



Revista Ciências

Administrativas

e-ISSN:2318-0722

Journal of Administrative Sciences



Universidade
de Fortaleza

A família *dual-career* em tempos de crise: Vivências das mulheres brasileiras em *home office*

The dual-career family in times of crisis: Experiences of Brazilian women working from home

La familia doble-carrera en tiempos de crisis: experiencias de mujeres brasileñas en home office

doi 10.5020/2318-0722.2024.30.e14506

Thais Fernandes  

Mestre em Administração de Empresas pela Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz" - Universidade de São Paulo (ESALQ-USP). Bacharela em Ciências Econômicas pela Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz" - Universidade de São Paulo (ESALQ-USP). Membro participante do Grupo de Estudos em Carreira, Organização e Pessoas (GECOP), vinculado à ESALQ-USP. Linhas de pesquisa: gênero, diversidade e ciências sociais.

Danilo Andretta  

Doutor em Administração de Empresas pela FGV/EAESP. Atua como professor orientador no curso de MBA em Gestão de Pessoas da USP/ESALQ. Realiza pesquisas nos temas de carreira, diversidade e inclusão, liderança, relação trabalho-família e comportamento organizacional. Suas pesquisas têm sido publicadas em periódicos de alto impacto no Brasil, como a Brazilian Business Review (BBR), Cadernos EBAPE e Revista Eletrônica de Administração (REAd).

Heliani Berlato dos Santos  

Mulher, Mãe e Professora Titular do Departamento de Economia, Administração e Sociologia da Universidade de São Paulo, Campus Luiz de Queiroz - ESALQ/USP. Possui livre-docência pela Universidade de São Paulo (2018), é doutora em Administração, na linha de Gestão de Pessoas, pela Universidade de São Paulo (2011) e atualmente está como Coordenadora Adjunta de Administração Geral da Universidade de São Paulo (USP). É presidente da Comissão de Inclusão e Pertencimento (CIP) da USP/ESALQ.

RESUMO

Os estudos sobre as famílias *dual-career* tangenciam aspectos importantes da relação trabalho-família para casais que constroem carreira e compartilham uma vida familiar. No entanto, há poucas pesquisas que exploram as dinâmicas desses casais à luz de contextos emergenciais ou de crise, particularmente do ponto de vista da mulher. Neste sentido, esta pesquisa se propôs a compreender como a mulher em *dual-career* vivenciou a relação trabalho-família, em regime de *home office*, em um cenário de pandemia. A partir de uma abordagem qualitativa, sete mulheres em *dual-career* foram entrevistadas durante a pandemia do coronavírus. Os relatos revelaram duas categorias principais: reflexos na esfera familiar e experiências do trabalho em *home office*. Na primeira categoria, destacaram-se três elementos: a divisão das tarefas domésticas, a presença de apoio externo e a relação de proximidade entre os membros familiares. Na segunda categoria, dois elementos: o convívio social com os colegas de trabalho e a adaptação de horários e ambientes. Conclui-se que a renegociação representa um fator decisivo para as mulheres em *dual-career*, sobretudo como forma de resistir à assimetria de gênero. Ademais, os desafios enfrentados pelas mulheres, em regime *home office* quando as esferas da casa e do trabalho se sobrepõem, sinalizam que as organizações precisam repensar a configuração dessa modalidade de trabalho, especialmente para as famílias *dual-career*. Esta pesquisa contribui para registrar as memórias deste período pandêmico para essas famílias e sublinhar questões importantes decorrentes de contextos de crise.

Palavras-chave: famílias *dual-career*, gênero, mulher, pandemia, relação trabalho-família.

ABSTRACT

Studies on dual-career families touch on relevant aspects of the work-family relationship for couples who build careers and share a family life. However, there is little research exploring the dynamics of these couples in light of emergency or crisis contexts, particularly from the woman's perspective. In this sense, this research aimed to understand how women in dual careers experienced

the work-family relationship, working from home, in a pandemic scenario. Using a qualitative approach, seven dual-career women were interviewed during the coronavirus pandemic. The reports revealed two main categories: reflections on the family sphere and experiences of working from home. In the first category, three elements stood out: the division of household tasks, the external support presence, and the close relationship between family members. There are two elements in the second category: social interaction with work colleagues and adapting schedules and environments. It is concluded that renegotiation represents a decisive factor for women in dual-career, mainly as a way of resisting gender asymmetry. Furthermore, the challenges women working from home faced when the spheres of home and work overlap indicate that organizations need to rethink the configuration of this type of work, especially for dual-career families. This research contributes to recording memories of this pandemic period for those families and highlighting important issues arising from crisis contexts.

Keywords: dual-career families, gender, women, pandemic, work-family relationship.

RESUMEN

Los estudios sobre familias doble-carrera pasan cerca de aspectos importantes de la relación trabajo-familia para parejas que construyen carrera y comparten una vida familiar. Sin embargo, hay pocas investigaciones que exploran las dinámicas de estas parejas a la luz de contextos de emergencia o de crisis, particularmente del punto de vista de la mujer. En este sentido, esta investigación se propuso comprender cómo la mujer en doble-carrera experimentó la relación trabajo-familia, en régimen de home office, en un escenario de pandemia. A partir de un enfoque cualitativo, siete mujeres en doble-carrera fueron entrevistadas durante la pandemia de Coronavirus. Los informes revelaron dos categorías principales: reflejos en la esfera familiar y experiencias del trabajo en home office. En la primera categoría, se enfocan tres elementos: la división de las tareas domésticas, la presencia de apoyo externo y la relación de proximidad entre los miembros familiares. En la segunda categoría, dos elementos: la convivencia social con los compañeros de trabajo y la adaptación de horarios y ambientes. Se concluye que la renegociación representa un factor decisivo para las mujeres en doble-carrera, sobre todo como forma de resistir a la asimetría de género. Además, los desafíos enfrentados por las mujeres, régimen home office cuando las esferas de la casa y del trabajo se sobreponen, señalan que las organizaciones necesitan repensar la configuración de esta modalidad de trabajo, especialmente para las familias doble-carrera. Esta investigación contribuye para registrar las memorias de este periodo pandémico para estas familias y subrayar cuestiones importantes recurrentes de contextos de crisis.

Palabras-clave: familias doble-carrera, género, mujer, pandemia, relación trabajo-familia.

Com o alerta de uma nova doença respiratória no final de 2019, a pandemia da Covid-19, também comumente conhecida como pandemia do coronavírus, trouxe para o mundo o início e um momento histórico muito marcante. Nesse momento, com o alerta pela Organização Mundial da Saúde (OMS), houve um grande estado de preocupação em toda população, devido ao alto grau de contágio da doença, pouco conhecimento da comunidade científica, elevado número de mortes e poucas ferramentas para o seu combate.

Diante desse cenário, entre as poucas possibilidades de prevenção ao alastramento da doença, uma das principais medidas adotadas foi o distanciamento social. Essa medida fez com que, no Brasil e no mundo, escolas parassem, estabelecimentos de diversos segmentos fechassem, além de forçar um grande número de empresas a adotar o regime conhecido como *home office*, teletrabalho ou trabalho remoto (Araújo & Lua, 2021; Benavides et al., 2021; Lemos et al., 2020), os quais são caracterizados pela realização das atividades laborais na residência do funcionário (Rafalski & Andrade, 2015).

Essa circunstância, imposta pelo distanciamento social e modalidade compulsória de trabalho teve efeitos significativos, principalmente, em duas esferas fundamentais à vida das pessoas: a esfera da casa e do trabalho (Abromaviciute & Carian, 2022; Araújo & Lua, 2021; Feng & Savani, 2020; Li et al., 2024; Magnier-Watanabe & Magnier-Watanabe, 2024; Munodawafa & Zengeni, 2022). Na literatura, por sua vez, ambas as esferas são amplamente abordadas dentro da temática sobre as famílias *dual-career*, termo cunhado por Rapoport e Rapoport (1969) para retratar uma configuração familiar, na qual ambos os cônjuges desenvolvem suas carreiras e participam ativamente das demandas domésticas.

A literatura sobre as famílias *dual-career* vem se consolidando há mais de 50 anos (Adisa et al., 2019; Anand & Vohra, 2020; Bansal & Agarwal, 2020; Beck et al., 2021; Liao et al., 2019; Gupta & Srivastava, 2021; Sánchez-Vidal et al., 2020). No entanto, observar essa temática, sob um contexto histórico tão impactante quanto o da pandemia, é uma oportunidade única, principalmente no que se refere ao relacionamento entre as esferas doméstica e profissional, uma vez que a primeira se viu invadida pela última (Abromaviciute & Carian, 2022; Araújo & Lua, 2021; Feng & Savani, 2020; Li et al., 2024; Magnier-Watanabe & Magnier-Watanabe, 2024; Munodawafa & Zengeni, 2022).

Alguns autores (como Abromaviciute & Carian, 2022; Araújo & Lua, 2021; Feng & Savani, 2020; Li et al., 2024; Magnier-Watanabe & Magnier-Watanabe, 2024; Munodawafa & Zengeni, 2022) já exploraram essa perspectiva e avaliaram a condição dos casais *dual-career* nesse cenário, sendo um dos principais achados, em comum entre

os estudos, aspectos relacionados às assimetrias de gênero. Em pouco tempo, muitas pessoas foram obrigadas a reorganizar toda sua rotina de trabalho e afazeres domésticos, e esses estudos encontraram que as mulheres foram as mais prejudicadas com esse movimento. Os motivos para tal situação também foram explorados por esses autores em diversos contextos, como Magnier-Watanabe e Magnier-Watanabe (2024) no Japão, Li et al. (2024) e Abromaviciute e Carian (2022) nos Estados Unidos, e Munodawafa e Zengeni (2022) no Zimbábue.

Pelo fato de as famílias *dual-career*, em sua constituição, buscarem um maior equilíbrio na divisão das demandas domésticas e profissionais quando comparadas a outros modelos familiares (como o tradicional), encontrar esse acentuamento da assimetria de gênero em um contexto de crise levanta o questionamento de como realmente esse modelo familiar se insere nas pesquisas, como um modelo mais equitativo (Adisa et al., 2019; Anand & Vohra, 2020; Bansal & Agarwal, 2020; Beck et al., 2021; Liao et al., 2019; Gupta & Srivastava, 2021; Sánchez-Vidal et al., 2020).

É diante desse questionamento, e com foco no cenário brasileiro, que este estudo se apresenta com o objetivo de compreender como a mulher em *dual-career* vivenciou a relação trabalho-família, em regime de *home office*, em um cenário de pandemia. A pandemia do coronavírus serve como pano de fundo para esta análise, de modo a registrar memórias desse momento vivenciado por homens e mulheres em *dual-career* em todo o mundo.

Referencial Teórico

A família *dual-career*: diáde da casa e do trabalho

A família *dual-career* é um conceito que designa uma configuração familiar na qual ambos os cônjuges desenvolvem carreiras e compartilham uma vida familiar (Hall & Hall, 1978; Rapoport & Rapoport, 1969, 1976; Stoltz-Loike, 1992). Embora controverso para alguns autores, devido à falta de consistência em seu uso (Hiller & Dyehouse, 1987), o termo ainda é amplamente utilizado e vem ganhando novas abordagens desde sua proposição inicial por Rapoport e Rapoport (1969).

Inicialmente, o conceito surgiu para retratar um fenômeno expoente nos EUA a partir de 1960, no qual as mulheres brancas de classe média passaram a ingressar no mercado de trabalho com o intuito de desenvolverem suas carreiras. Com isso, o termo passou a designar casais de alto nível de escolaridade e renda em que ambos os cônjuges possuíam carreiras e dividiam as responsabilidades familiares, contrariando normas sociais da época (Rapoport & Rapoport, 1969). Assim, entre 1970 e 1980, o aumento da participação formal das mulheres no mercado de trabalho destacou ainda mais esse modelo familiar (Hall & Hall, 1978; Stoltz-Loike, 1992).

Com o passar dos anos, o conceito ganhou espaço globalmente, sendo discutido em países como China (Chen & Hou, 2021), Índia (Gahlawat et al., 2019), Inglaterra (Shortland, 2020), Irã (Fallahchái et al., 2019) e Brasil (Berlato, 2015, 2017; Berlato & Corrêa, 2017; Berlato et al., 2019). Hoje, a temática das famílias *dual-career* está madura e consolidada e possui foco, principalmente, no relacionamento entre as esferas do trabalho e da família, mesmo que nem sempre explicitamente (Anand & Vohra, 2020; Adisa et al., 2019; Bansal & Agarwal, 2020; Beck et al., 2021; Gupta & Srivastava, 2021; Liao et al., 2019; Sánchez-Vidal et al., 2020). Neste contexto, a presença dos filhos é, também, um elemento relevante, dado que as responsabilidades aumentam, muitas vezes, de forma assimétrica entre os gêneros (Allen & Finkelstein, 2014).

Sobre a relação trabalho-família, na literatura ela é comumente tratada em termos de conflito (Greenhaus & Beutell, 1985), enriquecimento (Greenhaus & Powell, 2006; Greenhaus & Foley, 2007) ou equilíbrio (Grzywacz & Carlson, 2007). Embora estas subdivisões predominem nas pesquisas, cabe destacar que este artigo tem como foco as interações entre a casa e o trabalho em contextos emergenciais, sem aprofundar-se em classificações positivas, negativas ou de equilíbrio (Adisa et al., 2019; Bansal & Agarwal, 2020; Gupta & Srivastava, 2021; Sánchez-Vidal et al., 2020). Contudo, apesar deste enfoque, serão apontados alguns resultados de estudos que exploram conflito, enriquecimento e equilíbrio, a fim de se apresentar uma ilustração geral do que os estudos mais recentes sobre as famílias *dual-career* normalmente remetem.

Adisa et al. (2019), por exemplo, investigaram o impacto do patriarcado no equilíbrio trabalho-família de mulheres nigerianas, encontrando que elementos patriarcais afetam negativamente esse equilíbrio e a produtividade organizacional das mulheres. Bansal e Agarwal (2020), por sua vez, examinaram como a cultura trabalho-família, a decisão latitudinal e o comportamento inovativo se relacionam ao enriquecimento da relação trabalho-família, concluindo que a ausência de assimetrias de gênero resulta em maior enriquecimento. Somado a isso, Sánchez-Vidal et al. (2020) descobriram que mulheres na Espanha experienciam maiores níveis de conflito família-trabalho que os homens. Em outras palavras, mesmo sendo uma configuração familiar considerada mais equitativa em sua gênese (Rapoport & Rapoport, 1969), a questão do gênero costuma aparecer sempre nos estudos sobre as famílias *dual-career*, principalmente, com relação à conciliação entre as demandas da casa e do trabalho.

A Pandemia do Coronavírus e as Esferas do Trabalho e da Família

Foi em 11 de março de 2020 que o coronavírus recebeu seu *status* de pandemia, momento esse que marcou o início oficial de um dos grandes desafios para a humanidade no século XXI. Para conter o avanço do vírus, muitos

países implementaram fechamento total ou parcial de serviços não essenciais, uma vez que o distanciamento social era a única prevenção conhecida. Assim, foi nesse sentido também que muitas organizações adotaram o teletrabalho, trabalho remoto ou *home office*, modalidade de trabalho realizada na casa do funcionário (Araújo & Lua, 2021; Benavides et al., 2021; Lemos et al., 2020).

O modelo de trabalho *home office*, embora não seja recente, foi adotado de forma compulsória por um número significativo de organizações, de modo a não interromper as atividades econômicas. De acordo com Haubrich e Froehlich (2020), e Rafalski e Andrade (2015), o trabalho *home office* traz como principais benefícios a redução de custos, tanto para as organizações quanto para os funcionários, possibilita maior autonomia e flexibilidade de horário para os trabalhadores e favorece o bem-estar e a qualidade de vida, aumentando a produtividade e satisfação com o trabalho. Em contrapartida, esse modelo de trabalho pode também suscitar maiores níveis de conflito trabalho-família e gerar isolamento social.

Mesmo com fim oficial do quadro pandêmico, determinado pela OMS em março de 2023, as implicações desse período ainda são investigadas. Esse cenário de crise trouxe inúmeras mudanças na vida diária: aumento do desemprego, perda de familiares e amigos, reconfigurando totalmente os ambientes e formas de trabalho. Dentre inúmeras lentes de pesquisa possíveis decorrentes da pandemia, este artigo foca em como os desafios desse período refletiram no contexto das famílias *dual-career*, uma vez que novos cenários de trabalho foram configurados, potencialmente intensificando as assimetrias de gênero (Abromaviciute & Carian, 2022; Feng & Savani, 2020; Magnier-Watanabe & Magnier-Watanabe, 2024; Munodawafa & Zengeni, 2022).

Nos primeiros estágios da pandemia, Feng e Savani (2020) examinaram as lacunas de gênero em relação à produtividade e à satisfação no trabalho durante a Covid-19. Os autores estudaram casais em teletrabalho com filhos e encontraram que, na comparação entre pré-pandemia e a primeira fase da pandemia, as mulheres relataram menor produtividade e satisfação no trabalho. Na sequência, Araújo e Lua (2021) descobriram que o teletrabalho alterou as demandas domésticas, tornando as fronteiras entre vida privada e pública menos nítidas e acentuando as questões de gênero, uma vez que as mulheres absorveram a maior parte das novas demandas familiares.

Em 2022, Abromaviciute e Carian (2022) examinaram o *gap* de gênero nos trabalhos domésticos durante a pandemia, encontrando que expectativas de gênero influenciaram a divisão das novas tarefas domésticas, e concluíram que elementos estruturais levaram à inequidade de gênero, mesmo em diferentes contextos de incerteza. Munodawafa e Zengeni (2022) corroboraram esse achado ao investigarem a questão de gênero no Zimbábue, encontrando que essas mulheres também assumiram a carga extra de trabalho doméstico, com os homens desempenhando um papel auxiliar. Somado a isso, Li et al. (2023) estudaram o conflito trabalho-família e a percepção de justiça na divisão do trabalho doméstico em casais *dual-earner* (nomenclatura alternativa à *dual-career* que traz um olhar mais centrado no trabalho ao invés da carreira) nos EUA, descobrindo que o aumento do conflito estava associado à percepção de injustiça entre as mulheres, especialmente em casais onde o marido tinha atitudes tradicionais em relação aos papéis de gênero.

Por fim, mais recentemente, Magnier-Watanabe e Magnier-Watanabe (2024) avaliaram os efeitos do *home office* sobre os papéis de gênero, bem como o conflito entre as esferas da casa e do trabalho em casais *dual-career* no Japão. Eles descobriram que o trabalho remoto, durante o auge da pandemia, teve efeitos positivos em relação ao conflito e à satisfação das mulheres, além de um desejo por mais oportunidades de *home office* para ambos os gêneros.

Em resumo, a literatura que trata sobre as famílias *dual-career* neste contexto destaca a questão de gênero em seus achados, particularmente sobre a assimetria vivenciada pelas mulheres. E, mesmo após o fim da pandemia, as pesquisas continuam discutindo os efeitos do *home office* para os casais, enfatizando tanto aspectos negativos quanto positivos dessa modalidade de trabalho (Magnier-Watanabe & Magnier-Watanabe, 2024).

Procedimentos Metodológicos

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa de pesquisa (Denzin & Lincoln, 2017), utilizando entrevistas (Gaskell, 2002) como técnica de coleta de dados e análise de conteúdo (Bardin, 1979) como forma de analisar os relatos. As entrevistas foram conduzidas a partir da elaboração de um roteiro semiestruturado, abordando temas como o relacionamento entre a casa e o trabalho, a relação conjugal e o contexto da pandemia do coronavírus.

Os sujeitos da pesquisa foram mulheres brasileiras que trabalhavam em regime *home office* e que se enquadravam na definição da família *dual-career*, ou seja, estavam em uma união na qual ambos os cônjuges trabalhavam e compartilhavam a vida familiar. A escolha das mulheres se deu em razão do contexto de gênero associado à discussão sobre as famílias *dual-career* e às possíveis assimetrias entre homens e mulheres, amplificadas pela pandemia, conforme encontrado por Abromaviciute e Carian (2022), Feng e Savani (2020), Li et al. (2024), Magnier-Watanabe e Magnier-Watanabe (2024), e Munodawafa e Zengeni (2022).

Não foram estabelecidos critérios adicionais, com o objetivo de capturar as vivências das participantes de forma ampla e identificar narrativas predominantes, sem focar em contextos específicos, como a presença de filhos, que já foi abordada por autores como Feng e Savani (2020) e Araújo e Lua (2021), ou variáveis sociodemográficas, como raça e idade. Foram realizadas entrevistas com sete mulheres, entre maio e junho de 2021, selecionadas com base em conveniência e acessibilidade. Apesar das discussões sobre a quantidade de entrevistas necessária para

alcançar a saturação teórica-analítica, o número de entrevistas realizadas foi considerado adequado para o processo analítico qualitativo (Gaskell, 2002).

Na Tabela 1 são destacadas as características sociodemográficas dos sujeitos de pesquisa. Todas as entrevistadas estavam em regime integral de *home office*, e as entrevistadas 1 e 3 também tinham seus cônjuges trabalhando em *home office*. As ocupações das participantes variaram e a faixa etária foi de 25 a 35 anos. O tempo de relacionamento conjugal variou entre três e 10 anos, e três das sete mulheres tinham filhos. Todas as entrevistadas possuíam uma relação conjugal heterossexual. Com exceção da Entrevistada 3, todas possuíam, no mínimo, ensino superior.

Tabela 1

Características sociodemográficas das entrevistadas

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7
Idade	25 anos	31 anos	26 anos	31 anos	30 anos	35 anos	34 anos
Grau de Instrução	Superior	Superior	Ensino médio	Superior	Pós-graduação	Superior	Superior
Ocupação	Auditora interna	Analista de processo	Autônoma	Advogada	Bancária	Gerente em banco	Analista de processos
Tipo de união	Casada	Casada	Casada	União estável	União estável	Casada	Casada
Tempo de união	5 anos	7 anos	10 anos	3 anos	4 anos	10 anos	7 anos
Regime de trabalho do cônjuge	<i>Home office</i>	Híbrido	<i>Home office</i>	Híbrido	Presencial	Presencial	Presencial
Filhos	Não	Sim	Não	Não	Não	Sim	Sim
Quantos filhos	-	1	-	-	-	2	1
Idade dos filhos	-	1 ano	-	-	-	5 e 8 anos	1 ano

Fonte: Elaborado pelos autores.

As entrevistas foram realizadas on-line, devido ao distanciamento social necessário. Neste contexto da pandemia do coronavírus, a pesquisa reverberou sobre a condição sensível atravessada tanto pelos pesquisadores quanto pelos sujeitos de pesquisa (Pereira et al., 2022), particularmente ao explorar os aspectos da vida pessoal e profissional dessas mulheres. Diante disso, adotou-se uma postura de sensibilização no percurso das entrevistas para que as mulheres se sentissem confortáveis e seguras para compartilhar seus relatos. Todas as participantes consentiram com a gravação das conversas, garantindo o anonimato. Após as entrevistas, os áudios foram transcritos e analisadas em profundidade, com o intuito de identificar temas predominantes nas falas das participantes. A análise foi realizada sem o auxílio de software, culminando em duas categorias que serão discutidas a seguir.

Apresentação e Análise dos Resultados

A partir das entrevistas, dois temas emergiram da análise de conteúdo: o primeiro, denominado “reflexos na esfera familiar”, e o segundo, “experiências do trabalho em *home office*”. Ao contrário dos estudos tradicionais sobre as famílias *dual-career*, que abordam a relação entre as esferas da casa e do trabalho com base na delimitação geográfica de cada domínio, o contexto da pandemia trouxe ambas as esferas para um único ambiente, o lar de cada trabalhador, tornando a fronteira entre elas muito mais difusa. No entanto, para a apresentação e discussão dos resultados, as duas esferas serão abordadas separadamente, com cada uma sendo desmembrada em subelementos identificados nas falas das entrevistadas.

Categoria 01 - Reflexos na Esfera Familiar

A pandemia e o *home office* compulsório resultaram na atenuação das fronteiras entre as esferas da casa e do trabalho (Lemos et al., 2020). Neste sentido, esta categoria explora como a invasão do domínio familiar pelo domínio profissional produziu mudanças nas estratégias, para lidar com ambos os domínios pelas mulheres entrevistadas. Estes reflexos foram abordados em três elementos principais: divisão das tarefas domésticas, presença de apoio externo e relação de proximidade entre os membros familiares.

Neste contexto, houve um aumento das atividades relacionadas ao ambiente familiar que ficou evidente nas narrativas. Estar em casa o tempo todo culminou em maior necessidade de tarefas relacionadas à limpeza e organização geral dos ambientes, mais refeições em casa e, consequentemente, mais compras de alimentos em supermercados, bem como o aumento de tarefas de cuidado para as mulheres que possuem filhos. De forma geral, observou-se, nas falas das entrevistadas, que esse aumento de tarefas culminou em renegociações diretas com os parceiros.

A E6, por exemplo, relatou que, no início da pandemia, toda a carga adicional de trabalho recaiu sobre ela, devido ao fato de estar em *home office* integral e seu cônjuge não, tanto que algumas tarefas, antes atribuídas ao parceiro, foram absorvidas por ela simplesmente por estar em casa:

“Como pelo menos duas vezes na semana eu ia para São Paulo, trabalhar em outra cidade, então acabava que na 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 estava em casa é aquela coisa: tá aí resolve tudo, e não é assim que funciona, né» (E6).

No entanto, a narrativa da E6 também sugere que, com o tempo, houve uma tentativa de redistribuir as tarefas devido aos novos acordos, embora ainda seja enfatizada a carga maior que ela sentiu neste período inicial:

“Basicamente meu marido é responsável por levar as crianças na escola, então é o horário que eu tenho pra atividade física (...) ele é responsável pelas compras de mercado também, porque isso ficava só comigo e eu sou responsável pela organização do dia a dia (...) lidar com a babá, saber o horário das crianças, esse tipo de coisa sou eu que faço, eu tenho uma carga maior, que foi agravada na pandemia, tá, e acho que a gente tentou se redividir aqui, durante esse período» (E6).

Essa situação observada nos primeiros meses de pandemia pela Entrevistada 6 pode refletir o descompasso das atribuições de gênero no contexto da pandemia, como encontrado por Araújo e Lua (2021), uma vez que não foi investigado a fundo as motivações de cada casal. Cabe, no entanto, uma reflexão sobre a maior carga de trabalho ter sido direcionada para ela não por simplesmente ser mulher, mas só pelo fato de estar em *home office* e o parceiro não. Contudo, mesmo com esse descompasso, o diferencial surge ao considerar os meses subsequentes, quando o casal se adaptou aos desafios e renegociou os acordos prévios. Esse ajuste revela que, apesar do momento inicial de possível assimetria de gênero, nos meses seguintes essa assimetria não foi tão evidente.

Em adicional, para a E5 e a E3, a divisão das tarefas segue a preferência de cada um dos cônjuges, e a E3 nega a divisão de acordo com papéis de gênero. De forma similar, no caso da E2, notou-se um interesse em escapar às divisões marcantes das tarefas domésticas, sublinhando uma fluidez na realização das demandas domésticas conforme o tempo e disposição de cada um. Na fala da E2, essas atividades são realizadas conforme o “momento de cada um”, evocando maior equidade e parceria do casal para lidar com a esfera familiar:

“A questão não é imposta, nem ele impõe, nem eu imponho pra ele, mas é muito combinado de acordo com... ah, tem dia que a gente tem tempo, mas nenhum dos dois quer fazer, ok, vamos respeitar, vamos descansar, amanhã a gente vê, deixa a casa de ponta cabeça, amanhã a gente resolve. Então é muito por momento ali de cada um” (E2).

De forma geral, ao surgir uma crise, especialmente no início, observa-se que a balança pode inclinar-se para as mulheres, que já enfrentam mais conflitos (Sánchez-Vidal et al., 2020), menos enriquecimento (Bansal & Agarwal, 2020) e menor equilíbrio (Adisa et al., 2019) em uma família *dual-career*. No entanto, apesar dos problemas iniciais, os casais conseguiram contorná-los, com as mulheres destacando que, mesmo estando em casa em *home office* não era aceitável que todas as responsabilidades familiares recaíssem sobre elas.

Em seguida, sobre o apoio externo, outro subelemento encontrado na fala das entrevistadas, evidencia-se o exemplo da E1 e E7, que optaram por contratar ajuda externa para absorver as tarefas adicionais e mitigar conflitos relacionados à divisão de responsabilidades:

“Hoje a gente conta com a ajuda de uma faxineira de 15 em 15 dias, diminuiu muito os conflitos por conta desse motivo. (...) Ela começou a vir durante a pandemia” (E1).

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

De maneira semelhante, a E2 recorreu à ajuda familiar e externa (no caso, além da babá, também sua mãe) para cuidar do filho nascido no início da pandemia. Nesse contexto, os relatos enfatizam as renegociações que emergiram durante a pandemia, no sentido de trazer o apoio externo para dentro de casa e para auxílio na maternidade, uma vez que, em alguns casos, sem a ajuda externa não seria possível para estas mulheres exercerem suas funções profissionais, dado que as escolas e creches estavam fechadas no período:

“Então o período todo, das 8:00 ao meio-dia ela fica com a babá aqui dentro de casa, na hora do almoço fica os dois juntos, ou se o (nome do marido) não estiver, eu fico aqui com ela, se ele tá trabalhando na rua, ou ele tá aqui e a gente fica com ela, e lá pelas uma hora minha mãe que vem pra ajudar a gente” (E2).

O apoio externo surgiu como uma solução para a divisão das tarefas e conflitos enfrentados pelas mulheres, com demarcação de possíveis tensões associadas ao gênero, sobretudo nas narrativas da E1 e da E7. De forma similar, como a E6 retratou assimetria no período inicial da pandemia que foi mitigada na esfera familiar a partir da renegociação entre os cônjuges, a E1 e a E7 também compartilharam dessa assimetria, a qual foi, nestes casos, solucionada com a contratação do apoio externo. Em ambos os casos, as mulheres, vivenciando a *dual-career* na

pandemia, precisaram lidar com conflitos possivelmente decorrentes de expectativas relacionadas aos papéis de gênero (Abromaviciute & Carian, 2022).

No entanto, reitera-se que, apesar de não ter sido possível explorar as rendas familiares das entrevistadas, percebe-se que a possibilidade de contratar ajuda foi uma solução possível para um grupo de mulheres. Assim, dessa forma, famílias que não possuem esses recursos podem ter enfrentado a situação de maneiras distintas, um aspecto que merece mais investigação.

Por fim, com relação ao último aspecto encontrado, a questão da proximidade na relação familiar, tem-se que ele pode ser visto como um dos elementos positivos do distanciamento social gerado pela pandemia, por ter trazido novas percepções para algumas entrevistadas. A E3, por exemplo, percebeu o quanto apreciava a companhia do parceiro ao ser obrigada a estar com ele o tempo todo. Corroborando esta percepção, a E6 mencionou que a pandemia uniu sua família. Por sua vez, a E1 compartilhou uma mudança na natureza da sua relação, percebendo o seu parceiro não apenas como cônjuge, mas também como amigo e companheiro de trabalho, papéis anteriormente preenchidos 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).

No entanto, ao ser questionada sobre suas expectativas futuras sobre sua relação, a E1 expressou o desejo de que seu marido reassumisse um único papel e que outras pessoas retornassem ao seu cotidiano. Esse aspecto da proximidade destaca o efeito do distanciamento social, que trouxe esse aspecto positivo, como a união familiar mencionada por E6, quanto inconstâncias, como o desejo de E1 visualizar seu parceiro em um papel que não seja o de colega de trabalho permanente.

As mulheres, ainda inseridas no contexto pandêmico e do *home office* forçado, encontraram na negociação uma forma de lidar com o apagamento das fronteiras entre casa e trabalho, minimizando possíveis assimetrias de gênero. Conversas e tomadas de decisão com o parceiro tornaram-se ferramentas para enfrentar os desafios impostos pela crise e explorar possíveis aspectos positivos, mesmo que esses não fossem vistos como soluções permanentes.

Categoria 02 - Experiências do trabalho em *home office*

Nesta categoria, a análise se volta para as experiências das mulheres com o trabalho em *home office* durante a pandemia. Ao contrário da primeira categoria, na qual as mudanças da esfera pessoal foram mais pronunciadas, aqui o foco recai sobre a esfera laboral. Embora a principal mudança tenha sido a transição do trabalho para o ambiente doméstico, muitos desafios enfrentados estão mais relacionados com a modalidade de *home office* em si do que com o contexto da pandemia, embora este último tenha sido o propulsor da adoção compulsória do trabalho remoto. Desse modo, serão discutidos dois aspectos principais: o convívio social com os colegas de trabalho e a adaptação de horários e ambientes.

Sobre o primeiro elemento, do convívio social, na literatura já é conhecido que, dentre os aspectos negativos, a modalidade *home office* costuma apresentar a questão do relacionamento interpessoal com os colegas de trabalho (Benavides et al., 2021). Trabalhar em casa, mesmo com o suporte da tecnologia, reduz as oportunidades de interação social, o que pode dificultar na criação de vínculos (Haubrich & Froehlich, 2020; Rafalski & Andrade, 2015). Durante a pandemia, essa dificuldade foi exacerbada pela privação de convívio não apenas com colegas, mas também com familiares e amigos. A fala da E4 ilustra esse sentimento:

"É muito difícil você criar relação com as pessoas... porque a gente não é 100% profissional ou pessoal, então é muito difícil você estabelecer relações com as pessoas em que você está o tempo todo em reuniões, que você tá o tempo todo cumprindo demandas, não tem um horário de almoço pra você sentar e conversar e conhecer alguém e falar sobre alguma outra coisa, não tem espaços de convivência, você tá ali sempre pra falar de trabalho" (E4).

Além da dificuldade em criar vínculos, conforme relatado pela E4, o *home office* também afetou a comunicação, tornando-a mais burocrática, como relata E2. Tal situação pode ser exemplificada pelas falas de E7, que menciona a dificuldade de estabelecer comunicações efetivas, e a E4, que pontua a disponibilidade e acessibilidade das pessoas no contexto do *home office*:

"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 resolia no corredor você tem que ficar pingando a pessoa" (E7).

"Quando a gente tava no escritório eu conseguia acessá-lo (o chefe) com muito mais facilidade, então hoje com as agendas lotadas do jeito que ficam, acaba sendo mais desafiador às vezes, mas a gente tem uma comunicação boa, uma comunicação aberta. Acho que hoje eu sinto falta um pouco da disponibilidade" (E4).

Em seguida, outro desafio identificado foi a adaptação dos horários de trabalho. Muitas entrevistadas relataram que, ao trabalharem em casa, ultrapassaram sua carga de trabalho habitual com mais frequência, ou ainda, passaram

a trabalhar em horários menos convencionais, o que não aconteceria no ambiente presencial. Esse descompasso foi mais pronunciado no início da pandemia, quando elas estavam se ajustando a essa nova realidade, mas se estabilizou com o tempo. Embora a E6 tenha mencionado o alcance do equilíbrio no horário de trabalho, a E5 relata que naquele momento ainda vivenciava uma sobrecarga do tempo de trabalho:

“Eu acho que tô 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” (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 agora eu cortei” (E6).

No início da pandemia, tanto os empregados quanto as organizações, que não estavam familiarizados ao trabalho remoto, tiveram dificuldades na adaptação. No entanto, com o tempo, um equilíbrio maior foi alcançado. Algumas empresas, como a organização onde a E7 trabalha, demonstraram preocupação em conscientizar seus funcionários sobre a gestão do tempo, pois para além da adaptação dos horários, a nova modalidade também exigiu modificações no ambiente de trabalho. Assim, com a justaposição das esferas da casa e do trabalho, houve a necessidade de mudanças físicas. A fala da E7 denota essa adaptação:

“Eu morava num apartamento, hoje eu moro numa casa, porque eu não estava 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 situação descrita pela E7 reflete a queda das fronteiras entre trabalho e família no *home office* (Rafalski & Andrade, 2015). Enquanto ela tentava cumprir suas tarefas profissionais, sua filha demandava atenção, evidenciando o transbordamento entre as esferas. Embora muitas organizações tenham oferecido recursos para facilitar o *home office*, como cadeiras, computadores e auxílio para internet (Benavides et al., 2021), o impacto do trabalho em casa foi significativo. A E7 optou por mudar de residência para melhor acomodar as demandas simultâneas do trabalho e da família. No entanto, é importante considerar que essa adaptação pode não ser possível para todas as famílias, especialmente para aquelas com menos recursos financeiros.

De forma geral, a pandemia foi um motor propulsor para a adoção e popularização do *home office*, tanto para empregados quanto para empresas que antes evitavam esse modelo (Lemos et al., 2020). Embora tenha sido implementado de maneira emergencial, esse modelo de trabalho serviu como aprendizado para as organizações, ajudando-as a adequar suas práticas e a reconhecer as vantagens do trabalho remoto (Magnier-Watanabe & Magnier-Watanabe, 2024). Apesar de não ter sido possível identificar vantagens significativas para as empresas nesta pesquisa, dado o enfoque para as vivências das mulheres na *dual-career*, após o período inicial da pandemia, o *home office* tornou-se uma modalidade mais desejável, embora algumas entrevistadas também mencionem o desejo de adotar o trabalho híbrido, conforme compartilhado pelas E1, E2, E6 e E7.

Por fim, é relevante observar que, na literatura consultada, o foco maior ao avaliar casais *dual-career* durante a pandemia foi a questão de gênero. No entanto, este estudo mostrou que, embora o gênero tenha sido um fator importante, não foi o único aspecto considerado. As mulheres entrevistadas, apesar de enfrentarem uma tensão inicial intensa, conseguiram se reorganizar e alcançar um equilíbrio com seus parceiros. Desse modo, embora esses relatos não permitam uma generalização completa sobre a assimetria de gênero, eles destacam como os casais conseguiram se adaptar e como o *home office* impactou a interseção entre a esfera doméstica e laboral.

Considerações Finais

A pandemia de coronavírus foi um evento histórico de grande tragédia para a humanidade. Por outro lado, essa situação-problema proporcionou aos pesquisadores uma oportunidade singular de análise sobre determinados aspectos da vida social que, em circunstâncias normais, não teriam sido observados com a mesma profundidade. Neste contexto de crise, a sobreposição das esferas da casa e do trabalho emergiu com grande intensidade para as famílias *dual-career*, as quais já possuem um histórico, situado na literatura, da busca pelo equilíbrio na relação trabalho-família. Diante disso, foi objetivo desta pesquisa trazer um olhar para o cenário brasileiro, explorando as vivências das mulheres *dual-career* em regime *home office*, durante a pandemia do coronavírus. Embora se reconheça o marco final da pandemia, torna-se importante registrar as memórias deste período tão intenso, sobretudo para as mulheres que já vivenciavam tensões associadas à assimetria de gênero antes mesmo da crise.

A partir dos relatos compartilhados por sete mulheres entrevistadas durante a pandemia, duas categorias de análise emergiram, de modo a lançar luz sobre os reflexos na esfera familiar, bem como sobre os desdobramentos das experiências do trabalho em *home office*. Embora a literatura sinalize uma constante assimetria de gênero, esta pesquisa identificou um desequilíbrio no estágio inicial da pandemia, culminando, posteriormente, na adoção de estratégias para lidar com a sobrecarga de trabalho ocasionada por tal cenário. No âmbito do trabalho, não foram observados elementos marcantes relacionados ao gênero, mas destacou-se a necessidade de adaptação dessas mulheres ao regime de trabalho *home office*.

Embora não se pretenda generalizar os achados deste estudo, em virtude da natureza qualitativa e o enfoque sobre os relatos das sete mulheres entrevistadas, os resultados sinalizam que, para as mulheres brasileiras na *dual-career*, trabalhando em regime *home office* durante a pandemia, as negociações foram importantes para lidar com o trabalho doméstico e profissional. Tais negociações aparecem tanto nos relatos das mulheres, que enfrentaram sobrecarga de trabalho doméstico e profissional, no sentido de redistribuir as tarefas com os cônjuges, quanto para as mulheres que conseguiram estabelecer uma distribuição equitativa dessas tarefas. Em ambos os casos, a negociação foi um elemento importante nas famílias *dual-career*, tendo sido acentuado durante a pandemia do coronavírus, em virtude do enfrentamento compulsório de novas situações desafiadoras. Nesse contexto, o foco na negociação pode promover uma possível redução de conflito, aumento dos benefícios e melhora na percepção de equilíbrio para essas famílias.

Quanto às experiências das mulheres no trabalho *home office*, destacou-se a falta de convívio social com os colegas de trabalho, a dificuldade de comunicação com os pares e superiores e a necessidade de reorganização dos seus horários e ambiente. Mesmo com o fim da pandemia, o trabalho *home office* permaneceu como principal regime de trabalho para muitas pessoas. Assim, nesse sentido, as implicações para as organizações são reveladas à medida que se torna necessário reconhecer que as mulheres na *dual-career* possuem determinadas necessidades, sendo necessário serem atendidas através de políticas específicas, como uma definição clara do horário de trabalho, a possibilidade de trabalho híbrido, bem como suporte financeiro para o cuidado dos filhos e adequação do ambiente de trabalho.

Em suma, as contribuições desse estudo podem ser divididas em dois pontos principais, o primeiro relacionado à questão da negociação que surgiu como algo essencial para as mulheres entrevistadas, podendo servir de base a outras famílias e outros estudos, principalmente por ser algo que pode contribuir a um melhor equilíbrio do relacionamento trabalho/família. Em segundo lugar, sobre o trabalho *home office* nesse período, com a verificação de pontos negativos e positivos já encontrados na literatura, mas que, apesar de algumas limitações (que podem ser contornadas pelas organizações), é visto como uma modalidade ainda desejada de trabalho, assim como o trabalho híbrido.

Por fim, as limitações desta pesquisa são destacadas a partir da escolha dos sujeitos de pesquisa por conveniência, bem como a investigação de uma configuração familiar heterossexual que, apesar de não ter sido um critério para a escolha do sujeito de pesquisa, produziu um recorte específico de análise, assim como a ausência ou presença de filhos. A renda das entrevistadas também não foi delimitada como critério de pesquisa, mas foi possível notar que um nível mais elevado de renda se mostrou como uma característica singular entre essas mulheres, dado que elas puderam contratar ajuda externa ou até mudar de residência.

Como sugestão de futuras pesquisas, recomenda-se explorar a temática das famílias em *dual-career* a partir dos seus desdobramentos no pós-pandemia, com o intuito de compreender como os casais alteraram as formas de conciliar as esferas do trabalho e da família, a partir das vivências deste período. Desse modo, trona-se importante verificar como as organizações lidaram com o *home office* após o fim da obrigatoriedade do distanciamento social.

Referências

- Abromaviciute, J., & Carian, E. K. (2022). The COVID-19 pandemic and the gender gap in newly created domains of household labor. *Sociological Perspectives*, 65(6), 1169-1187. <https://doi.org/10.1177/07311214221103268>
- Adisa, T. A., Abdulraheem, I., & Isiaka, S. B. (2019). Patriarchal hegemony: Investigating the impact of patriarchy on women's work-life balance. *Gender in Management: An International Journal*, 34(1), 19-33. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2018-0095>
- Afifi, T. D., Harrison, K., Zamanzadeh, N., & Callejas, M. A. (2020). Testing the Theory of Resilience and Relational Load in Dual Career Families: Relationship Maintenance as Stress Management. *Journal of Applied Communication Research*, 48(1), 5-25. <https://doi.org/10.1080/00909882.2019.1706097>
- Allen, T. D., & Finkelstein, L. M. (2014). 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*, 19(3), 376-384. <https://doi.org/10.1037/a0036941>
- Anand, A., & Vohra, V. (2020). Alleviating employee work-family conflict: Role of organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 313-332. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2019-1792>
- Araújo, T. M. de, & Lua, I. (2021). O trabalho mudou-se para casa: Trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, 1-11. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>
- Bardin, L. (1979). *Análise de conteúdo*. Edições 70.

- Bansal, N., & Agarwal, U. A. (2020). Direct and indirect effects of work-family enrichment: Role of gender role ideology. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(5), 873-894. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2018-0370>
- Beck, S. O. de, Verbruggen, M., Abraham, E., & Cooman, R. D. (2021). Couples experiencing private life constraints to their career: Understanding home-to-career interference from couple's perspective. *Career Development International*, 26(3), 435-450. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2020-0309>
- Benavides, F. G., Amable, M., Cornelio, C., Vives, A. Milián, L. C., Barraza, D., Bernal, D., Silva-Peña Herrera, M., & Delclos, J. (2021). O futuro do trabalho após COVID-19: O papel incerto do teletrabalho no domicílio. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46, 1-8. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000037820>
- Berlato, H. (2017). *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 Doutorado]. Universidade de São Paulo.
- Berlato, H. (2015). The dual career process in the Brazilian perspective: Unraveling typologies. *Revista de Administração*, 50(4), 507-522. <https://www.scielo.br/j/rausp/a/QmNPXBx4gD3ytHFDXhRdHbH/abstract/?lang=en#>
- Berlato, H., & Corrêa, K. F. (2017). Uma reformulação do Modelo Conceitual sobre Dual Career para Análise no Âmbito Organizacional: Revelando Novas Vertentes. *Brazilian Business Review*, 14(2), 225-246. <http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2017.14.2.5>
- Berlato, H., Fernandes, T., & Mantovani, D. M. N. (2019). Casais dual career e suas inclinações frente à relação trabalho e família: Uma visão sobre o cenário brasileiro. *Cadernos EBAPE*, 17(3), 495-508. <https://doi.org/10.1590/1679-395173826>
- Campos, G. W. de S. (2020). O pesadelo macabro da Covid-19 no Brasil: Entre negacionismos e desvarios. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19(3), 1-5. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00279>
- Chen, Z., & Ellis, A. M. (2021). Crossover of daily job stressors among dual-career couples: A dyadic examination. *Journal Organization Behavior*, 42(5), 1-16. <https://doi.org/10.1002/job.2520>
- Chen, Z., & Hou, L. (2021). 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*, 36(6), 1109-1123. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09724-1>
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2017). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (Cap. 1, pp. 1-26). SAGE.
- Fallahchai, R., Fallahi, M., & Randall, A. K. A. (2019). Dyadic Approach to Understanding Associations Between Job Stress, Marital Quality, and Dyadic Coping for Dual-Career Couples in Iran. *Front Psychology*, 10(497), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00487>
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). 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*, 35(7/8), 719-736. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>
- Gahlawat, N., Phogat, R. S., & Kundu, S. C. (2019). 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*, 40(18), 1-29. <https://doi.org/10.1177/0192513X19868267>
- Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In M. W. Bauer, & G. Gaskell (Eds.), *Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som: Um manual prático* (Cap. 3, pp. 64-89). Vozes.
- Gong, Y., Tang, X., Xie, J., & Zhang, L. (2022). Exploring the Nexus Between Work-to-Family Conflict, Marital Rewards Parenting and Adolescent Materialism: Evidence from Chinese Dual-Career Families. *Journal of Business Ethics*, 176(4), 593-607. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04681-4>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>

- Greenhaus, J. H., & Foley, S. (2007). The intersection of work and family lives. In H. Gunz, & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (Cap. 8, pp. 131-152). Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412976107>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://psycnet.apa.org/record/2006-00663-006>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work–family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455-471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Gupta, P., & Srivastava, S. (2021). Work-life conflict and burnout among working women: A mediated moderated model of support and resilience. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 629-655. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1993>
- Hall, F. S., & Hall, D. T. (1978). Dual Careers – How Do Couples and Companies Cope with the Problems? *Organizational Dynamics*, 6(4), 57-77. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0090-2616\(78\)90052-9](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/0090-2616(78)90052-9)
- Haubrich, D. B., & Froehlich, C. (2020). Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. *Revista Gestão & Conexões*, 9(1), 167-184. <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27901.167-184>
- Hiller, V. D., & Dyehouse, J. (1987). A Case for Banishing “Dual-Career Marriages” from the Research Literature. *Journal of Marriage and Family*, 49(4), 787-795. <https://doi.org/10.2307/351972>
- Lemos, A. H. da C., Barbosa, A. de O., & Monzato, P. P. (2020). Mulheres em *home office* durante a pandemia da Covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família. *Revista de Administração de Empresas*, 60(6), 388-399. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200603>
- Li, X., Jin, B., Kelley, H. H., Cao, H., Zhou, N., Holmes, E., & Yorgason, J. (2024). Work-family conflicts and perceived fairness of housework division in dual-earner couples during COVID-19. *Sex Roles*, 90(1), 110-125. <https://doi.org/10.1007/s11199-023-01422-5>
- Liao, E. Y., Lau, V. P., Hui, R. T., & Kong, K. H. (2019). A resource-based perspective on work-family conflict: Meta-analytical finding. *Career Development International*, 24(1), 37-73. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0236>
- Magnier-Watanabe, R., & Magnier-Watanabe, K. (2024). COVID-19 and mandatory telework: Effects on gender roles and work family conflicts among Japanese dual-career regular employees with children. *Japan Forum*, 36(1), 1-29. <https://doi.org/10.1080/09555803.2023.2200967>
- Munodawafa, M., & Zengeni, F. (2022). Working from home, care work and shifting gender roles for dual-career couples during the COVID-19 pandemic: An exploratory study of Urban Zimbabwe. *Agenda*, 36(2), 5-15. <https://doi.org/10.1080/10130950.2022.2103882>
- Pedroso, M. C., Pires, J. T., Malik, A. M., & Pereira, A. J. R. (2021). Hcfmusp: Resiliência como Resposta à Pandemia de COVID-19. *Revista de Administração Contemporânea*, 25(Esp.), 1-20. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2021200245.por>
- Pereira, S. B., Silva, J. K. L., & Naves, F. (2022). A Condição Sensível da Experiência de Pesquisa em Tempos de Pandemia. *Revista Ciências Administrativas*, 28, 1-12. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2022.28.Esp.e12355>
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. de. (2015). Home-office: Aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*, 23(2), 431-441. <https://doi.org/10.9788/TP2015.2-14>
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1976). *Dual-Career Families Re-examined: New Integrations of Work and Family*. Harper & Row.
- Rapoport, R., & Rapoport, R. N. (1969). *The Dual-career families*. Penguin.
- Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., & Cross, C. (2020). Gender differences in inter-role conflict in Spain. *Employee Relations: The International Journal*, 42(2), 437-452. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/ER-02-2019-0120>

Shortland, S. (2020). Career cooperation, coordination, compatibility and co-working How female expatriates mobilize dual-career strategies. *Gender in Management an International Journal*, 35(2), 121-139. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2019-0117>

Stoltz-Loike, M. (1992). *Dual career couples: New perspective in counseling*. American Association for Counseling and Development.

Como citar:

Fernandes, T., Andretta, D., & Santos, H. B. dos. (2024). A família dual-career em tempos de crise: Vivências das mulheres brasileiras em home office. *Revista Ciências Administrativas*, 30, 1-12. DOI: <http://doi.org/10.5020/2318-0722.2024.30.e14506>

Endereço para correspondência:

Thais Fernandes
E-mail: thaisfernandes4@hotmail.com

Danilo Andretta
E-mail: danilo.andretta@gmail.com

Heliani Berlato dos Santos
E-mail: hberlato@usp.br



Submetido em: 03/07/2023
Aprovado em: 20/09/2024

