

## Uma Reformulação do Modelo Conceitual sobre *Dual Career* para Análise no Âmbito Organizacional: Revelando Novas Vertentes

**Heliani Berlato<sup>†</sup>**

*Universidade de São Paulo*

**Karen Florencio Corrêa<sup>Ω</sup>**

*Universidade de São Paulo*

### RESUMO

Casais que vivem a *dual career*, em geral, são caracterizados por seu contínuo engajamento profissional e seu desejo de crescimento pessoal em conjunto. É uma sinergia entre as aspirações de carreira e a esfera familiar, a fim de coexistirem; refletindo hoje em dia, um desafio para as pessoas que procuram viver esta dualidade. O intuito é de instituir a necessidade de que os modelos de gestão de pessoas estejam em sintonia com os anseios dos casais *dual career* (*dual career couples*) que integram as organizações. Se na década de 80 a existência de casais de *dual career* não eram tão comum no Brasil, hoje em dia as organizações cada vez mais recebem estes casais, que impacta a necessidade por modelos de gestão de pessoas acompanharem estas mudanças sociais. Portanto, o modelo reconhece que a dimensão pessoal (impactos) no contexto organizacional não pode ser evitada, e também que outros fatores afetam ambas as esferas (pessoal e organizacional), quando se referindo às funções normativas que permeiam estas áreas. A intenção principal deste ensaio é construir um modelo teórico de *dual career* para considerar o fator - organização, como vital para entender (e aceitar) a necessidade de considerar outras dimensões na perspectiva analítica de *dual career*. As primeiras evidências de estudos sobre *dual career* no Brasil revelaram que o olhar para este movimento apenas da margem do indivíduo é limitado. Desta forma, considerar a existência de outras dimensões e, conseqüentemente, as influências que podem causar, favorece uma expansão das perspectivas e também traz um detalhamento sobre os fatores externos (organização, sociedade e cultura) que influenciam o casal de *dual career*. Considerar que este casal, além de ter desafios pessoais na relação entre trabalho e família, está sujeito à cultura que regula seus papéis (homem e mulher) e que influenciam diretamente como as organizações lidam com esse tema revela o mérito deste estudo. Isso, por sua vez, chama a atenção para a esfera organizacional e mostra que ela não pode ser separada desta realidade. Considerando que as políticas de gestão de pessoas, que incluem casais de *dual career*, estão surgindo.

**Palavras-chave:** Modelo conceitual. *Dual career*. Organização.

Recebido em 23/02/2016; revisado em 08/06/2016; aceito em 08/06/2016; divulgado em 01/03/2017

\*Autor correspondente:

<sup>†</sup>. Universidade de São Paulo  
Address: Avenida Pádua Dias, nº 11  
Piracicaba - SP  
Brasil - CEP 13418-900  
E-mail: [hberlato@usp.br](mailto:hberlato@usp.br)

<sup>Ω</sup>. Universidade de São Paulo  
Address: Avenida Pádua Dias, nº 11  
Piracicaba - SP  
Brasil - CEP 13418-900  
E-mail: [karen.florentino.correa@usp.br](mailto:karen.florentino.correa@usp.br)

Nota do Editor: Esse artigo foi aceito por Bruno Felix.



Este trabalho foi licenciado com uma [Licença Creative Commons - Atribuição 3.0 Não Adaptada](https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/).

## 1. INTRODUÇÃO

A intenção deste trabalho é continuar a pesquisa sobre a *dual career* (SANTOS, 2011) no contexto brasileiro. O objetivo principal é refletir sobre a literatura em como o modelo teórico proposto sobre *dual career* pode explicar a relação entre carreira, família e a organização. Casais que vivem de *dual career* optam por um estilo de vida, que em geral, tem sua base em um compromisso profissional contínuo (HARVE; NOVICEVIC; BRELAND, 2009) e seu desejo de crescimento pessoal em conjunto (MARTINEZ, 2005). Sua definição é, em resumo, a união de um homem e uma mulher que buscam juntos construir uma família sem abrir mão de desenvolvimento profissional.

Um fato importante relacionado à nomenclatura de *dual career*, que cabe pontuar, é que no Brasil não há ainda uma expressão que retrata este fenômeno. Ao traduzir o termo para “dupla carreira”, pode referir-se à compreensão de uma única pessoa com duas carreiras, que é comum no país. Ao estudar a literatura internacional, é possível perceber que o termo *dual career* reflete única e exclusivamente a carreira do casal. Já no Brasil isso não acontece. Não é assim no Brasil. Haverá esforços futuros para criar um termo que possa retratar esse conceito em essência. Compreender o contexto cultural é um dos primeiros passos para o nascimento desse vernáculo. Portanto, para este artigo, o termo ainda está em inglês - *dual career* tem um papel importante, que é de manter a essência do conceito.

Vale também ressaltar que estudos sobre *dual career*, seja no campo individual ou organizacional, carecem de melhor entendimento, a fim de diferir de outras teorias que lidam com conflitos decorrentes da relação carreira/família. A escolha pelo desenvolvimento contínuo de carreira de ambos os cônjuges produz algo impressionante nesta relação. As ocupações normalmente exigem um investimento significativo na qualificação profissional e nível de educação de cada um deles (BIRD; SCHNURMAN-CROOK, 2005). Essa é a razão pela qual alguns autores distinguem os casais que vivem uma *dual career* de outros casais. Isso ocorre porque, considerando a terminologia, a literatura mostra um leque variado de nomenclaturas utilizadas para descrever e caracterizar as famílias nas quais os casais trabalham (DUXBURY et al., 2007; LUCCHINI et al., 2007). Vale ressaltar que nem todas as famílias (em que os casais trabalham) praticam *dual career*.

A partir da literatura sobre o tema é possível observar que este modelo conceitual, focado no indivíduo, tem limitações. Isso ocorre porque a *dual career* contempla a visão dupla, isto é, o indivíduo e a organização são essenciais para compreender plenamente o que é convencionalmente chamado de *dual career*. Portanto, o objetivo principal de apresentar um reajuste do modelo teórico conceitual (BERLATO, 2015) é de alargar a perspectiva de *dual career* até mesmo mostrar como ela pode contribuir para a compreensão das relações envolvendo carreira/família e organização.

Duxbury et al. (2007) enfatizar a distinção entre casais de *dual career* e casais de dupla renda (*dual earner couples*) (casais com salário duplo). No segundo caso, de acordo com a literatura, os casais não expressam uma preocupação com o desenvolvimento de suas carreiras, mas com a recompensa financeira que trabalho fornece. Estes casais também não se preocupam com o modo como são contratados, nem se este trabalho trará qualquer benefício além dos relacionados com a renda (BRANNEN; CONNELL; MOONEY, 2013; PEDERSEN; KILZER, 2013; MINNOTTE; MINNOTTE; PEDERSEN, 2013 KAUR; KUMAR, 2014 ALLEN; FINKELSTEIN, 2014).

Tal consideração torna-se relevante para apoiar os conceitos teóricos envolvendo o debate sobre a *dual career*, além de destacar que as pesquisas nesta área não tratam apenas de questões relacionadas à família e à carreira, como já citado, mas mostram vários outros aspectos entre eles, como a maneira como os cônjuges enfrentam e priorizam suas escolhas. Isto também permite caracterizar o perfil do profissional que as empresas irão lidar em termos de suas práticas de gestão de pessoas.

Também não há como ignorar a subjetividade de aspectos individuais. Considerando que a subjetividade é a unidade fundamental dos seres humanos, em que este deve ter o reconhecimento de um elemento único, singular, reflexivo e impulsivo (CHANLAT, 1990). Este fato cria a necessidade de um olhar mais cuidadoso, assim as ações que poderiam colocar o casal de *dual career* em um formato geral não estão padronizados de forma que seja possível considerar a individualidade e subjetividade de cada pessoa, uma vez que a reflexão aqui não pode ser sustentada em um único indivíduo, mas sim no casal, concebido e analisado como uma díade (ROBILA, 2012). A ênfase desta análise, embora com foco na área organizacional, não exclui as características individuais abstratas, que a torna mais complexa e exige um olhar idiossincrático.

Se em outro modelo, o tema de *dual career* foi dirigido para casais, agora é importante entender, a partir de um modelo teórico, a *dual career* na perspectiva da organização. Isso ocorre porque as políticas e práticas organizacionais podem ter finalidades diferentes, comparando com os casais de *dual career*. O objetivo é estabelecer a necessidade de os modelos de gestão de pessoas estarem em harmonia com os desejos dos casais de *dual career* que fazem parte das organizações. Se na década de 80 a existência de casais de *dual career* não era tão comum no Brasil, hoje em dia as organizações cada vez mais recebem estes casais, o que impacta a necessidade de os modelos de gestão de pessoas acompanharem estas mudanças sociais. Como resultado, o objetivo aqui é construir um modelo teórico de *dual career* a partir da perspectiva da organização.

A justificativa para a construção deste modelo teórico é que estudos sobre casais de *dual career* levam mais os casais em consideração, marginalizando o papel que as organizações, suas políticas e práticas de gestão de pessoas tem (BAGGER; LI, 2014). Se não existir harmonia entre os modelos de gestão de pessoas e as aspirações e dilemas das famílias hoje, as organizações podem perder muito de sua fonte intelectual. Esta falta de harmonia entre a organização e o indivíduo

pode resultar em um desempenho inferior dos indivíduos no contexto das organizações (KOSSEK; LIRIO; VALCOUR, 2014).

Para atingir este objetivo, o presente ensaio inicia com uma contextualização sobre o surgimento da essência do termo *dual career*, que segundo a literatura é um fenômeno. Logo após esta contextualização, o artigo apresenta o modelo integrado de Berlato (2015), e finalmente, ocorre a exposição do novo modelo conceitual e os pressupostos que sustentam esse realinhamento sobre a proposta anterior.

## **2. O CONTEXTO PARA O SURGIMENTO DO TERMO *DUAL CAREER* E AS ABORDAGENS ATUAIS**

Uma característica essencial que quebra a discussão da *dual career* tem sua base no progresso da compreensão da posição das mulheres na sociedade moderna (CRAMER et al., 2012; POWELL; GREENHAUS, 2010). O acesso ao mercado de negócios e a autonomia em ações “fora de casa” legitimaram o papel desta mulher, que já não tem as características de uma “dona de casa”. Este fato foi capaz de abalar algumas estruturas sociais rudimentares, especialmente os defensores de um padrão que estabeleceu os homens como o sustento da família e as mulheres como cuidadoras (MEULDERS et al., 2008). Essas mudanças instilam questões sobre os papéis e responsabilidades dos homens e mulheres dentro da família, expondo-os ainda mais. É possível afirmar as mutações no papel das mulheres em casa, no mercado de trabalho e na sociedade, a partir da intensa literatura sobre gênero (CALAS; SMIRCICH, 2002; HIRATA; SEGNINI, 2007; KANAM, 2010; CRAMER et al., 2012; KASSENBOEHMER; SINNING, 2014).

No entanto, como o conceito de *dual career* surge a partir da década de 70 (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971) e destaca as implicações de uma relação envolvendo o casamento (marido e mulher) e desenvolvimento profissional (HALL; HALL 1980; HUNT; HUNT, 1982), portanto, a compreensão dos estudos sobre gênero faz parte de uma categoria de análise que ocorreu em pouco tempo antes desse evento (SCOTT, 1986). Isso revela como a concepção de *dual career* está intimamente ligada ao gênero, considerando que ambos os tópicos surgiram em períodos semelhantes, o que explica sua menção neste contexto.

Resumidamente, vale a pena mencionar que no início dos anos vinte, era cultural aceitar que os papéis de gênero eram baseados em uma doutrina que os tratava em esferas isoladas. De acordo com essa ideologia, homens e mulheres possuem diferentes naturezas, e os papéis desempenhados na sociedade deveriam ser radicalmente desiguais. Conseqüentemente, houve um intenso movimento de homens imersos no mundo dos negócios e mulheres em atividades domésticas (KORABIK, 1999). Com a reestruturação do trabalho, foi possível observar uma menor dependência da força

física, fato que, por um longo período, colocou o homem em uma posição de primazia em relação à mulher (COOK, 1985).

Powell (1990) salienta que, com o passar dos anos, as mulheres começaram a dedicar mais tempo ao trabalho remunerado e menos à educação e à assistência infantil. A mudança deste cenário revela uma migração das mulheres, do ambiente doméstico para espaços de trabalho externos (públicos), mesmo se os homens ainda governam esses espaços e impõem às mulheres uma representação de uma atividade secundária. Também é possível observar que nas últimas décadas, especificamente, tem havido uma conquista crescente por parte das mulheres, no que é conhecido como trabalho remunerado, especialmente aqueles que são parte da classe média e alta (ABRAMO, 2007; MEULDERS et al., 2008).

O aumento gradual das mulheres no mercado de trabalho, especialmente as que têm filhos, é um dos mais importantes fenômenos sociais e econômicos decorrentes dos últimos tempos, considerando a forma como este fenômeno interfere e modifica o entendimento das estruturas sobre gênero e emprego (MOORE; MOORE, 2011; HAMMER; ZIMMERMAN, 2011).

A partir desses fatos, é fácil perceber que um novo cenário está desvendando, em que não há muita estranheza em relação ao novo papel das mulheres e o espaço que elas ganharam na sociedade e na família. Esta conquista, além de gerar fortes mudanças, promove o surgimento da *dual career*, uma vez que permite mulheres casadas tomarem iniciativas em seu campo de trabalho através do desenvolvimento de suas carreiras, juntamente com seus parceiros. É importante mencionar que este fato leva a um reajuste de conceitos que podem causar grandes impactos na sociedade e especialmente em indivíduos (POWELL, 1990; SCHNEIDER; WAITE, 2005).

Neste ponto, vale a pena apresentar a definição clássica de *dual career*, que nasceu a partir da necessidade urgente de estudar o movimento em que marido e mulher saem de casa juntos para trabalhar. Famílias de *dual career* simbolizam, concisamente, um novo tipo de estrutura familiar (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976) no cenário contemporâneo (DUXBURY et al., 2007), que expressam o desejo de ambos os cônjuges de desenvolverem suas carreiras, bem como manter uma família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). Tem-se como suporte, várias teorias de gênero e carreira.

A prática da *dual career* tem em sua fundação a primazia do casal nas áreas de família e carreira. A escolha por um destes domínios, ou a opção por ambos simultaneamente, caracteriza tipologias de *dual career* que definem as inclinações do casal em alguns destes domínios (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL, HALL 1980; HUNT AND HUNT, 1982). Esses tipos trazem percepções diferentes nos casais, o que pode ser positivo (tratados na literatura como benefícios) e/ou negativo (conflitos e dilemas) para o casal. Tudo como resultado da importância que o trabalho e a família têm na vida das pessoas (JANASZ, et al., 2013; CRAIN, et al., 2014).

Pesquisas recentes mostram a importância do tema hoje em dia. Existe um interesse em reunir informações sobre as relações e associações de casais nas esferas que envolvem trabalho e família. As questões que fazem parte da discussão permeiam vários aspectos que o modelo traz (SANTOS, 2011). Um estudo com 70 casais de *dual career* merece destaque, uma vez que foi capaz de apresentar a ideia de uma associação significativa entre a pressão de trabalho por parte da organização e a idade das crianças. A pesquisa mostra que jovens pais, cujos filhos têm até dois anos de idade, tendem a perder tempo com seus filhos e lutam com a gestão de seu tempo devido ao aumento da pressão de trabalho e estresse. A partir de uma perspectiva organizacional é seguro dizer que esta luta pode resultar em alto absentismo, rotatividade e menos comprometimento (KAUR; KUMAN, 2014).

Matias e Fortaine (2015) a partir de um estudo com 100 casais de dupla renda (*dual-earner couples*), mostram que é possível associar o uso das estratégias de confronto das mulheres com o conflito e o enriquecimento do trabalho e da família em um nível mais elevado do que o dos homens. Este fato reforça a forte presença de papéis pré-determinados para homens e mulheres.

Além disso, há um interesse em identificar tipos de casais *dual career*, como na pesquisa de Berlato (2015). A partir de uma compreensão distinta sobre a identidade familiar, Masterson e Hoobler (2014) chegaram a quatro tipos de *dual career* (não-tradicionais, família em primeiro lugar (*family first*), terceirizada e igualitária).

Outros estudos também demonstram que a gestão de *dual career* inclui principalmente, os fatores “tempo” e “trabalho em equipe”. O fator tempo faz parte de um dilema, como exemplo: tempo para a família, tempo para o cônjuge, tempo para si mesmo. Mas o trabalho em equipe pode ser a resposta a essa dificuldade em compartilhar a criação de planejamento e tomada de decisão, como ter filhos e conhecerem bem um ao outro (FIDER et al., 2014). Considerando isso, o trabalho de Sultana, Tabassum e Abdullah (2014) merece uma atenção especial, o qual identificou nove desafios que casais de *dual career* têm de lidar, que são: tempo para os filhos, conflito casa-trabalho, conflito trabalho-família, confiança ao apoio externo (como babás e empregadas domésticas), bem-estar pessoal, falta de tempo para a família, falta de tempo para atividades domésticas e dificuldades na manutenção de relações sociais.

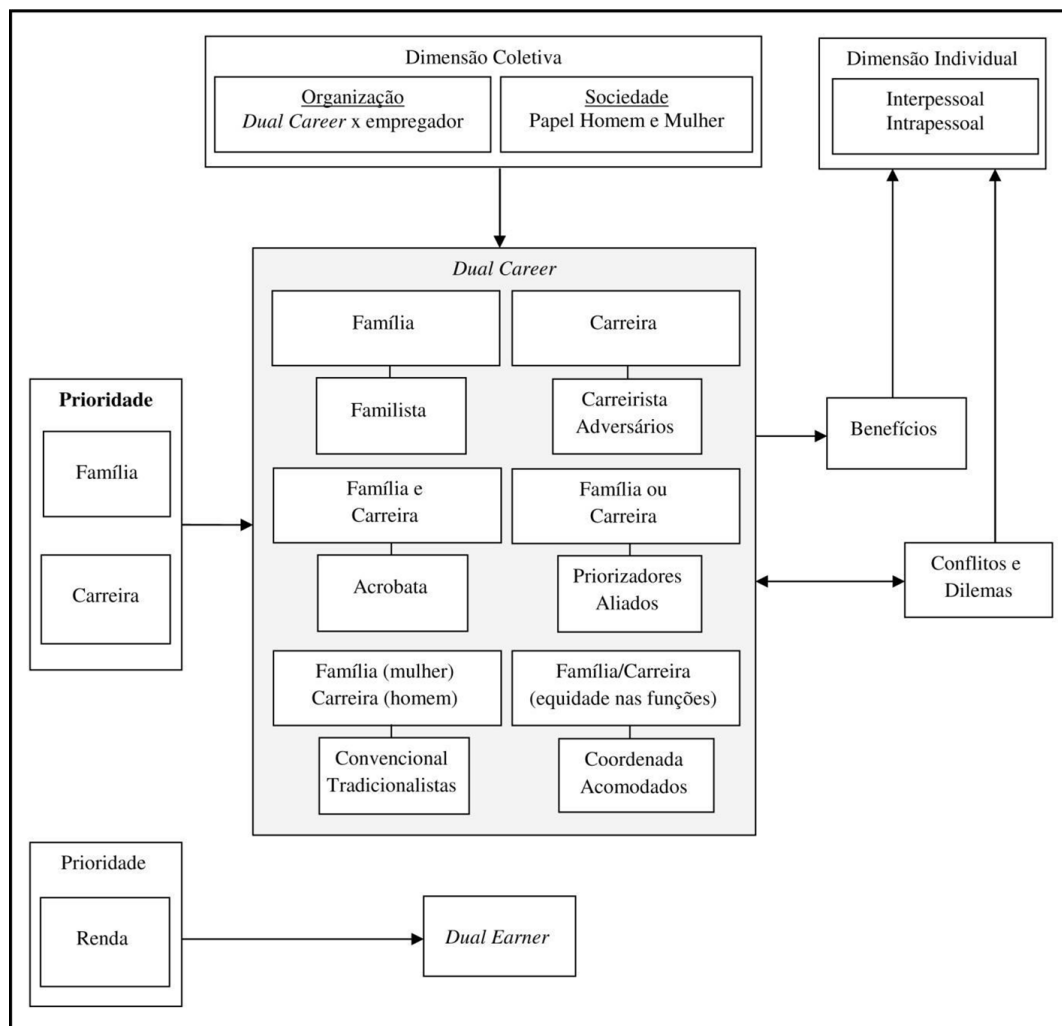
Essas pesquisas revelam algumas das discussões a nível internacional e mostram a quantidade de questões que ainda precisam de atenção especial no Brasil. O assunto é amplo e apresenta tópicos que precisam de aperfeiçoamento, trazendo mais medidas e ações aos indivíduos e organizações

### **3. O MODELO CONCEPTUAL INTEGRADO DE DUAL CAREER**

Como resultado desse primeiro olhar, sob uma perspectiva nacional, é possível considerar a construção do entendimento do que Rapoport e Rapoport (1971) denominam de fenômeno de *dual*

*career*, o qual aconteceu com a proposta de um modelo conceitual integrado de *dual career*, que brevemente, tentou alinhar os conceitos-chave sobre o assunto, a fim de explicar as variáveis que sofrem influências desse sistema.

O modelo foi o resultado de uma pesquisa de Santos (2011), como exposto na Figura 1. Este modelo propôs a integração dos principais aspectos que caracterizam e influenciam a *dual career*. Casais que escolhem este estilo de vida sofrem uma influência direta por dimensões tratadas como individuais e coletivas, a princípio. A Figura 1 mostra que a dimensão coletiva inclui dois aspectos - organização e sociedade. Os fatores relacionados à sociedade envolvem as definições de papéis entre homens e mulheres; e em relação à organização, a relação entre casais de *dual career* e negócios. Por outro lado, a dimensão individual concebe a visão interpessoal que volta à percepção entre as pessoas e as intrapessoais, que destacam a percepção de um indivíduo (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).



Fonte: SANTOS (2011, p.86).

**Figura 1.** Modelo Conceitual Integrado de *Dual Career*.

É importante enfatizar, com base no modelo de Santos (2011), que a escolha entre dois domínios (família e carreira) são essenciais para determinar quais dessas influências terão mais impacto no tipo de *dual career* que o casal escolhe viver. Uma vez que existem fatores que influenciam e a prevalência dos domínios que levam aos tipos de *dual career*, também vale a pena destacar as consequências desta prática, pode ser benéfico, mas também trazer conflitos e dilemas para os casais que optam por ela. De acordo com o modelo, ambos interferem com as relações familiares (casal e/ou filhos) e na dimensão individual.

Os tipos de *dual career* (SANTOS, 2011), resultantes da escolha de domínios, tem sua gênese de uma literatura pioneira (RAPOPORT, RAPOPORT 1971; HALL, HALL, 1980; HUNT, HUNT, 1982) sobre o assunto e dá subsídios para a nomenclatura exibida. A partir da relevância dos tipos de modelos, se faz necessário trazer uma breve explicação dessas tipologias, vinculadas aos respectivos autores. Rapoport e Rapoport (1971) descrevem quatro tipos de *dual career* (familista, carreirista, convencionais e coordenados). O tipo familista tem a característica de ter ambos parceiros profundamente envolvidos na esfera doméstica, em outras palavras, eles têm carreiras mas a prioridade está relacionada à casa, caso tenham que escolher. O tipo carreirista classifica casais que investem em suas carreiras. O tipo convencional representa a família tradicional, em que a mulher desempenha seu papel como dona de casa (atividades voltadas para a família) e o homem desempenha seu papel de provedor (atividades voltadas para a carreira). O último tipo, o coordenado, sugere um marido carreirista, disposto a cooperar na esfera doméstica, e uma mulher centrada na família, com orientação para carreira.

Hall e Hall (1980) também identificaram quatro tipos de *dual career* (acomodados, adversários, aliados e acrobatas). O acomodado propõe um padrão em que um dos parceiros tem alta participação na carreira e pouca em casa, e o outro tem prioridades opostas. Assim, o grau de envolvimento de cada parceiro complementa o outro. Os adversários, no entanto, caracterizam os parceiros que normalmente estão muito envolvidos em suas carreiras e não manifestam qualquer envolvimento com a família ou qualquer função de apoio ao seu par. Os casais aliados são geralmente muito envolvidos com a carreira ou a família, mas não em todas as funções (eles unem forças em uma prioridade). Ambos os parceiros podem ter um forte foco na família e menos identificação com a carreira, ou o inverso daquilo. O último tipo, os acrobatas, estabelece que o casal é geralmente muito envolvido em todos os seus papéis. Para eles, o relacionamento com as funções familiares é tão importante quanto suas carreiras.

Por fim, Hunt e Hunt (1982) apresentam uma tipologia tripla de *dual career* (tradicionalistas, priorizadores e integradores). Os tradicionalistas representam um lar convencional, com divisões de papéis e gênero: A mulher está associada ao trabalho doméstico e ao homem o atributo do provedor.



Casais priorizadores são os que rejeitam a noção de gênero e a prescrição dos papéis. Eles têm a possibilidade de escolher entre funções de trabalho e familiares. E, finalmente, os integradores têm papéis conjugais e parentais, bem como funções de trabalho. Eles trabalham juntos no mesmo campo profissional e podem ser colegas na mesma área ou proprietários de seus próprios negócios.

No entanto, é essencial salientar que a escolha entre dois domínios (família e carreira) é importante para determinar quais dessas influências terão mais impacto sobre o tipo que o casal escolhe. Se isto ocorrer, trará derivações assertivas e conflitantes, julgando pelo fato de que ambos interferem nas relações familiares e na dimensão individual.

Greenhaus e Kossek (2014) salientam que um dos grandes incentivos que os casais sentem ser o equilíbrio entre a família e as demandas de carreira. Isto, por sua vez, liga intimamente estas duas áreas ao contexto de *dual career*, especialmente quando se trata de casais que tentam associar lar e carreira, o gênesis para se determinar os tipos de *dual career*. Portanto, os autores consideram a família e a carreira em um nível de prioridade, com a intenção de demonstrar que a escolha de um item pelo casal irá determinar o tipo de *dual career* que melhor se adapte a eles. Ambas as esferas podem ser uma prioridade para o casal, que também classifica um tipo de *dual career*.

A partir da concepção que o casal tem sobre a relação entre carreira e família, é possível determinar vários tipos de *dual career* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1980; HUNT; HUNT, 1982; DUXBURY et al., 2007). Na prática de *dual career*, a maioria dos benefícios está presente na vida das mulheres (STROH; REILLY, 1999; LOO; THORPE, 2005; CHANDRA; HINDU, 2010), que promove a adesão do número de casais que assumem este estilo de vida (GILBERT, 1985; KIDWELL; KIDWELL, 2006). No entanto, a relação entre casa e carreira ainda causa problemas, que culminam em situações de ambiguidade e conflito, levando a um choque adverso ao relacionamento do casal. Situações de conflito entre os parceiros podem mudar suas prioridades, fazendo com que a mudança de um tipo de *dual career* para outro (HALL; HALL, 1980).

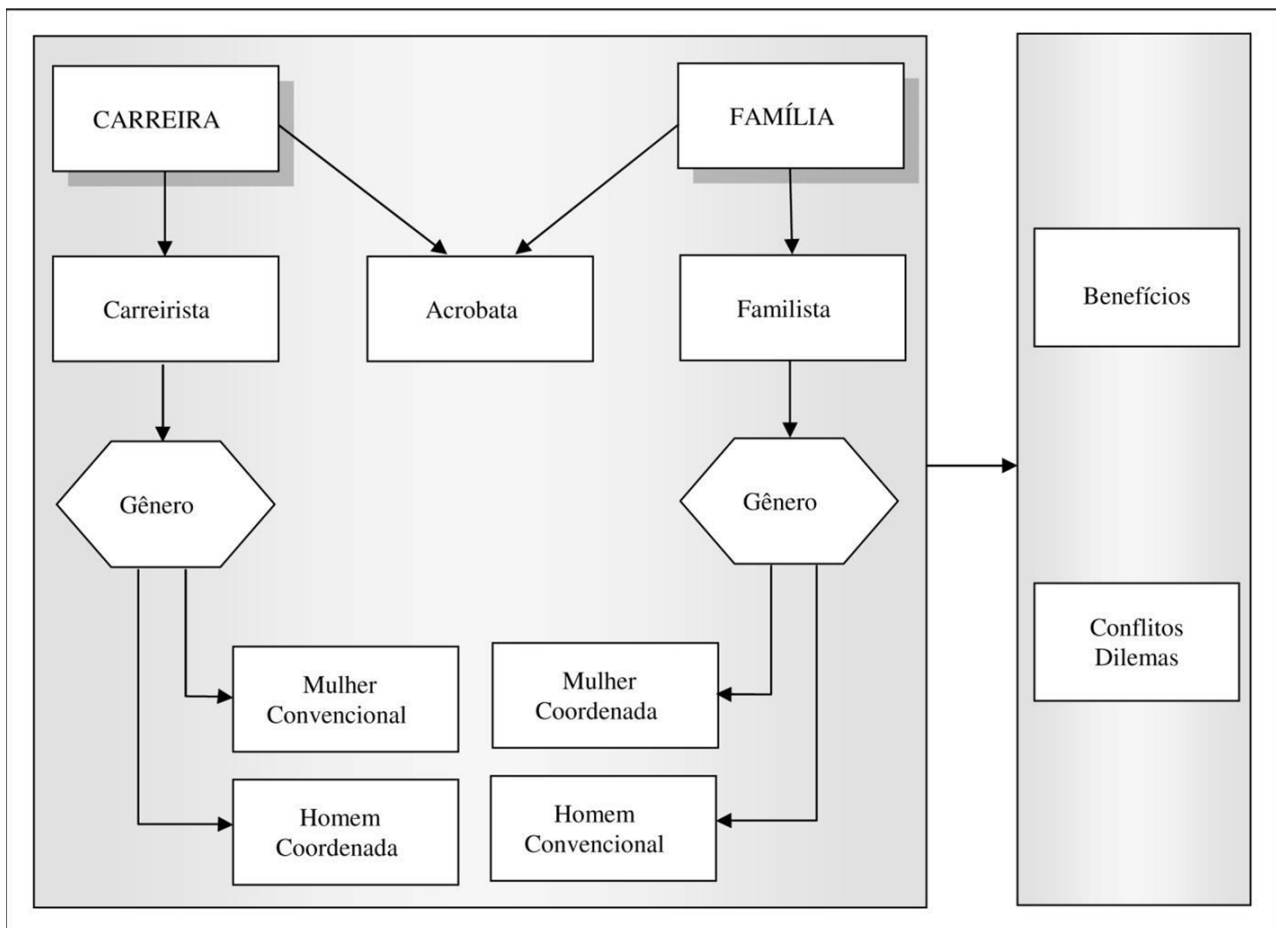
Em uma perspectiva horizontal do modelo, parece que, uma vez que as prioridades são definidas (família e carreira), é possível definir tipos de *dual career*. O que por sua vez, pode trazer benefícios, bem como conflitos e dilemas, que, de acordo com sua intensidade, pode influenciar algumas prioridades, provocando a alternância do tipo *dual career*.

Considerando os benefícios e conflitos no nível vertical, a dimensão individual (WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989) sofre o impacto de ambos os aspectos (positivo e negativo), em outras palavras, o campo interpessoal (relações familiares), e o campo intrapessoal (indivíduo) experimentam os impactos de forma positiva e negativa pelos tipos de *dual career*. Por outro lado, mesmo no nível vertical, a chamada dimensão coletiva, que inclui as sub-dimensões sociedade

e organização (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989), apresentam fatores que influenciam a classificação dos tipos de *dual career*. Nesta dimensão, a forma como a sociedade determina os papéis sociais de homens e mulheres (JACOBS, 1999) e também a forma como as organizações lidam com as relações entre carreira e família com seus funcionários interfere de forma incisiva nas vidas dos casais de *dual career*. A apresentação da variável que prioriza a renda no modelo tem o objetivo de caracterizar casais de dupla renda (*dual earner couples*). Estes casais priorizam exclusivamente a questão financeira, e ignoram o seu desenvolvimento de carreira.

A partir dos objetivos específicos da pesquisa (BERLATO, 2015), que focam explorar aspectos individuais dos casais de *dual career*, chegou a um modelo final significativo (Figura 2). Este modelo partiu das prioridades da carreira e da família, e não considerou a dimensão coletiva, e também, incluiu a análise de gênero ao fator.

Assim, o modelo final permitiu, como já foi dito, de duas variáveis principais - carreira e família - para inferir que, ao pensar neles como itens separados ou em combinação com outras variáveis, é possível caracterizar alguns tipos de *dual career* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971;



Fonte: BERLATO (2015, p.517).

**Figura 2.** Modelo final explicativo.

HALL; HALL, 1980). Este modelo também considerou que a variável de gênero também influenciaria na classificação de outros tipos de *dual career*, e que, para cada tipo, há situações que refletem benefícios/conflitos/dilemas. Compreender a percepção do casal (homem e mulher) em seus papéis em cada domínio foi importante para direcionar o tipo de *dual career* que se enquadra para este casal. Isso porque a caracterização de alguns tipos de gênero é crucial, considerando o foco que dá ao papel do homem e da mulher.

#### **4. ADAPTAÇÃO DO MODELO CONCEITUAL DE *DUAL CAREER*: INTEGRANDO OS INDIVÍDUOS, ORGANIZAÇÕES E CULTURA**

Nesta pesquisa (SANTOS, 2011) fez contribuições significativas para estudos de gestão humana, em especial para a área de carreira, primeiro por tratar de um tema nunca antes estudado no cenário brasileiro, segundo, explorando o fenômeno da dupla carreira no Brasil, identificando fatores associados a ele. No entanto, ainda sobra um vasto campo para futuras pesquisas, incluindo a dimensão coletiva, uma situação que levantou a motivação para um olhar mais atento sobre o tema.

Foi apropriado resgatar o modelo conceitual e o modelo explicativo aplicado em pesquisas anteriores a fim de contextualizar as novas etapas que o documento em questão abordará. E também apresentar ajustes específicos ao modelo, considerando os resultados do estudo. Por exemplo, a dimensão coletiva do modelo de Santos (2011) não ponderou o impacto da variável cultura em *dual career* brasileiras, que mesmo não sendo citada, influencia fortemente na dimensão coletiva (LEGOHEREL, et al., 2009; CASPER, et al., 2011). Os fatores culturais poderiam justificar os resultados da pesquisa que revelaram que os casais de *dual career* percebem mais benefícios do que os conflitos em suas relações. A literatura internacional é contra este resultado, pois os conflitos são muito mais convincentes do que os benefícios (MAKELA; KANSALA; SUUTARI, 2011; BHOWON, 2013; SHIMAZU, et al., 2013; STEENBERGEN; KLUWER, 2014; RODRIGUEZ-MUÑOZ; NIELSEN, 2014). Os fatores culturais também influenciam a dimensão social (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989), isso ocorre porque, historicamente, as relações de gênero patriarcal predominam na sociedade brasileira e as construções simbólicas e as celebrações culturais são muito fortes nas práticas sociais hierárquicas. Portanto, por um longo tempo, a sociedade entendeu que o homem se sobrepõe à mulher. Esse fato resulta em uma condição de privilégio e poder para os homens, levando as mulheres a uma subordinação que, por sua vez, reflete nas relações de trabalho, produção e reprodução com base na distinção entre gêneros (MATOS, 2009).

Dito isto, voltando-se para as teorias de *dual career*, considerando os resultados iniciais no contexto brasileiro, para melhor entendê-las e explicá-las, torna-se vital reajustar o modelo de Santos (2011) e considerar três dimensões para a análise do estudo. A dimensão sociocultural, a dimensão individual e a dimensão organizacional.

A proposta de construir um modelo conceitual surgiu a partir da tentativa de integrar os principais aspectos que caracterizam e influenciam o fenômeno de *dual career*. A partir do propósito deste estudo que continuou pesquisa anterior, foi apropriado realizar um reajuste, uma vez que o foco mudou, deixando o campo individual e focando o campo organizacional.

Considerando que os estudos sobre a carreira, especialmente aqueles que se concentram em *dual career*, demonstram seus laços estreitos com as discussões sobre gênero, é claro que a prática de *dual career* entre casais é um assunto cheio de características que influenciam fortemente (STEENBERGEN; KLUWER, 2014). Os aspectos culturais e históricos também influenciam variáveis diferentes.

Portanto, e com base no que foi discutido anteriormente, o reajuste do modelo funciona, primeiramente, para destacar a existência de três dimensões principais que influenciam e influenciadas na compreensão da *dual career*: dimensão sociocultural; dimensão individual e dimensão organizacional.

A primeira dimensão, a dimensão sociocultural, atribui o caráter de uma dimensão influente, considerando que gênero, relações de poder e os aspectos simbólicos estão imbuídos de um histórico legitimado na sociedade. Essa dimensão afeta as outras duas dimensões. Assim, a *dual career* é uma representação do que esta dimensão construiu ao longo do tempo nas relações entre homens e mulheres, as divisões de tarefas e responsabilidades e as formas de autoridade.

A segunda dimensão, a dimensão individual, está diretamente relacionada aos casais que vivem a *dual career*. Sofrem influências da dimensão sociocultural e também da dimensão organizacional. O estudo por Santos (2011) atingiu a perspectiva do indivíduo que aponta que estas duas esferas (família e carreira) tem uma conexão direta com o contexto de *dual career*, que tem as características de ter casais que procuram combinar família com carreira, outro ponto de partida para a definição dos tipos de *dual career*. Nota-se que ambas as esferas podem ser prioridades para o casal, que também pode ser um tipo de *dual career*.

Um grande desafio que os casais geralmente enfrentam é o equilíbrio entre as exigências da vida familiar e da carreira. Existe uma perspectiva teórica que destaca os múltiplos papéis que um indivíduo desenvolve. No entanto, esta função pode resultar em dificuldades de papel que os indivíduos experimentam quando procuram realizar com sucesso todas as demandas (família e carreira), que muitas vezes estão em conflito entre si (GREENHAUS et al., 2011). Assim, a dimensão individual influencia a organização porque há interposições entre essas duas dimensões.

A dimensão organizacional traz a perspectiva da organização para a *dual career*. É importante considerar que a *dual career* é influente e influenciada pela dimensão organizacional. No entanto, a organização acaba por influenciar mais os indivíduos, uma vez que duas coisas importantes vêm dela: renda e desenvolvimento do trabalho (POWELL; GREENHAUS, 2012). A dimensão

organizacional, que sofre influências da dimensão sociocultural, tem práticas de gestão que podem ou não influenciar a *dual career*. As práticas de gestão incluem o que Gilmore e Fannin (1982) referem-se como práticas tradicionais e novas práticas. Práticas tradicionais são aquelas geralmente em uso, em outras palavras, aplicada a todos os membros da organização. As novas práticas envolvendo desenvolvimento de carreira e ações mais específicas são especiais para os casais de *dual career*.

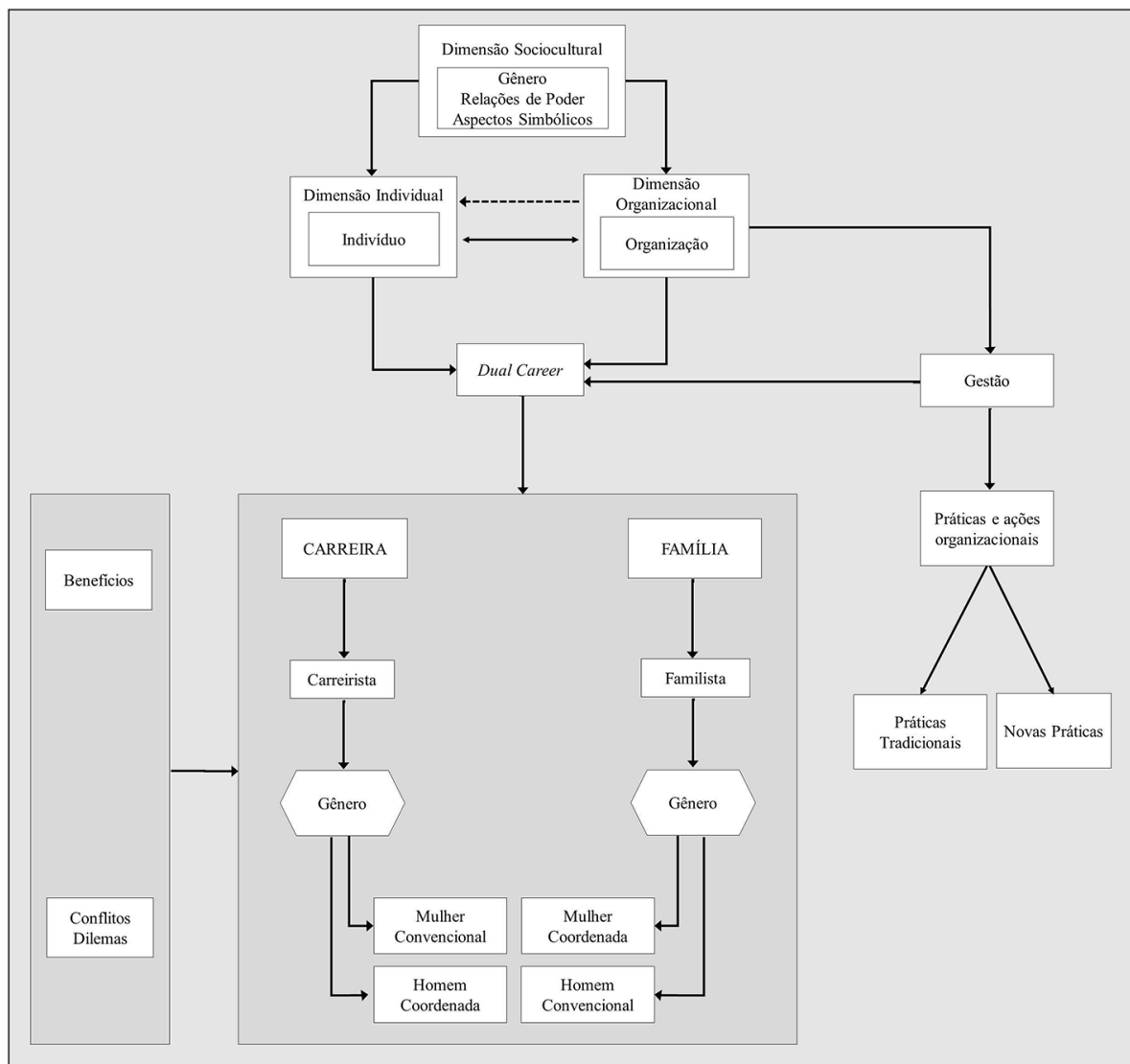
As práticas tradicionais e novas que podem afetar os casais de *dual career* envolvem várias políticas. Nas práticas tradicionais, a política de recrutamento diz respeito a recompensas e incentivos para a pessoa. No nepotismo ninguém pode controlar um membro da família. A política de transferência oferece ao empregado coisas que normalmente acontecem. A programação é o formato padrão para atender às necessidades da empresa. A programação é o formato padrão para atender às necessidades da empresa. E, finalmente, a base para a formação e desenvolvimento são a gestão do desenvolvimento da empresa. A partir dessas mesmas políticas, algumas práticas sucedem. No recrutamento, o uso de uma prática de localizar posições é comum, assim como outros aspectos de acordo com a perspectiva dos cônjuges. No nepotismo existe a expectativa de que um membro da família supervisione o outro. Na política de transferência, a transferência de ambos procede e licenças transitórias se estendem. O cronograma, neste caso, permite flexibilidade para atender às demandas do casal e da empresa. Finalmente, no treinamento e no desenvolvimento, a orientação especial tem seu foco voltado para casais de *dual career*.

Ao ampliar a gama é possível perceber que a *dual career* na dimensão individual oferece benefícios para a organização, oferecendo condições para a organização saber quais práticas usar. Esse é precisamente um dos principais objetivos deste estudo. Conhecer o outro lado do modelo para conhecer como as informações do lado organizacional, além do lado individual, contribui para a compreensão da *dual career* em ambas as dimensões. É importante enfatizar que ambas as dimensões, embora distintas entre si, compartilham algo semelhante: o indivíduo. No entanto, a apreensão da dimensão organizacional sobre o indivíduo causa um enorme impacto sobre a perspectiva que este tem sobre a relação casa/trabalho (POWELL; GREENHAUS, 2012) e na visão profissional de sucesso. Assim, acrescentando a dualidade (marido e mulher), que é imperativo na *dual career*, para a dimensão organizacional, que tem as principais características na figura do gestor e suas principais ações (BAGGER; LI, 2014), assume uma extrema importância quando o modelo assimila a dimensão individual (GREENHAUS; KOSSEK, 2014).

O modelo conceitual (Figura 3) procura agrupar os principais aspectos que a literatura cobre sobre o tema de *dual career* a fim de facilitar toda a visibilidade e focalizar os conceitos de maior interesse considerando o propósito deste estudo. Assim, é possível verificar que a proeminência desta nova proposta visa, em geral, compreender que as três dimensões (sociocultural, organizacional e

individual) precisam de uma consideração mais específica e maior detalhamento, a fim de mapear mais eficientemente a construção de um entendimento mais amplo da *dual career* no contexto brasileiro.

Uma das principais mudanças que o novo modelo expõe dá maior importância à dimensão sociocultural. Isto ocorre porque vários conceitos que limitam a dual career sofrem grande influência de aspectos que têm heranças históricas que nos tempos atuais ainda estão presentes entre nós, seja na organização, na família ou no papel do indivíduo (GREENHAUS; KOSSEK, 2014). A dimensão individual, por sua vez, não é muito expressiva no cenário nacional, a partir de alguns esforços de pesquisa anteriores (SANTOS, 2011), reforça temas que focalizam carreira e família, considerando gênero, conflitos, mas também trazendo benefícios para esses casais. A dimensão organizacional



Fonte: elaborado pelo autor

**Figura 3.** Adaptação do modelo conceitual de *dual career*.

pode melhorar porque entende que a *dual career* requer ações mais específicas. Ao considerar que a organização influencia a dimensão individual e sofre influências dela, é claro que seu impacto é maior e reforçado pela seta pontilhada. Quando as práticas de gestão se concentram na *dual career*, estas requerem duas vias excludentes (práticas tradicionais e novas práticas), que requer que as organizações tenham um olhar mais atento sobre o que políticas seguem ou adotam. Isso incentiva o entendimento de que práticas específicas merecem atenção e que tipo de preocupações podem surgir de organizações com esta adesão (KOSSEK; LIRIO; VALCOUR, 2014).

Finalmente, a reconstrução do modelo favorece a expansão da perspectiva sobre a ideia de *dual career*, visando detalhar fatores externos (organização, sociedade e cultura) que influenciam o casal de *dual career*. O objetivo deste artigo é contribuir para o desenvolvimento de estudos sobre o tema orientando possíveis caminhos e interesses de pesquisa.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intenção deste ensaio teórico foi propor a adaptação do modelo conceitual sobre a *dual career* a fim de explicar, com cuidados e detalhes extras, possíveis aspectos que podem influenciar a construção do entendimento sobre a *dual career*. Algumas das considerações apresentadas refletem aspectos ligados à questão do gênero, relações de poder e simbolismo que influenciam na construção de relações entre casais. Estas considerações têm um significado e são importantes porque afetam diretamente as construções sociais que condicionarão as direções e decisões não somente de casais de *dual career*, mas para uma sociedade que ainda determina papéis e para uma organização prescritiva.

Vale ressaltar que o entendimento sobre o conceito de gênero, não foi formado como um incidente isolado, mas é resultado de uma caminhada de décadas que fizeram a história na conquista do espaço das mulheres no mercado de negócio, especialmente com a possibilidade de desenvolvimento de carreira. Essa discussão sobre a *dual career* só pode acontecer devido a este fato, que vem tentando colocar a mulher em uma condição “igual” ao homem, permitindo, na esfera individual, que ambos façam suas escolhas pessoais e profissionais.

Assim, considerando o espaço organizacional nesta discussão, é aceitável que o entendimento sobre a *dual career* deve atrair a atenção da gestão de pessoas. É claro que a existência de questões envolvendo conflitos pessoais pode refletir no campo profissional, para os casais que optam por *dual career*, o que, por sua vez, acaba por exigir mais flexibilidade da organização para compreender e lidar com as várias implicações decorrentes desta nova forma de estrutura. Além disso, para se entender que pode haver uma necessidade de uma mudança na estrutura da sociedade, considerando estas questões e a forma como elas podem impactar e interferir no desenvolvimento e manutenção de políticas e práticas organizacionais.

Finalmente, é seguro dizer que os modelos antigos estão se reconfigurando e, conseqüentemente, exigindo “reajustes” a essas reconfigurações, isso significa que um olhar ponderado sobre o novo arranjo se tornou um requisito, pois assim como os modelos se reorganizam os moldes também devem se adaptar.

Ainda é interessante ressaltar que de acordo com o propósito deste ensaio, de forma teórica e através de um modelo conceitual de análise, situações envolvendo a relação entre família e carreiras do ponto de vista de pessoas casadas chamaram a atenção. Algumas questões não foram abordadas devido ao foco da discussão. Isso, por sua vez, pode criar limitações; no entanto, uma discussão posterior poderia deixar o escopo sugerido. Uma pesquisa empírica torna-se a principal via de validação do modelo, particularmente numa perspectiva mais ampla.

### 5.1. Implicações práticas

O modelo permite, de forma prática, diretrizes a partir de duas perspectivas; casais e organizações. Para os casais que optam pelo estilo de vida de *dual career*, é melhor ter um consenso entre marido e mulher sobre o desempenho de seus papéis e funções, tanto no domínio da família e no trabalho. A coesão entre o casal permitirá-lhes ter satisfação e ainda desenvolver as suas atividades, minimizando conflitos que podem interferir e prejudicar essas áreas.

Para as organizações, a sugestão é dar uma olhada mais de perto em seus funcionários que praticam a *dual career*. Considerando que este estilo de vida tem aumentado significativamente, provavelmente será impossível que não existam indivíduos nas organizações que fazem parte deste grupo. A sugestão é que procurem aprofundar o conhecimento dos funcionários, a fim de manter talentos, e usando a melhor maneira de combinar desejos profissionais com aspirações pessoais.

Além disso, as políticas de gestão de pessoas devem se alinhar para propiciar situações favoráveis a esses funcionários, considerando o que é essencial para a sua vida pessoal, uma vez que aspectos pessoais não observados pela organização podem levar a uma diminuição da produtividade de uma pessoa de alto potencial e também a sua perda. Um grande desafio para as organizações é descobrir a melhor maneira de alocar as demandas desses funcionários, considerando os aspectos intangíveis que envolvem a situação de *dual career* e, a partir disso, direcionar práticas com mais foco em cada necessidade.

### 5.2. Pesquisas Futuras

Diante da novidade do tema da *dual career* no campo da pesquisa no Brasil, é possível reconhecer que um modelo conceitual de análise pode indicar possíveis caminhos de ação para considerar as características que ele inclui. Assim, algumas sugestões para estudos futuros poderiam



contribuir para o alinhamento de práticas organizacionais mais focalizadas e visão mais ampla de conceitos sociais tradicionais e enraizados em nossa cultura nacional.

Assim, a sugestão é conduzir novos estudos a fim de estabelecer uma comparação mais detalhada entre gêneros, uma vez que essa é uma variável importante que merece atenção, pois com base no impacto desses estudos sobre a *dual career*, e a partir da investigação de como homens e mulheres se veem em uma relação de *dual career*, poderia favorecer a identificação das principais preocupações de cada gênero na família e na carreira. A literatura recomenda um único olhar para o casal, tendo homem e mulher como um; entretanto, é necessário notar que, no contexto nacional, homens e mulheres estão à mercê de várias influências econômicas, sociais e especialmente culturais, que afetam diretamente a vida de cada um deles, o que incentiva um olhar mais atento a cada gênero especificamente.

Outra sugestão seria realizar um estudo que foque em casais homossexuais, considerando novas configurações familiares, uma vez que este estudo verificou a prática da *dual career* apenas numa perspectiva heterossexual, pois utilizou como base teórica a gênese do conceito de *dual career*, que trata em primeiro lugar, com as exigências de homens e mulheres (casais tradicionais). Casais do mesmo sexo podem ou não ter características diferentes desses casais

## 6. REFERÊNCIAS

- ABELE, A.; VOLMER, J. *Dual-Career Couples: Specific Challenges for Work-Life Integration*. In: *Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*. KAISER, S.; RINGLSTETTER M. J.; EIKHOF; DORIS R.; CUNHA, M. P. Editors, Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2011.
- ABRAMO, L. *Inserção das mulheres no mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária?* In: *Organização, trabalho e gênero*. HIRATA, H.; SEGNINI, L. (orgs), São Paulo: Ed. Senac, 2007.
- 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*, v.19, n.3, 2014.
- BAGGER, J., REB, J.; LI, A. Anticipated regret in time-based work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, v. 29(3), p. 304-320, 2014.
- BAGGER, J.; LI, A. How Does Supervisory Family Support Influence Employee's Attitudes and Behaviors? A Social Exchange Perspective. *Journal Of Management*, v.40, n.4, p.1123-1150, 2014.
- BARNETT, R. C.; HYDE, J. S. Women, men, work, and family. An expansionist theory. *American Psychologist*, v. 56, p.781-796, 2001.
- BEAUREGARD, A. *Corporate Work-Life Balance Initiatives: Use and Effectiveness*. In: *Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals*.

- BERLATO, H. The dual career process in the Brazilian perspective: Unraveling typologies. *Revista de Administração*, v. 50, n. 4, p. 507-522, 2015.
- BHOWON, U. Role Salience, Work-family conflict and satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, v.5, n.2, 2013.
- BIRD, G. W.; SCHNURMAN-CROOK, A. Professional identity and coping behaviors in dual-career couples. *Family Relations*, v. 54, p. 145-160, 2005.
- BRADBURY, S. Dual-career couples in R and D labs. *Research and Technology Management*, v. 37, p.45-47, 1994.
- BRANNEN, J.; O'CONNELL, R.; MOONEY, A. Families, meals and synchronicity: eating together in British dual earner families. *Community, Work & Family*, London, v.16, n.4, 2013.
- BRUCK, C.S.; ALLEN, T.D.; SPECTOR, P.E. The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, v.60, p.336-353, 2002.
- BRUSCHINI, M. C. A. *Mulher, casa e família. Cotidiano nas camadas médias paulistanas*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1990.
- CALÁS, M. B.; SMIRCICH, L. *Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em estudos organizacionais*. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C. et al. (Ed.). *Handbook de Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999.
- CASPER, W.J.; HARRIS, C.; TAYLOR-BIANCO, A.; WAYNE, J.H. Work-family conflict, perceived supervisor support and organizational commitment among Brazilian professionals. *Journal of Vocational Behavior*, v.79, 2011.
- CHANDRA, V. Women and Work-Family interface: Indian Context. *Journal of Asia Pacific Studies*, v.1, n.2, p.235-258, 2010.
- CHANLAT, J.F. *Ver une anthropologie de l'organisation*. In. *L'individu dans l'organisation, les dimensions oubliées*. Quebec: Eska/Laval, 1990.
- COOK, E. P. *Psychological androgyny*. New York: Pergamon, 1985.
- COSTA, A.; SORI, B.; BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. *Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais*. Editora FGV, 420 p. Rio de Janeiro, 2008.
- CRAIN, T.L.; HAMMER, L.B.; BODNER, T.; KOSSEK, E.E.; MOEN, P.; LILIENTHAL, R.; BUXTON, O.M. Work-Family Conflict, Family-Supportive Supervisor Behaviors (FSSB), and Sleep Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, v.19, n.2, p.155-167, 2014.
- CRAMER, L; CAPPELLE, M. C. A; ANDRADE, A. L. S; BRITO, M. J. Representações Femininas da Ação Empreendedora: Uma Análise da Trajetória das Mulheres no Mundo dos Negócios. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, v.1, n.1, jan - abr 2012.
- DELAURO, R.L. Successes and Further Goals for Women in the Workforce. *Human Rights*, v.37, n.3, 2010.
- DEMEROUTI, E. The Spillover and Crossover of Resources Among Partners: The Role of Work-Self and Family-Self Facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, v.17, n.2, p.184-195, 2012.

- DREW, E.; HUMBERT, A.L. Men have careers, women have babies: unequal parental care among Irish entrepreneurs. *Community, Work & Family*, v. 15, n.1, 2012.
- DUNPHY, D.; STACE, D. *Under New Management*. Sydney: McGraw-Hill, 1992.
- DUXBURY, L.; LYONS, S.; HIGGINS, C. Dual-Income Families in the New Millenium: Reconceptualizing Family Type. *Advances in Developing Human Resources*, v. 9, nº 4, p. 472-486, 2007.
- FRONE, M.R.; RUSSEL, M.; COOPER, M.L. Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? Paper presented at the annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, *Montreal, Quebec, Canada*, 1992.
- GILBERT, L. A.; RACHLIN, V. Mental health and psychological functioning of dual-career families. *The Counseling Psychologist*, v. 15(1), p. 7-49, 1987.
- GILBERT, L.A. *Men in dual-career families: Current realities and future prospects*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1985.
- GLAUBER, R. Women's Work and Working Conditions: Are Mothers Compensated for Lost Wages? *Work and Occupations*, v.39. n.2, 2012.
- GREENHAUS, J.H.; KOSSEK, E.E. The temporary career: A Work-Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v.1, 2014.
- HALL, D.T.; HALL, F.S. *Stress and the two-career couple*. In: Current concerns in occupational stress. COOPER, C.L.; PAYNE, R. (eds), New York, 1980.
- HAMMER, L.B.; ZIMMERMAN, K.L. *Quality of work life*. APA handbook of industrial and organizational psychology, Washington, p. 399-431, 2011.
- HARVEY, MG.; NOVICEVIC, M.M.; BRELAND, J.W. Global dual-career exploration and the role of hope and curiosity during the process. *Journal of Managerial Psychology*, v.2, p.178-197, 2009.
- HEGEWISCH, A.; GORNICK, J.C. The Impact of Work-Family Policies on Women's Employment: A Review of Research from OECD Countries. *Community, Work & Family*, v.14, p. 119-138, 2011.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. *A divisão sexual do trabalho revisitada*. In: As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho. MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs), RAPKIEVICZ, C. (tradutora), São Paulo: Senac, 2003.
- HIRATA, H.; SEGNINI, L. *Organização, trabalho e gênero*. São Paulo: Senac, 2007.
- HUNT, J.G.; HUNT, L.L. *Dual career families: Vanguard of the future or residue of the past?* In: Two paychecs: Life in dual-earner families. ALDOUS, J. (ed), p. 41-60, Beverly Hills: Sage Publications, 1982.
- JACOBS, J. A. *The Sex Segregation of Occupations: Prospects for the 21<sup>st</sup> Century*. In: Handbook of Gender and Work, POWELL, G. (ed.), Sage Publications, 1999.
- JANASZ, S.; BEHSON, S.J.; JONSEN, K.; LANKAU, M.J. Dual sources of support for dual roles: how mentoring and work-family culture influence work-family conflict and job attitudes. *The International Journal of Human Resource Management*, v.24, 2013.

- JAYAPRAKASH, M.G.; MADHAVI, Dr.C. Impact of work family conflict on job satisfaction among employees in a public sector organization. *Asia Pacific Journal of Research*, v.1, n.11, 2014.
- KAISER, S.; RINGLSTETTER M. J.; EIKHOF; DORIS R.; CUNHA, M. P. Editors, *Springer-Verlag Berlin Heidelberg*, 2011.
- KANAN, L.A. Poder e Liderança de Mulheres nas Organizações de Trabalho. *Organização & Sociedade*, v.17, n.53, 2010.
- KASSENBOEHMER, S.C.; SINNING, M.G. *Distributional Changes in the Gender Wage Gap*. ILRReview, v.67, n.2, 2014.
- KAUR, G.; KUMAR, R. Organizational work pressure rings a “time-out” alarm for children: A dual-career couple’s study. *Asian Journal Of Management Research*, v.4, n.3, p.583-596, 2014.
- KAWAKAMI, N. Work-to-family Conflict and Family-to-work Conflict among Japanese Dual-earner Couples with Preschool Children: A Spillover-Crossover Perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, v. 55, 2013.
- KIDWELL, L.A.; KIDWELL, R.E. Louise and Sidney Homer: a 21<sup>st</sup> century dual-career couple, circa 1911. *Journal of Management History*, v.12, 2006.
- KIMMEL, A.; ARONSON, A. Men & Masculinities: *A Social, Cultural, and Historical Encyclopedia*. 2004.
- KORABIK, K. *Sex and Gender in the Millenium*. In: Handbook of Gender and Work, POWELL, G.N., Sage Publications, London, 1999.
- KOSSEK, E. E., VALCOUR, M., LIRIO, P. The Sustainable Workforce: *Organizational Strategies for Promoting Work-Life Balance and Well-Being*. In: Work and Wellbeing. COOPER; CHEN,P. (eds.), Oxford, UK: Wiley-Blackwell, 2014.
- LAURING, J.; SELMER, J. The supportive expatriate partner: An ethnographic study of partner involvement in expatriate careers. *International Business Review*, v.19, p. 59-69, 2010.
- LEGOHEREL, P.; DAUCE, B.;HSU, C.; RANCHHOLD, A. Culture, time orientation, and exploratory buying behavior. *Journal of International Consumer Marketing*, v.21, p.93-107, 2009.
- LOO, R.; THORPE, K. Relationships between attitudes toward women’s roles in society, and work and life values. *The Social Science Journal*, v.42, p. 367-374, 2005.
- LUCCHINI, M., SARACENO, C., SCHIZZEROTTO, A. Dual-earner and dual-career couples in contemporary Italy. *Zeitschrift für Familienforschung*, 19. Jahrh., Heft 3/, p. 290-310, 2007.
- MAKELA, L.; KANSALA, M.; SUUTARI, V. The roles of expatriates’ spouses among dual career couples. *Cross Cultural Management: An International Journal*, v. 18, n. 2, p.185-197, 2011.
- Mäkelä, L.; SUUTARI, V. *Work-life interface of self-initiated expatriates: Conflicts and enrichment*. In *Managing talent of self-initiated expatriates: A neglected source of the global talent flow*, VAIMAN, V.; HALSBERGER,A., p. 278-303, 2013.
- MARCONI, M.; LAKATOS, E.M. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

- MARTINEZ, S. Women's intrinsic and extrinsic motivations for working. *Being Together, Working Apart: Dual-Career Families and the Work-Life Balance*. New York: *Cambridge University Press*, 2005.
- MARUANI, M.; HIRATA, H. *As novas fronteiras da desigualdade: Homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Senac, 2003.
- MASTERSON C. R. AND HOOBLER J. M. Care and career: A family identity-based typology of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 36, pages 75-93, 2014.
- MATIAS, M. & FONTAINE, A. M. Coping with work and family: How do dual-earners interact? *Scandinavian Journal of Psychology*, 56, 212-222, 2015.
- MATOS, V. C. S. Um Estudo Histórico das Relações de Gênero e Classe. *Revista Multidisciplinar da UNIFESP*, Saber Acadêmico, n.7, 2009.
- MEULDERS, D.; PLASMAN, R.; DE HENAU, J.; MARON, L.; DORCHAY, S. *Trabalho e Maternidade na Europa. Condições de trabalho e políticas públicas*. In: Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais. COSTA, A.; SORI, B.; BRUSCHINI, C.; HIRATA, H. (orgs), Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- MINNOTTE, K.L.; MINNOTTE, M.C.; PEDERSEN, D.E. Marital Satisfaction among Dual-Earner Couples: Gender Ideologies and Family-to-Work Conflict. *Family Relations*, v.62, n.4, 2013.
- MOORE, D.P.; MOORE, J.L.; MOORE, J.W. How Women Entrepreneurs Lead and Why They Manage That Way, *Gender in Management: An International Journal*, v.26, p. 220-233, 2011.
- NEWGREN, K.E.; KELLOGG, C.E.; GARDNER, W. Corporate Responses to Dual Career Couples: A Decade of Transformation. *Akron Business and Economic Review*, v.19, p.85-96, 1988.
- PEDERSEN, D.; KILZER, G. Work-to-Family Conflict and the Maternal Gatekeeping of Dual-Earner Mothers with Young Children. *Journal of Family and Economics Issues*, v.35, n.2, 2013.
- PIERCE, J.; DELAHAYE, B.L. Human Resource Management Implications of Dual-Career Couples. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 4(7), p. 905-921, 1996.
- POWELL, G.N. One more time: Do female and male managers differ? *Academy of management executives*, v.4, p.68-75, 1990.
- POWELL, G.N.; GREENHAUS, J.F. Sex, Gender, and Decisions at the Family → Work Interface. *Journal of Management*, v.36, 2010.
- RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R.N. *Dual-Career Families Re-examined. New Integrations of Work and Family*. New York: Harper & Row, 1976
- RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R.N. *Dual-career families*. First edition published by Harmondsworth. London, England: *Penguin Books*, 1971.
- REED, C. M.; BRUCE, W. M. Dual-Career Couples in the Public Sector: A Survey of Personnel Policies and Practices. *Public Personnel Management*, v. 22(2), p. 187-99, 1993.
- ROBILA, M. Family Policies in Eastern Europe: A Focus on Parental Leave. *Journal of Child and Family Studies*, v.21, n.1, p.32-41, 2012.
- ROSIN, H.M.; KORABIK, K.; MCELWAIN, A.K. An examination of gender differences in work-family conflict. *Canadian Journal of Behavioural Science*, v.37, p.283-298, 2005.

- SANTOS, H.B. *O processo de dual career family: um estudo sobre os impactos e implicações na vida do casal*. 2011. 272p. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- SANZ-VERGEL, A.I.; RODRÍGUEZ-MUÑOZ, A.; NIELSEN, K. The thin line between work and home: the spillover and crossover of daily conflicts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v.88, 2014.
- SEND, E. Marital Satisfaction among Dual-Earner Couples: Gender Ideologies and Family-to-Work Conflict. *Family Relations*, v.62, n.4, 2013.
- SCHNEIDER, B.; WAITE, L. J. *Being Together, Working Apart: Dual-Career Families and the Work-Life Balance*. Cambridge: *Cambridge University Press*, 2005.
- SCHULER, R.S.; MACMILLAN, I. C. Gaining Competitive Advantage Through Human Resource Management Practices. *Human Resource Management*, v.23(3), p. 241-55, 1984.
- SCOTT, J.W. *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*. *The American Historical Review*, v.91, n.5, 1986.
- SEKARAN, U. *Dual-Career Families: Contemporary Organizational and Counselling Issues*. Jossey-Bass, San Francisco: 1986.
- SHIMAZU, A.; BAKKER, A.; DEMEROUTI, E.; SHIMADA, K.; KAWAKAMI, N. Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, v.73, 2011.
- SHIMAZU, A.; KUBOTA, K.; BAKKER, A.; DEMEROUTI, E.; SHIMADA, K.; SILVA, M.T.T. De; PRIYASHANTHA. Changing gender stereotypes: the impact of conflicts in dual career families on turnover intention (with special reference to female professional in Sri Lanka). *International Journal of Arts and Commerce*, v.3, n.5, p.1-14, 2014.
- STEENBERGEN, E.F.; KLUWER, E.S. Work-Family Enrichment, Work-Family Conflict, and Marital Satisfaction: A Dyadic Analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, v.19, n.2, p. 182-194, 2014.
- STROH, L.; REILLY, A. *Gender and Careers: Present Experiences and Emerging Trends*. In: *Handbook of Gender and Work*, POWELL, G. (ed.) Sage Publications, 1999.
- SULTANA, N.; TABASSUM, A.; ABDULLAH, A. M. Dual-Career Couples in Bangladesh. Exploring the Challenges. *Canadian Journal of Family and Youth*, 6(1), p. 29-57, 2014.
- THEUNISSEN, B.; VUUREN, L.V.; VISSER, D. Communication of job-related information and work-family conflict in dual career couples. *Journal of Industrial Psychology*, v.29, p.18-25, 2003.
- WET, W.; VAN ZITTERT, P.; KOEKMOER, E.; TREURNICH, E. Differences in the wellbeing of dual-earner parents with young children. *South African Review of Sociology*, *South Africa*, v.43, n.3, p.106-128, 2012.
- WILCOX-MATTHEW, L.; MINNOR, C.W. The dual career couple: Concerns, benefits, and counseling implications. *Journal of Counseling & Development*, v. 68, 1989.