pandemia.

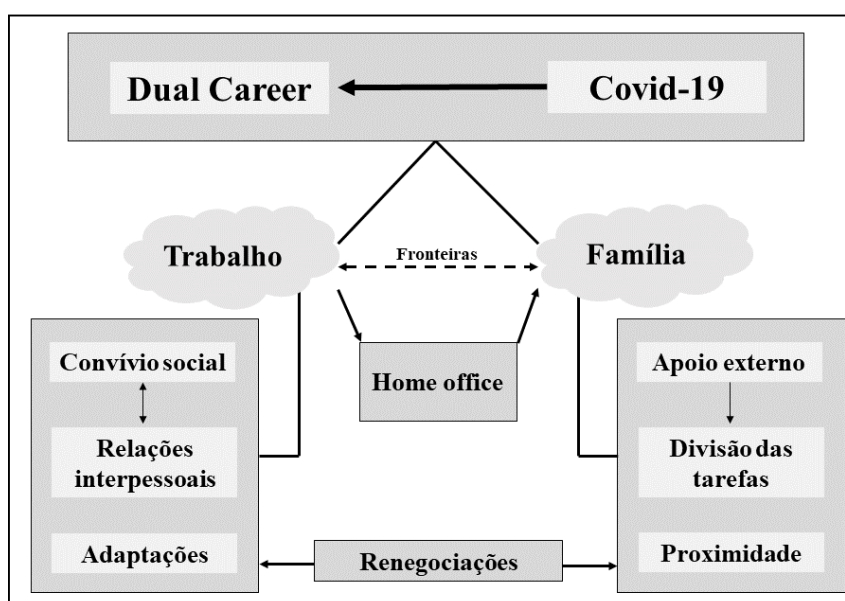


Figura 1 – A *dual career* em tempos pandêmicos

Fonte: elaborado pelos autores.

Diferente dos estudos tradicionais da *dual career*, nos quais trata-se da relação entre as esferas da casa e do trabalho, mas observa-se uma delimitação pelo menos geográfica dos dois ambientes, no contexto pandêmico verifica-se uma atenuação entre as fronteiras dessas duas esferas. Isso porque a pandemia trouxe um contexto especial para algumas organizações, que seria a adoção do *home office* “forçado”, como medida para contenção do vírus.

Nessa perspectiva, as demais narrativas se concentrarão em indicar elementos comumente associados, num primeiro momento, a esfera familiar e, depois, a elementos comumente associados a esfera do trabalho, mas deixando claro que apesar dessa divisão, ambas as esferas possuem sobreposições.

Renegociações na Esfera Familiar

Por conta da atenuação entre as fronteiras da casa e do trabalho ocasionada pelo *home office*, nessa narrativa será indicado como a invasão do domínio familiar pelo domínio laboral modificou a dinâmica do primeiro para essas mulheres. Essas modificações são tratadas em termos de renegociações, como será exemplificado, em três elementos principais. São eles: da divisão das tarefas domésticas, da presença de apoio externo e da relação de proximidade entre os membros familiares.

No que tange às tarefas domésticas, esse assunto tem histórico de associação a assimetrias de gênero, por conta de todo modelo patriarcal e da forma como as sociedades ocidentais se organizam em torno dele (ADISA; ABSULHAHEEM; ISIAKA, 2019). Todavia, dentro das narrativas dessas mulheres, essa questão da assimetria de gênero com relação às tarefas não foi visualizada explicitamente. Pelo contrário, verificou-se a presença de acordos internos entre o casal. Isso pode ser exemplificado pela fala da entrevistada E3, que nega a existência de papéis femininos e masculinos na divisão de tarefas e indica o acordo firmado com seu parceiro na divisão pela afinidade com a tarefa.

Aqui na minha casa não tem esse negócio de papel feminino e papel masculino, a gente faz tudo... é dividido e mais pela afinidade, por exemplo, eu detesto lavar o banheiro, então quem lava o banheiro é ele, ele detesta arrumar a cama, então quem arruma cama e troca o lençol essas coisas, sou eu, eu gosto de lavar roupa, eu gosto dessa organização (E3).

Ao incluir o contexto da pandemia, e por consequência do *home office*, ficou claro na narrativa dessas mulheres o aumento das atividades relacionadas ao ambiente familiar, dado que estar em sua casa 24 horas por dia gera mais sujeira, mais bagunça, necessita-se de mais refeições em casa, da compra de mais alimentos, e ao incluir os filhos adiciona-se mais tarefas relacionadas ao cuidado. E esse aumento refletiu de algumas maneiras dentro das narrativas dessas mulheres, com destaque à forma como foi possível verificar a presença de renegociações com seus parceiros.

Por exemplo, no caso da entrevistada E6, ela indicou que com o início do quadro pandêmico e pelo fato dela estar em *home office* e seu cônjuge não, toda carga adicional de trabalho recaiu sobre ela. Inclusive, algumas tarefas que antes eram dele foram absorvidas por ela pelo simples fato de estar em casa. Contudo, apesar dessa indicação, o que fica mais evidente na narrativa dessa entrevistada é que ao passar dos meses essa carga foi se dissipando em decorrência de novos acordos firmados com seu parceiro. Acordos esses que existiam antes do período pandêmicos e foram renegociados em um novo contexto.

Como pelo menos duas vezes na semana eu ia pra São Paulo, trabalhar em outra cidade né, então acabava que a organização com os filhos ele participava mais, que ele tinha que levar, buscar, ele tinha que chegar em casa no horário que a babá fosse embora, porque eu chegava mais tarde, então eu acho que isso que eu senti muito, que no começo da pandemia ficou tudo em mim, porque assim, como eu tava em casa é aquela coisa, tá aí resolve tudo e não é assim que funciona né (E6).

Essa situação inicial dos primeiros meses de pandemia para a entrevistada E6 reflete o que foi encontrado por Araújo e Lua (2021), do descompasso das atribuições de gênero no contexto da pandemia. Todavia, um dos elementos que diverge do encontrado pelos autores surge ao se considerar o que aconteceu nos meses subsequentes. Em outras palavras, que esse casal se adaptou aos desafios proporcionados pelo novo cenário, indicado nesse artigo pela forma como o casal renegociou seus acordos pré-existentes.

Aqui cabe a reflexão de que quando a crise surge, a balança ainda tende para o lado feminino, que dentro do casal *dual career* já tem histórico de vivenciar mais conflito (ÁNCHEZ-VIDAL; CEGARRA-LEIVA, CROSS, 2020), menos enriquecimento (BANSAL; AGARWAL, 2020) e menos balanço (ADISA; ABSULHAHEEM, ISIAKA, 2019). Contudo, também se encaixa a reflexão de que apesar dos problemas iniciais o casal os contornou, com

a mulher deixando claro que não é por estar em casa (no caso *home office*) que todas as responsabilidades familiares seriam sua obrigação.

Um outro exemplo é o caso da entrevistada E1, para a qual a renegociação com seu parceiro se deu na contratação de ajuda externa para absorção das tarefas adicionais, apontada como solução a conflitos que ambos possuíam justamente no que concerne a divisão das tarefas. De forma similar as entrevistadas E2 e E7 também incluíram a presença de ajudar familiar (no caso de suas mães) ao cuidado de seus filhos que nasceram no início do período da pandemia. E como indica a entrevistada E2, se não fosse o contexto atual, ela já estaria pensando em colocar sua filha numa escolinha e, por não poder, conta com a ajuda de sua própria mãe para lidar com suas atribuições no horário de trabalho.

É por conta dos exemplos das entrevistadas E1, E2 e E7 que o apoio externo também foi incluído no modelo explicativo, nesse caso, como um dos elementos atuantes nas renegociações associadas a divisão de tarefas para essas mulheres, dado que ele surgiu para algumas somente nesse período da pandemia e como resposta a conflitos que estariam surgindo. Em outras palavras, mesmo que o apoio externo não seja algo criado no contexto pandêmico e, inclusive, já seja tratado dentro da perspectiva da *dual career*, ele surgiu como solução nesse período para algumas dessas mulheres, para problemas que se intensificaram por conta do contexto da pandemia.

As tarefas da casa mesmo a gente tem uma empregada que faz, então já virou uma questão resolvida, porque antes era um stress assim essa questão das tarefas da casa (E7).

Nessa visão do apoio externo, cabe ressaltar que essa foi uma solução possível para o caso dessas entrevistadas, que não foram questionadas sobre suas rendas familiares, mas que se enxerga ser suficiente para a possibilidade da contratação de ajuda. Existem famílias que talvez não possam ser incluídas nesse grupo, famílias essas que também mereceriam futuras investigações. Isso porque, considerando que o apoio externo surgiu como resposta a um dos desafios impostos pela pandemia, ao não ter essa possibilidade, seria desconhecido como essas outras famílias lidaram ou estão lidando com tal situação.

Por fim, o terceiro elemento presente nas narrativas é a questão da proximidade, mais especificamente dentro da relação entre as pessoas na família. Aqui novamente o contexto forçado para estar juntos no mesmo ambiente trouxe revelações para algumas das entrevistadas. Como no caso da entrevistada E3, que diz que percebeu realmente o quanto gostava da companhia do parceiro por ser ver obrigada a estar com ele todo momento, ou no caso da entrevistada E6 que diz que a pandemia uniu sua família. E de forma contrastada também houve o caso da entrevistada E1, que indicou uma mudança em suas próprias palavras da “natureza de sua relação”, que antes ela via seu parceiro apenas como parceiro, e que agora se tornou amigo e companheiro de trabalho, posições antes ocupadas por outras pessoas em sua vida.

Ele era meu namorado, depois meu marido e só. Hoje ele é meu marido, meu amigo, meu companheiro de trabalho do cafezinho, então eu acho que mudou a configuração da relação mesmo, ele assumiu muitos outros papéis que eu tinha outras pessoas que assumiam esses papéis antes (E1).

Esse caso da proximidade traz um pouco do efeito que o distanciamento social trouxe para essas entrevistadas, sendo a união algo relativamente positivo, como apontado pela entrevistada E6. Mas, como dito também pela entrevistada E1, ela tem expectativa que ao fim

do período pandêmico seu marido seja apenas seu marido e que outras pessoas retornem a sua vida cotidiana.

De forma geral, o que se observa é que dentro da esfera familiar no contexto pandêmico, com ênfase no papel do *home office*, observou-se a necessidade de reorganização da vida por parte dos cônjuges, novos acordos tiveram que ser selados para maior equilíbrio da esfera familiar como um todo. O que mais se identificou na narrativa dessas mulheres foi a necessidade de renegociação, como apontado, da divisão das tarefas domésticas, para algumas ancorada em novos acordos com seus parceiros e para outras ancorada na negociação e contratação de apoio externo. E como consequência também do confinamento, essas mulheres trouxeram a proximidades com os membros de seu núcleo familiar, para algumas como algo positivo resultante de todo esse caos, e para outras como uma proximidade que num período posterior poderia se dissipar.

Renegociações na Esfera do Trabalho

Nesta segunda narrativa, evidencia-se os elementos que surgem a partir das falas das entrevistadas sobre a relação com o trabalho, e suas implicações com a modalidade *home office*. Neste sentido, duas características se sobressaem: o convívio pessoal com outros colegas de trabalho e a adaptação dos horários e ambientes.

As mulheres entrevistadas ressaltaram o quanto o trabalho em *home office* prejudicou o relacionamento interpessoal com as outras pessoas da empresa. Assim, todas as questões do trabalho passaram a ser resolvidas com reuniões agendadas, sendo que anteriormente era mais fácil encontrar a pessoa no ambiente de trabalho e falar rapidamente sobre as demandas.

Esse afastamento do convívio pessoal ficou bastante evidenciado nas falas das entrevistadas E2, E4, E6 e E7. A comunicação, de um modo geral, ficou dificultada por barreiras de acessibilidade das pessoas no trabalho:

Eu não tenho contato com amigos, amigas, e mesmo colegas de trabalho que eu tinha antes, então acho que esse foi o pior impacto (E4).

Eu acho que afetou a comunicação como todo na empresa assim, as coisas ficaram mais difíceis, mais truncadas, mais demoradas de serem resolvidas, as vezes o que você resolvia no corredor você tem que ficar pingando a pessoa (E7).

O descontentamento com a distância entre as pessoas se mostra tão forte que estas mulheres preferem retornar ao trabalho presencial de alguma forma. Aqui não se trata de uma fuga do trabalho em *home office* em virtude da sobrecarga com as tarefas da casa (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020; ARAUJO; LUIZ, 2021), mais especificamente em relação ao contato com as pessoas no ambiente de trabalho. O trabalho híbrido aparece como a forma mais interessante para preservar o convívio social, uma vez que as entrevistadas parecem não querer abandonar o trabalho *home office* por completo, mas preferem alternar com alguns dias de trabalho presenciais.

Nestes relatos é possível notar que o convívio pessoal se mostra como um elemento importante para estas mulheres que vivem a *dual career*. Ainda que a entrevistada E1 tenha destacado que o seu cônjuge assumiu diferentes papéis, os quais pertenciam a outras pessoas no trabalho, ela também não deseja uma permanência desta situação. A pandemia parece ter prejudicado as relações interpessoais e o trabalho *home office* passou a ser visto como uma

modalidade de trabalho que não contribui para proporcionar proximidade entre as pessoas (BENAVIDES et al., 2021).

O segundo elemento que aparece no relato dessas mulheres é a renegociação do tempo de trabalho. Novamente, o *home office* foi visto como uma modalidade que gerou sobrecarga de trabalho na pandemia, gerando tensionamentos com a esfera da família (FENG; SAVANI, 2020). As entrevistadas E5 e E6 comentam sobre esta situação:

Eu acho que também na parte de trabalhar mais, eu acho que to trabalhando muito mais que no escritório, as vezes eu esqueço que eu preciso parar pra ir tomar um café, as vezes eu esqueço que eu preciso parar pra respirar um pouco, passo do meu horário trabalhando, então essa foi uma mudança muito grande que eu tive também (E5)

Eu me reorganizei, eu tive um pico que eu fiquei assim enlouquecida, trabalhando até sete horas da noite, sete e meia, todos os dias, mas não agora eu cortei. (E6)

A vinda do trabalho para a casa sombreou algumas fronteiras definidas mais explicitamente antes da pandemia (ARAUJO; LUA, 2021), como o próprio encerramento do expediente ao fim do dia. Assim, estas mulheres relatam ter estendido o tempo de trabalho, em virtude por uma falta de disposição das organizações para definir com mais clareza os limites desse horário dedicado às demandas do trabalho.

Estes dois elementos, tanto o do convívio pessoal quanto da extensão do tempo de trabalho, podem revelar uma posição de falta de compreensão das organizações para com as demandas familiares dessas mulheres que vivenciam a *dual career* (ANAND; VOHRA, 2020). O respeito ao horário de trabalho e aos intervalos necessários durante o expediente devem ser vistos como um cuidado durante e após a pandemia. Essa característica está presente na fala da entrevistada E7, que ao contrário das demais, afirma que a sua empresa se preocupa com a questão das horas de trabalho e propicia conversas para conscientizar o funcionário:

Várias discussões sobre isso, sobre como a gente consegue balancear e não ficar vidrado no computador sem perceber que já deu seis, sete e nove horas (E7).

A adaptação do horário de trabalho não foi a única tensão vivenciada pelas mulheres na *dual career*, mas também uma adaptação de espaços e ambientes. Como encontrado por Araújo e Lua (2021), do ofuscamento entre as fronteiras do público e do privado, nas narrativas dessas mulheres também se observa o quanto o ambiente do trabalho por meio do *home office* adentrou ao ambiente familiar e o quanto o ambiente familiar transbordou ao ambiente do trabalho. E isso é ilustrado pela fala da entrevistada E7, na qual ela indica que sentiu a necessidade de mudar de residência, pois em seu antigo apartamento não conseguia separar um espaço ao seu ambiente de trabalho, pois ela se via obrigada a trabalhar no mesmo local em que sua filha brincava.

*Eu morava num apartamento, hoje eu moro numa casa, porque eu não tava conseguindo trabalhar num apartamento, eu trabalhava na sala e minha filha ficava na sala o tempo inteiro, me via e queria ficar comigo, então a gente veio pra uma casa que tem um escritório, então acho que teve um impacto significativo o *home office* assim (E7).*

A sala do apartamento da entrevistada E7 reflete a queda das fronteiras entre a esfera do trabalho e da família. Em um canto ela se encontra tentando executar suas tarefas e no outro sua filha querendo sua atenção.

Ainda que as organizações tenham proporcionado recursos para possibilitar o trabalho home office (BENAVIDES et al., 2021), como cadeiras, computadores, auxílio internet e outros aparelhos para facilitar a comunicação, isso veio acompanhado do transbordamento entre as fronteiras. O trabalho passa a ser realizado no entorno familiar, enquanto as relações familiares acontecem no contexto do trabalho (LEMOS; BARBOSA; MONZATO, 2020). O impacto é tão forte que a entrevistada E7 preferiu mudar de residência para conseguir se adaptar às necessidades concomitantes do trabalho e da família.

No entanto, assim como foi mencionado anteriormente da condição financeira dessas famílias, que contam com a ajuda externa por exemplo, questiona-se as dificuldades vivenciadas por outras famílias que não possuem condições suficientes para se adaptar ao nível de mudar de casa.

Sem fronteiras claras, no contexto da pandemia o relacionamento entre essas esferas como casa/trabalho ou trabalho/casa se tornam mais complexas, dado que tudo acontece em um único ambiente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As dificuldades vivenciadas por mulheres na *dual career* ressaltam uma assimetria de gênero que produz sobrecarga de demandas familiares e profissionais. Quando se trata de cuidar da casa e dos filhos, mesmo em uma configuração familiar na qual ambos os cônjuges escolhem desenvolver suas carreiras de forma conjunta, a balança ainda pesa para a mulher. A equidade de gênero, que se revela como um elemento importante da *dual career*, não se mostra como plenamente alcançada.

Com este cenário em mente, a pandemia do Covid-19 surgiu como um potencial estressor da relação trabalho-família para mulheres na *dual career*. Sobretudo, para mulheres que passaram a trabalhar na modalidade home office, estabelecendo um ambiente de trabalho na própria casa. Assim, o objetivo deste trabalho foi compreender as renegociações que estas mulheres na *dual career* vivenciaram quando se busca equacionar as esferas trabalho e família.

A partir de entrevistas em profundidade com sete mulheres, duas narrativas emergiram dos relatos para tratar das renegociações da esfera familiar, bem como das renegociações da esfera do trabalho. A renegociação apareceu como um fator direcionador da pesquisa, uma vez que se buscou evidenciar as mudanças ocorridas em relação a situação anterior à pandemia, na qual as fronteiras estavam mais estabelecidas.

Um modelo explicativo foi elaborado a partir dos achados da pesquisa para evidenciar as principais renegociações identificadas. As esferas do trabalho e da família se mostram com fronteiras muito pouco nítidas, pois a modalidade home office provocou um transbordamento de tarefas e demandas entre elas. Ao falar das renegociações do ambiente familiar, as mulheres ressaltaram novos acordos com os cônjuges para lidar com a divisão das tarefas domésticas e cuidado dos filhos. Isso foi acompanhado também da busca por apoio externo, como a contratação de babá e empregada doméstica, reforçando um posicionamento da literatura de *dual career* neste sentido.

Além disso, o segundo elemento desta primeira narrativa envolve a proximidade com o cônjuge, dado que os casais têm passado mais tempo juntos. Ao mesmo passo que as mulheres viram essa mudança como algo positivo, também identificaram uma sobreposição de papéis no cônjuge que antes eram ocupadas por colegas de trabalho.

Essa relação de proximidade e, ao mesmo tempo, confusão de papéis, adentra à segunda categoria de renegociação da esfera do trabalho. As mulheres entrevistadas realçaram um grande prejuízo no que toca às relações interpessoais e convívio pessoal no ambiente de trabalho, o que tornou a comunicação mais complexa e dificultada. Sobre este ponto, as mulheres desejam o retorno do trabalho presencial alternado com a modalidade home office, preferindo um modelo híbrido.

E, por fim, esta segunda categoria também indicou processos de adaptação de horários de trabalho e de espaços no ambiente da casa para que essas mulheres conseguissem estabelecer determinadas fronteiras, mesmo que pouco claras, de modo que a invasão do trabalho na casa não fosse tão profunda.

Assim, esta pesquisa traz contribuições para a literatura de *dual career* de modo a revelar que a modalidade de trabalho home office não contribuiu para reduzir a assimetria de gênero para mulheres que vivem a *dual career*. Quando as esferas trabalho e família transbordaram ainda mais uma sobre a outra, em virtude das implicações dadas pela pandemia do coronavírus, estas mulheres precisaram realizar determinadas renegociações para conseguirem dar conta das demandas do trabalho ao mesmo passo que buscavam o equilíbrio familiar.

As implicações para as organizações são reveladas à medida que se torna necessário, primeiro, reconhecer que as mulheres na *dual career* possuem determinadas necessidades que precisam ser atendidas através de políticas específicas. Isso envolve uma definição clara do horário de trabalho, a possibilidade do trabalho híbrido, bem como suporte financeiro para o cuidado dos filhos.

Por fim, a limitação desta pesquisa é reconhecida como a escolha dos sujeitos de pesquisa por conveniência, bem como a definição de uma configuração familiar heterossexual. Ainda que a renda não tenha sido um critério para a definição do sujeito de pesquisa, foi possível notar que o nível de renda se mostrou como uma característica singular entre essas mulheres, dado que elas puderam contratar empregadas, babás e mesmo mudar de residência. Torna-se importante compreender também as vivências das mulheres *dual career* que não tiveram acesso facilitado a estes recursos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADISA, T. A.; ABDULRAHEEM, I.; ISIAKA, S. B. Patriarchal hegemony: investigating the impact of patriarchy on women's work-life balance. **Gender in Management: an International Journal**, v. 34, n. 1, p. 19-33, 2019.

AFIFI, 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, n. 1, p. 5-25, 2020.

ALLEN, T. D; FINKELSTEIN, L. M. Work-Family Conflict Among Members of Full-Time Dual-Earner Couples: An Examination of Family Life Stage, Gender, and Age. **Journal of Occupational Health Psychology**, vol. 19, n. 03, 2014.

ANAND, A.; VOHRA, V. Alleviating employee work-family conflict: role of organizations. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 28, n. 2, p. 313-332, 2020.

ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2021.

BANSAL, N.; AGARWAL, U. A. Direct and indirect effects of work-family enrichment: role of gender role ideology. **International Journal of Productivity and Performance Management**, v. 69, n. 5, p. 873-894, 2020.

BECK, S. O.; VERBRUGGEN, M.; ABRAHAM, E.; COOMAN, R. D. Couples experiencing private life constraints to their career: understanding home-to-career interference from couple's perspective. **Career Development International**, 2021.

BENAVIDES, F. G.; AMABLE, M.; CORNELIO, C.; VIVES, A. MILIÁN, L. C.; BARRAZA, D.; BERNAL, D.; SILVA-PENAHERRERA, M.; DELCLOS, J. O futuro do trabalho após COVID-19: o papel incerto do teletrabalho no domicílio. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 2021.

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**. 2017. 249 p. Tese (Livre Docência em Administração) – Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2017.

BERLATO, H. The dual career process in the Brazilian perspective: Unraveling typologies. **Revista de Administração**, v. 50, n. 4, p. 507-5322, oct./nov./dec. 2015.

BERLATO, H.; CORRÊA, K. F. Uma reformulação do Modelo Conceitual sobre Dual Career para Análise no Âmbito Organizacional: revelando Novas Vertentes. **Brazilian Business Review**, v. 14, n. 2, p. 225-246, mar./apr. 2017.

BERLATO, H.; FERNANDES, T.; MANTOVANI, D. M. N. Casais dual career e suas inclinações frente à relação trabalho e família: uma visão sobre o cenário brasileiro. **Cadernos EBAPE**, Rio de Janeiro, v. 17, nº 3, p. 495-508, jul./set. 2019.

CAMPOS, G. W. S. O pesadelo macabro da Covid-19 no Brasil: entre negacionismos e desvarios. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 3, 2020.

CHEN, Z.; ELLIS, A. M. Crossover of daily job stressors among dual-career couples: A dyadic examination. **Journal Organization Behavior**, p. 1-16, 2021.

CHEN, Z.; HOU, L. An Actor-Partner Interdependence Model of Work Challenge Stressors and Work-Family Outcomes: the Moderating Roles of Dual-Career Couples' Stress Mindsets. **Journal of Business and Psychology**, 2021.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. (Eds.). **The SAGE Handbook of Qualitative Research**. 5 ed. Los Angeles/London/New Delhi/Singapore/Washington DC/Melbourne: SAGE, 2018.

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. **Front Psychology**, v. 10, 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, p. 719-736, 2020.

GAHLAWAT, N.; PHOGAT, R. S.; KUNDU, S. C. 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**, p. 1-29, 2019.

GASKELL, G. Entrevistas individuais e grupais. In: BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 7 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

GONG, Y.; TANG, X.; XIE, J.; ZHANG, L. Exploring the Nexus Between Work-to-Family Conflict, Marital Rewards Parenting and Adolescent Materialism: evidence from Chinese Dual-Career Families. **Journal of Business Ethics**, p. 1-15, 2020.

GREENHAUS, J. H; BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. **Academy of Management Review**, p. 76 – 88, 1985.

GREENHAUS, J. H; FOLEY, S. The intersection of work and family lives. **Handbook of career studies**. p. 131-152, 2007.

GREENHAUS, J. H; POWELL, G. N. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. **Academy of Management Review**, p. 72 – 92, 2006.

GRZYWACZ, J. G; CARLSON, D. S. Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. **Advances in Developing Human Resources**, v. 9, p. 455 – 71, 2007.

GUPTA, P.; SRIVASTAVA, S. Work-life conflict and burnout among working women: a mediated moderated model of support and resilience. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 29, n. 3, p. 629-655, 2021.

HALL, F. S.; HALL, D. T. Dual Careers – How Do Couples and Companies Cope with the Problems? **Organizational Dynamics**, v. 6, n. 6, p. 57-77, 1978.

HILLER, V. D; DYEHOUSE, J. A Case for Banishing “Dual-Carrer Marriages” from the Research Literature. **National Council on Family Relations**, vol. 49, n. 04, p.787-795, nov. 1987.

JAITLY, R; RANA, T; SHARMA. Work- Life Loyalties: A New Outlook for Dual Career Couples. **Management Today**, vol. 04, nº 04, oct/dec. 2014.

LEMONS, A. H. C.; BARBOSA, A. O.; MONZATO, P. P. Mulheres em home office durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, n. 6, p. 388-399, 2020.

LIAO, E. Y.; LAU, V. P.; HUI, R. T.; KONG, K. H. A resource-based perspective on work-family conflict: meta-analytical finding. **Career Development International**, v. 24, n. 1, p. 37-73, 2019.

PEDROSO, M. C.; PIRES, J. T.; MALIK, A. M.; PEREIRA, A. J. R. HCFMUSP: Resiliência como Resposta à Pandemia de COVID-19. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 25, 2021.

RAHMAN, K. U.; JAN, A.; BIBI, S.; AHMAD, M. Exploring Association Between Work-Family-Conflict and Dynamic of Marital Relationships of Dual Career Couples in Peshawar, Pakistan. **PJAE**, v. 18, n. 4, p. 3803-3817, 2021.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. **Dual-Career Families Re-examined: New Integrations of Work and Family.** New York: Harper & Row, 1976. 382 p.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. **The Dual-career families.** Middlesex, England: Penguin, 1969.

RIESSMAN, C. K. **Narrative analysis.** Sage, 1993.

SÁNCHEZ-VIDAL, M. E.; CEGARRA-LEIVA, D.; CROSS, C. Gender differences in inter-role conflict in Spain. **Employee Relations: the International Journal**, v. 42, n. 2, p. 437-452, 2020.

SHORTLAND, S. Career cooperation, coordination, compatibility and co-working How female expatriates mobilize dual-career strategies. **Gender in Management an International Journal**, v. 35, n. 2, p. 121-139, 2020.

STOLTZ-LOIKE, M. **Dual career couples: new perspective in counseling.** American Association for Counseling and Development, 1992. 275 p.