

O Tradicional Reconfigurado: a Proposta de um Modelo para Casais de Dupla Carreira

Autoria: Heliani Berlatto dos Santos, Tania Casado

Resumo

Há dois conceitos considerados eixos organizadores da vida do ser humano: o trabalho e a família. Essas duas esferas sociais (família e trabalho) estão passando por transformações que são frutos das mudanças ocorridas nas últimas décadas, de modo especial, no campo econômico e social. Um agente motivador dessa mudança é o gradativo crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Tal fato acaba instigando questionamentos sobre os papéis e responsabilidades de homens e mulheres no seio familiar, tornando-os mais evidentes. As leituras sobre gênero (HIRATA, 2007; COSTA, 2008) permitem fundamentar toda essa modificação histórica, pois proporcionam visualizar e explicam o porquê de uma série de mudanças sobre a visão do papel da mulher dentro de casa, no trabalho e na sociedade. Observa-se que são inúmeros os fatores que conduzem a uma reformulação ao se falar sobre gênero, devido às modificações no cenário socioeconômico e cultural. As transformações nos aspectos culturais e sociais, segundo Bruschini (2007) alteraram a identidade feminina, que agora se volta cada vez mais para o trabalho remunerado. Dessa forma, tais aspectos sustentam o crescimento da atividade feminina e a reconfiguração deste perfil na força de trabalho. Isto leva a perceber uma “desnaturalização” das antigas identidades de homens e mulheres e principalmente do modelo de família nuclear tradicional, onde o pai assumia as responsabilidades pelo provimento familiar, cabendo a mãe a responsabilidade única e exclusiva de cuidar dos filhos e do lar. Todo esse cenário de transformações ocorridas no mundo do trabalho vêm intervindo nas relações familiares e vice-versa e ainda na divisão sexual do trabalho vigente no mercado de trabalho e na família. Um estudo pouco explorado na literatura brasileira que reflete esses aspectos é conhecido como dupla carreira (*dual career*). A família de dupla carreira se caracteriza, primordialmente, por ter um casal onde ambos são comprometidos com o desenvolvimento da carreira além de uma vida em família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). A prática da dupla carreira traz consigo inúmeras implicações a partir do momento em que o casal tenta atuar nos domínios, carreira e família. O presente estudo buscou refletir sobre a necessidade de conhecer e entender o impacto desse tema dentro da sociedade contemporânea, tendo em vista esse aumento do número de casais que buscam o estilo de vida *dual career*. Para isso foi proposto um modelo conceitual que favorecesse entender a dinâmica sobre a prática de dupla carreira, visto que merece atenção por parte da gestão de pessoas, ao passo que envolve questões de conflitos pessoais que podem ser refletidas no campo profissional (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). É possível perceber que a temática sobre as famílias de dupla carreira envolve inúmeros fatores que sofrem influências da história e lidam com várias questões sociais e econômicas. Dessa forma, ao tocar em aspectos arraigados a um contexto tradicional se verifica inúmeros fatores que merecem atenção para que funcionem bem, sendo esse um dos grandes desafios quando se fala em casais de dupla carreira.

1 Introdução

Existem dois conceitos considerados eixos organizadores da vida do ser humano - o trabalho e a família. Essas duas esferas sociais (família e trabalho) estão passando por transformações que são frutos das mudanças ocorridas nas últimas décadas, de modo especial no campo econômico e social. As alterações nas relações família-trabalho estão ligadas as transformações das atividades econômicas que conseqüentemente interferem nas relações hierárquicas da família (MONTALI, 2003). Um agente motivador dessa mudança é o gradativo crescimento da participação das mulheres no mercado de trabalho. Tal fato acaba instigando questionamentos sobre os papéis e responsabilidades de homens e mulheres no seio familiar, tornando-os mais evidentes.

As leituras sobre gênero apresentam e confirmam essa onda de mudanças na visão do papel da mulher dentro de casa, no trabalho e na sociedade (HIRATA; SEGNINI, 2007; COSTA *et al*, 2008). Um ponto fundamental que auxilia na compreensão dos estudos sobre gênero é o entendimento de sua históriaⁱ. Inúmeros são os fatores que conduzem a uma reformulação ao se falar sobre gênero. Esse campo de estudo está diretamente ligado à história do movimento feminista, que busca evidenciar as variadas implicações envolvidas na figura da mulher (LOURO, 1997). No início do século XX, a noção que se aceitava na cultura ocidental sobre os papéis de gênero baseava-se na doutrina de esferas separadas. De acordo com esta ideologia, homens e mulheres possuíam naturezas diferentes, e os papéis desempenhados na sociedade deveriam ser radicalmente desiguais. Assim, via-se de forma natural que os homens mergulhassem no mundo dos negócios e no comércio, e que as mulheres se preocupassem com atividades domésticas. Contudo, durante o século XX, o desenvolvimento industrial e tecnológico libertou as mulheres das formas de limitação do passado. Além disso, o trabalho foi reestruturado, passando a ser menos dependente da força física, que colocava o homem em uma situação de superioridade (COOK, 1985).

O que se percebe com a decorrência dos anos é que as mulheres estão dedicando menos tempo de suas vidas à educação e cuidado dos filhos, e mais tempo com atividades remuneradas (POWELL, 1993). Nesse cenário de modificação, o que se verifica é uma migração das mulheres de ambientes tidos como condicionados (como o ambiente doméstico) para espaços públicos de trabalho, ainda que estes sejam controlados por homens e imponham às mulheres uma representação de atividade secundáriaⁱⁱ. Percebe-se ainda que as mulheres vêm conquistando um espaço cada vez maior no campo do trabalho remunerado, espaço este tido quase que exclusivamente como reduto masculino. Gradativamente as mulheres estão se embrenhando e se incorporando nesse meio, e conseqüentemente alcançando posições de prestígio no mercado profissional (ABRAMO, 2007). A participação crescente das mulheres, em particular as que possuem filhos, no mercado de trabalho pode ser considerada um dos fenômenos econômicos e sociais mais relevantes dos últimos tempos, pois interfere e altera as estruturas de cada um desses campos. Outra estrutura que também sofre este impacto é a estrutura familiar (marido provedor – mulher responsável pelo lar), pois hábitos até então tidos como tradicionais para cada sexo passam a seguir novos caminhos (MEULDERS *et al*, 2008).

Diante dessa discussão, na qual as relações de gênero e o modelo patriarcal de família são fortemente afetados, verifica-se o despontar de um novo panorama, onde não há mais tanto estranhamento em relação ao novo papel da mulher e ao espaço que essa vem ocupando na sociedade e na família. Percebe-se que a função das mulheres no mercado de trabalho está se expandindo de forma constante e na maioria dos países (POWELL, 1999). Esse ambiente favorece a mulher, que passa a ter mais autonomia nas escolhas e maiores condições para buscar sua realização profissional e pessoal. Pois ela assume novas responsabilidades (carreira/trabalho) e busca se adaptar as antigas (casa/filhos) ao seu novo mundo.

Vale destacar que essa quebra de paradigma que “naturaliza” a saída da mulher (que busca compromisso com a carreira e igualdade no trabalho) impacta consideravelmente no campo masculino, sobremaneira nas funções desenvolvidas. Ou seja, esta prática vai demandar dos homens uma maior participação nos papéis familiares (MAUME, 2008), visto que a mulher também passa a ter uma participação e colaboração na renda da casa (BOND *et al*, 2003). Por essa razão, o casal passa a interagir de forma mais intensa e concomitantemente nas esferas familiar e profissional.

A breve explanação feita sobre gênero, nesta introdução, é necessária para demonstrar a evolução do papel da mulher na sociedade e dentro do mercado de trabalho. Pois esta conquista no campo feminino além de gerar fortes mudanças favorece o surgimento, de um fenômeno, no qual a mulher (casada)ⁱⁱⁱ também tem oportunidades e condições para desenvolver a carreira, e a faz de forma conjunta ao seu marido, caracterizando assim a *dual career family* ou família de dupla carreira objeto de estudo deste artigo.

2 Apresentando o termo carreira

O estudo sobre carreiras é um tema interdisciplinar que envolve trabalhos de várias áreas científicas, incluindo a Psicologia (BETZ *et al*, 1989), a Sociologia (BARLEY, 1989) e a Antropologia (BATESON, 1989), bem como a Economia do Trabalho (BECKER, 1975) e o Comportamento Organizacional (HACKETT *et al*, 1991). Destacam-se a Psicologia e a Sociologia, que, segundo Moore *et al* (2007), são as duas áreas que influenciam diretamente a teoria de carreira, cada uma à sua maneira.

A partir da ação exercida por essas áreas, verifica-se a existência de inúmeras abordagens nada consensuais, voltadas ao estudo da carreira do indivíduo (MOORE *et al*, 2007). Alguns estudiosos focaram a ocupação de um indivíduo (RHODES; DOERING, 1993) ou os papéis de trabalho experimentados durante a vida (HALL, 1980). Outros se voltaram para uma perspectiva mais ampla, que contempla tanto atividades em papéis de trabalho e não trabalho e comportamentos. Ou seja, a flexibilidade entre carreira e vida, na qual se entenda a vida como “improvisações” descobrindo a forma da própria criação ao longo do caminho, ao invés de buscar uma visão já definida. Este argumento se liga a idéia de um “planejamento” emergente de carreira (BATESON, 1989, p. 9). Apesar dessas diferentes abordagens do estudo de carreiras, os estudiosos das organizações geralmente concordam que uma carreira pode ser definida como “[...] a sequência evolutiva de experiências de uma pessoa ao longo do tempo.” (ARTHUR, *et al*, 1989, p. 8).

Tradicionalmente a carreira é definida como o relacionamento de um indivíduo com a organização onde ele trabalha. Essa carreira, tida como linear, ocorre em um contexto de estrutura organizacional estável (SUPER, 1957), no qual as pessoas progredem hierarquicamente dentro da empresa, visando à obtenção de recompensas extrínsecas (ROSENBAUM, 1979). Esse modelo popularizou-se nas décadas de 50 e 60 e, segundo Sullivan e Crocitto (2007), beneficiou-se por encontrar um ambiente econômico e de trabalho caracterizado pela introdução e crescimento de novas tecnologias, bem como por normas e estruturas sociais que apoiavam e sustentavam a visão do homem como “estrutura de arrimo” da família. A relação estabelecida entre empregado e empregador caracterizou-se pela lealdade dos trabalhadores, implícita na promessa de segurança no trabalho por parte da organização (ROUSSEAU, 1989).

Todavia, com o passar dos anos outras alterações ambientais, tais como maior globalização, aumento da diversidade na força de trabalho, uso crescente de mão de obra terceirizada e em tempo parcial e o trabalho temporário, alteraram essa tradicional estrutura organizacional, tanto nas relações empregado-empregador quanto no contexto de trabalho. Isso, por sua vez, despertou mudanças na forma pela qual os indivíduos estruturam suas carreiras (SULLIVAN; BARUCH, 2009).

Além de toda essa mudança no ambiente, vislumbra-se uma transformação também nas pessoas, em suas atitudes e comportamentos relacionados à carreira, diante de inúmeros fatores, tais como: o aumento da expectativa de vida, e, portanto, vida de trabalho; a evolução das estruturas familiares, incluindo o crescente número de casais de dupla carreira, pais únicos que trabalham e empregados com responsabilidade de cuidar dos mais velhos; e a crescente procura por satisfação de necessidades de aprendizado pessoal, desenvolvimento e crescimento (HALL, 2004).

Essas modificações nas relações estabelecidas entre empresas e pessoas reforçaram a importância do debate e da pesquisa acadêmica nas últimas décadas. Vários são os autores que buscaram pesquisar a carreira e suas diversas dimensões (CHANLAT, 1995; DEFILLIPI; ARTHUR, 1994). Sobre essas dimensões, duas vertentes que seguem direções opostas merecem destaque. A primeira refere-se à dimensão objetiva da carreira (CHANLAT, 1995) que enfoca os novos modelos e desenhos de carreira nas organizações, além das formas com que as empresas os gerenciam. Tal dimensão se caracteriza pela percepção da sociedade, ou seja, a visão externa na qual aspectos tangíveis da carreira (remuneração, promoções, *status* hierárquico, mobilidade de emprego) do indivíduo são enfatizados. A outra vertente contempla a dimensão subjetiva da carreira (ARTHUR, 1994), na qual a perspectiva individual (percepções, expectativas, modo de agir) é que conduz a diferentes facetas da carreira, considerando os impactos causados pelas novas formas de gerenciamento dentro das organizações.

Características dessas vertentes podem ser percebidas nos novos modelos de carreira que emergiram ao longo das últimas décadas, modelos que surgiram e surgem na ânsia de atender às demandas de um “mundo do trabalho metamorfoseado”^{iv} em suas várias bases (organizacional, individual, vínculos). Destacam-se alguns de modo especial: as carreiras sem fronteiras (*boundalyresscareer*) propostas por Arthur e Rousseau (1996), a visão de carreira caleidoscópica (*kaleidoscopecareer*) ressaltada por Mainiero e Sullivan (2006); a carreira proteana (*proteancareer*) de Hall (2004), além das carreiras portfólio e empreendedora (KING, 2003; MALLON, 1998).

Tais modelos de abordagens despontam como contribuições à discussão que se abre sobre as novas formas de carreira, na qual a inserção de novos conceitos e modelos de sucesso, na vida e no trabalho, faz-se urgentemente necessária para auxiliar na interpretação do que vem ocorrendo na contemporaneidade (ARTHUR; ROUSSEAU, 1996).

3 O fenômeno *dual career families*

Ao longo das últimas três décadas houve um aumento nos estudos sobre as mudanças na interface entre trabalho e família (HALL, 1976; FRONE, 2003). Esses estudos revelam que as transformações ocorridas no mundo do trabalho vêm intervindo, contundentemente, nas relações familiares e vice-versa e, ainda, que a divisão sexual do trabalho, vigente tanto na esfera produtiva como na familiar, acaba articulando esses dois espaços sociais.

O gradativo interesse por parte da academia se deve num primeiro momento, ao crescimento do número de mulheres que logo após a 2ª Guerra Mundial passaram a combinar maternidade com trabalho remunerado (EDWARDS, 2001). Isso levou, de forma direta, a uma recomposição do núcleo familiar (POLK, 2008), pai e mãe assumem, conjuntamente, o papel de protagonistas para sustento do lar ou seja, funções até então distribuídas e praticadas segundo o gênero reconfiguram se, moldando um novo cenário. Nesse novo cenário (marido e mulher saindo juntos para trabalhar), inúmeros conceitos surgem para caracterizar essa relação, que se define de acordo com as pretensões do casal.

O termo entendido como dupla carreira (*dual career*), originalmente cunhado por Rapoport e Rapoport (1976), consolidou os desdobramentos das discussões sobre a divisão do trabalho de gênero, no qual homem e mulher passaram a assumir novos papéis e compartilhar iguais

responsabilidades, tanto no campo profissional quanto familiar. Com isso, uma série de dilemas desponta no ambiente familiar, de modo particular a repercussão da posição que a figura da mulher passa a ocupar nesse novo contexto.

O aumento do número de casais praticantes da dupla carreira exigiu, de certa forma, um reexame das conceituações de desenvolvimento desta, pois a presença de duas carreiras em uma família resulta em processos mais complexos para o desenvolvimento desta, de modo especial de famílias com crianças (PIXLEY; MOEN, 2003). As decisões tomadas por uma das pessoas certamente afetará a carreira da outra, pois as tentativas de construir carreiras individuais acabam obrigando cada membro a consultar o outro, de forma que sejam conciliados aspectos como deslocamentos, promoções, número de horas gastas no trabalho e partilha das tarefas domésticas (BUDWORTH *et al*, 2008).

A literatura demonstra que, nos estudos sobre casais de dupla carreira, um dos principais focos dos pesquisadores é o equilíbrio entre trabalho e vida, pois se acredita que muitos benefícios intelectuais, emocionais e psicológicos estão relacionados ao que se caracteriza como um “estilo de vida” de casais com carreira dupla (BARNETT, 1998).

Gilbert e Rachlin (1987) destacam três variações da estrutura nuclear familiar baseada em relações conjugais e progressão na carreira: a família tradicional (*traditional family*), a família de duplo salário (*dual earner family*) e a família de dupla carreira (*dual career family*). A família tradicional é definida como aquela em que o marido é o único provedor e a mulher dedica-se em tempo integral às atividades domésticas. A família de duplo salário caracteriza-se por ter ambos os cônjuges trabalhando, entretanto, eles não desenvolvem carreira. E a família de dupla carreira é conhecida por ter ambos os cônjuges desenvolvendo carreira simultaneamente.

Rapoport e Rapoport (1976) levantaram informações que permitem que se configurem em características importantes para a construção de uma nova estrutura familiar a família de dupla carreira (*dual careerfamily*), definida por eles como “[...] o tipo de família em que ambos os chefes de família prosseguem na carreira ao mesmo tempo e mantêm uma vida familiar [incluindo crianças] conjuntamente” (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976, p. 18).

Duxbury *et al* (2007) salientam que ao longo das últimas três décadas a tipologia predominante das famílias trabalhadoras foi à distinção entre casais de duplo salário (*dual earner couples*) e casais de dupla carreira (*dual career couples*). Para Rapoport e Rapoport (1976), aquele primeiro grupo, que existe até em maior número, difere do segundo pela ausência de alguns dos principais elementos-padrão que compõem a família de dupla carreira a diferença entre carreira e trabalho em relação ao grau de compromisso pessoal (trabalho contratado por razões puramente econômicas) e a continuidade do trabalho (trabalho mais sujeito a interrupções, sem o claro desenvolvimento de estágios e acúmulo de conhecimentos).

Cherpas (1985) entende a família de dupla carreira (*dual careerfamily*) como um tipo específico de família de dupla renda (*dual-earner family*), que tem seus próprios desafios. A *dual earner family* é definida pela autora como a família na qual marido e mulher ganham uma renda. Ela ainda informa que, nas últimas décadas, este tipo de família vem assumindo uma posição proeminente, além de causar um abalo no alicerce da família tradicional, que tem a mulher como cuidadora da casa e o marido como responsável pelo sustento.

As famílias de dupla carreira são descritas por Rapoport e Rapoport (1976, p. 25) como “[...] um padrão de variação na cultura [...]”. Sob esse aspecto, embora o número de famílias de dupla carreira venha apresentando um aumento progressivo, as estatísticas atuais sugerem que estes tipos de famílias continuam sendo uma “variante padrão da família” dentro da cultura, e que elas ainda representam uma pequena parte de um grupo maior de famílias com salários duplos (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

4 As tipologias de dupla carreira

Reconhecendo-se que há uma variação entre os sexos no comportamento dos papéis, e nas estratégias de enfrentamento diante desses papéis, verifica-se na literatura um esforço por parte dos pesquisadores em organizar e classificar famílias de dupla (*dual career*) em tipologias ou subgrupos identificáveis. Tal organização ocorre segundo o nível de envolvimento no trabalho e/ou na família (HALL; HALL, 1980), as prioridades centrais da vida e a estrutura da função (HUNT; HUNT, 1982), além da ordem do papel (SEKARAN, 1986).

Em uma tipologia inicial, Rapoport e Rapoport (1971) basearam-se na avaliação da dupla carreira do homem pelo grau de ênfase dado à carreira durante a vida em família como um espaço de satisfação e na avaliação da dupla carreira da mulher, de acordo com seu grau de comprometimento com a mesma. Assim, os autores descrevem quatro tipos de famílias de dupla carreira: familista, carreirista, convencional e coordenada.

No primeiro tipo, familista, ambos os parceiros são os principais envolvidos na esfera doméstica, ou seja, possuem carreiras, mas a prioridade está relacionada ao campo caseiro, caso haja a necessidade de escolha. Inversamente ao familista o tipo carreirista é caracterizado por casais que investem basicamente em suas respectivas carreiras. O tipo convencional representa a família tradicional, na qual a mulher desempenha seu papel como dona de casa (atividades direcionadas à família) e o homem executa seu papel como provedor (atividades direcionadas à carreira). Por fim, o tipo coordenada sugere um marido carreirista disposto a cooperar na esfera doméstica, e uma mulher centrada na família com orientação de carreira (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

Hall e Hall (1980) também identificaram quatro tipos de família de dupla carreira, determinados pelo grau de envolvimento dos parceiros na carreira *versus* casa. São eles: os acomodados (tipo I), os adversários (tipo II), os aliados (tipo III) e os acrobatas (tipo IV).

O tipo I (Acomodados) propõe um padrão, no qual um parceiro tem alta participação na carreira e pequena participação em casa, e o outro tem essas prioridades invertidas. Dessa forma, o grau de envolvimento de cada parceiro complementa o outro. Este tipo se assemelha à família tradicional, com exceção de que nele a carreira pode ser desenvolvida por ambos os parceiros. Os autores sugerem que esse arranjo minimiza conflitos e permite uma satisfação para cada membro. No tipo II (Adversários) ambos os parceiros normalmente estão muito envolvidos com as suas carreiras e não manifestam nenhum tipo de envolvimento com o lar, a família ou alguma função de suporte ao seu par. A principal identificação de cada parceiro é definida a partir da carreira dele ou dela. Uma casa e uma família bem ordenadas são valorizadas pelos adversários, porém estes não estão dispostos a sacrificar suas carreiras para cumprir esse papel. Por conseguinte, este padrão é tido provavelmente como o mais estressante, além de estar associado com elevados graus de conflito em razão da concorrência entre as prioridades de carreira. O tipo III (Aliados) percebe que os pares geralmente estão muito envolvidos com a carreira ou a casa e a família, mas não com todas as funções (eles se unem em uma prioridade). Ambos os parceiros podem ter uma forte orientação para a família e uma identificação menor com a carreira, ou o inverso dessas ações. Neste tipo de dupla carreira, os autores julgam ser mais fácil definir as prioridades e minimizar os conflitos, pois demandas conflitantes em qualquer área podem ser facilmente resolvidas, visto que a escolha de prioridades se dá em comum acordo pelo casal. Por fim, o tipo IV (Acrobatas) trata de um padrão no qual o casal geralmente é muito envolvido em todos os seus papéis. Para eles, o relacionamento com as funções familiares tem a mesma importância que suas carreiras. Eles se satisfazem em ambos os domínios – casa e carreira. Como no tipo II (adversários), eles estão aptos à experiência de conflito entre a carreira e outras demandas, entretanto, no tipo IV ambos estão igualmente preocupados também com a casa e a família. Para os acrobatas, é provável que haja alta experiência de conflito ao tentarem satisfazer todas as suas demandas.

Hall e Hall (1980) ainda pontualizam que a estrutura de papéis dentro desses quatro tipos não é fixa, visto que os parceiros podem mudar e deslocar-se nas estruturas dos papéis.

Fazendo-se um comparativo entre as tipologias propostas por Rapoport e Rapoport (1976) e Hall e Hall (1980), verifica-se que os tipos coordenada, familista e carreirista (RAPOPORT; RAPOPORT; 1976) se assemelham, em alguns aspectos, aos tipos acrobata, aliado e adversário (HALL; HALL, 1980), respectivamente.

Outros autores que propõem (a partir das prioridades centrais da vida e dos papéis de gênero prescritos pela sociedade) tipos para caracterizar a família de dupla carreira são Hunt e Hunt (1982). Diferentemente dos autores já citados, que ressaltam quatro tipos, esses apresentam uma tipologia tríplex de casais ou estilos de vida, denominada como: tradicionalistas, priorizadores e integradores. Os tradicionalistas representam um lar convencional, com divisões de papéis e de gênero: o sexo feminino está associado ao trabalho doméstico e o homem ao atributo de provedor. Eles se assemelham ao tipo convencional, salientado por Rapoport e Rapoport (1976). O segundo tipo, tido como priorizadores, refere-se a casais que rejeitam a noção de gênero e a prescrição dos papéis. Eles se veem com a possibilidade de poder escolher entre as questões do trabalho e as funções familiares. Podem priorizar a carreira ou o relacionamento adulto (não necessariamente o casamento) e podem adiar ou evitar a maternidade/paternidade. Outros ainda podem limitar o envolvimento com o trabalho em função da priorização dos filhos. Comparativamente, este modelo se assemelha aos tipos adversários e aliados (HALL; HALL, 1980) e aos carreiristas e familistas (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). Por fim, os integradores são casais que têm papéis conjugais e parentais além de papéis de trabalho (ou seja, são orientados tanto para o trabalho quanto para os papéis da família). Estes trabalham em conjunto na mesma área profissional e podem ser colegas da mesma área, proprietários ou operadores de seu próprio negócio, ou uma equipe que combina diferentes funções ou habilidades. Este tipo difere de qualquer tipologia descrita por Hall e Hall (1980) ou Rapoport e Rapoport (1976).

5 Os benefícios e conflitos provenientes da dupla carreira (trabalho *versus* família)

Existem várias razões que levam as pessoas a optarem pela prática da dupla carreira. Contudo, como em grande maioria dos casos, para toda escolha há sempre os prós e os contras. Na escolha pela prática da dupla carreira, isso não é diferente, ou seja, aspectos positivos e negativos estão presentes na questão. É relevante lembrar que essa prática realizada pelas famílias é denominada por vários autores como uma opção de estilo de vida (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; SEKARAN, 1986; WILCOX-MATTHEW; MINOR, 1989; GREEN; ZENISEK 1983).

Ao escolher a família de dupla carreira como estilo de vida, o casal rompe com o padrão tradicional de vida familiar e transita para um meio repleto de novos paradigmas. Isso, por sua vez, traz vantagens a esse casal, mas desvantagens também são percebidas. Tais desvantagens podem impactar profundamente as famílias, visto as mudanças às quais se propõem, onde os papéis de gênero e a divisão de tarefas, entre outros, estão intimamente envolvidos.

Vantagens e Benefícios

Uma grande vantagem considerada dentro da estrutura de dupla carreira é o ganho financeiro. Primeiro, porque possibilita um aumento no padrão de vida do casal, visto que ambos são assalariados e têm com isso sua renda aumentada. O fato de os cônjuges trabalharem aumenta a autoestima deles, pois se reconhecem como úteis, tanto para a sociedade quanto em casa. Além disso, dois salários propiciam maior flexibilidade do trabalho, ou seja, se um dos membros do casal não está satisfeito com o trabalho, é-lhe permitido buscar outras opções ou mudar de carreira. Nenhum dos parceiros tem de suportar uma carreira desagradável apenas para garantir o sustento da família (GREEN; ZENISEK 1983).

Outro benefício é a “permissão” que ambos os parceiros têm para operar fora das restrições de atividades pré-estabelecidas dentro da estrutura familiar tradicional. Por exemplo, os homens não precisam e nem devem ficar alheios às atividades domésticas e cuidados com os filhos, assim como as mulheres podem atuar em atividades consideradas de domínio masculino. Uma terceira vantagem é o aumento do nível de interação social que a mulher vive no trabalho (se comparado com o tempo integral de trabalho em casa). Ela não precisa confiar em seu marido para a maioria de suas interações sociais e como estímulo intelectual (HALL; HALL, 1980). Como ambos os membros têm pressões e exigências similares no campo de trabalho, é mais fácil que se entendam e se apoiem mutuamente quando necessário. Essa partilha recíproca de problemas contribui para um maior respeito, admiração e orgulho das realizações entre os cônjuges (GREEN; ZENISEK, 1983).

Foi possível averiguar, na literatura sobre famílias de dupla carreira, que os aspectos negativos (dilemas, conflitos e desvantagens) são bem mais explorados e pesquisados do que os aspectos positivos (vantagens e benefícios). Todavia, isso não significa que este estilo de vida é inviável; confirma, sim, toda a discussão que vem ocorrendo sobre a reconfiguração da estrutura familiar e a divisão sexual do trabalho, evidenciando que a quebra com o tradicional não é tão facilmente absorvida pelas pessoas e muito menos pela sociedade.

Desvantagens, Conflitos e Dilemas

De posse do conhecimento sobre a importância do trabalho e da família para as pessoas, não é de espantar que gerir ambos, seja algo desafiador e conflituoso, ainda mais tendo como pano de fundo um relacionamento a dois, onde existe um parceiro/parceira para conciliar esses aspectos. A esse respeito, verifica-se na literatura uma preocupação em analisar as questões de conflitos decorrentes entre o trabalho e o papel da família (GREENHAUS; PARASURAMAN, 1997).

O estilo de vida *dual career families* é pensado como sendo associado a estresse e uma significativa tensão (SEKARAN, 1986; CHERPAS, 1985; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). Embora as fontes de estresse sejam encontradas em diversas situações, neste estilo de vida se tornam particularmente mais agudas, visto as implicações do trabalho/sobrecarga de papéis, do conflito de papéis e do ciclo de papéis múltiplos (HALL; HALL, 1980; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

Retomando-se o estudo de Rapoport e Rapoport (1976), vale ressaltar a identificação de cinco fontes de tensão estruturadas socialmente para as famílias de dupla carreira. São elas: a) dilemas de sobrecarga no papel (resultantes das várias funções realizadas pelo casal de cônjuges, amigos, parentes, etc.); b) dilemas normativos (resultantes das diferenças entre o estilo de vida de dupla carreira e os comportamentos normativos prescritos pela sociedade); c) dilemas de identidade (resultantes da confusão entre os papéis prescritos pela sociedade e os papéis adquiridos nos estilos de vida das famílias de dupla carreira); d) dilemas da rede social (resultantes da redução do tempo disponível para a interação social); e e) dilemas do ciclismo de papel (resultantes do conflito de decisão sobre se o trabalho ou a família deve ter preferência em determinadas situações).

Para Gilbert (1985), os estressores mais comuns em casais de dupla carreira incluem: a) se e quando ter filhos; b) quantos filhos; c) combinação do trabalho com os papéis da família; d) assistência aos filhos; e) conceitos de igualdade; f) mobilidade profissional; e g) prejuízo ocupacional e discriminação sexual.

Greenhaus e Beutell (1985, p. 77) definem o conflito trabalho-família WFC (*work-conflict family*) como “uma forma de conflito inter-papéis, onde as pressões de cada papel nos domínios do trabalho e da família são incompatíveis entre si em algum aspecto”. Os autores sugerem três principais formas de conflito trabalho-família: a) conflito baseado no tempo; b) conflito baseado em tensão; e c) conflito baseado no comportamento. O primeiro conflito

evidencia questões relacionadas a pressões do tempo não adaptadas às exigências do domínio, tais como a demanda de trabalho excessivo e a sobrecarga de papéis. Em linhas gerais, ocorre quando o tempo dedicado a uma função torna difícil o cumprimento de outras. A segunda forma de conflito envolve a tensão gerada pelo papel produzido. Há algumas evidências consideráveis de que estressores de trabalho podem produzir sintomas como tensão, ansiedade, fadiga, depressão, apatia e irritabilidade. Dessa forma, os autores afirmam que esses fatores ocorrem quando a tensão gerada em um papel afeta ou se intromete no desempenho de outra função. Por fim, o conflito baseado no comportamento trata de padrões específicos de papéis que podem ser incompatíveis com as expectativas relacionadas ao comportamento em outro papel, como por exemplo, uma postura mais rígida e agressiva em determinado trabalho não é esperada no ambiente familiar.

O conflito trabalho família (WFC) também é sugerido como uma fonte de estresse no trabalho, que conseqüentemente conduz a resultados negativos (MAUNO, KINNUNEM, 1999). Tal conceito é sustentado em partes por Frone (2000, p. 888), que salienta que o “conflito trabalho-família representa uma fonte de estresse na relação trabalho e vida familiar.” Por conseguinte, a interação entre o trabalho de um empregado e seus papéis familiares pode acarretar estresse, que tem também efeitos negativos. Sobre esses aspectos negativos, verifica-se que o WFC propicia uma insatisfação maior com a vida (RICE *et al* 1992) e problemas de saúde física THOMAS; GANSTER *et al* 1995). É importante ressaltar que o WFC tem sido encontrado em todos os ambientes de trabalho (BOLES *et al* 1997).

Pesquisas também aventam que o WFC está relacionado ao comprometimento organizacional (NETEMEYER, 1996), ao desempenho no trabalho (FRONE *et al* 1997) e ao volume de negócios (GREENHAUS, PARASURAMAN, 1997). Identifica-se o WFC também em resultados de não trabalho, como a satisfação com a vida, o envolvimento da família (FRONE *et al.* 1992a) e a satisfação marital (COVERMAN, 1989). Assim, é possível destacar que o WFC traz implicações tanto para o campo organizacional quanto para campo pessoal (dos trabalhadores).

Tendo em vista a amplitude que os estressores, as tensões e os conflitos trabalho-família (WFC) geram nos indivíduos, maximizam-se ainda mais os desafios às famílias de dupla carreira e às organizações. Para estas últimas, principalmente no tocante à gestão de pessoas, que precisa saber lidar com os funcionários (que podem fazer parte deste grupo de família de dupla carreira), visto que tais conflitos podem influenciar negativamente no rendimento dos colaboradores e também, por outro lado, para tentar incentivar benefícios em busca de maior produtividade.

6 O modelo de dupla carreira

Há na literatura uma pesquisa realizada por Wilcox-Matthew e Minnor (1989) que apresenta um modelo conceitual abrangente, com o objetivo de proporcionar orientações específicas aos conselheiros para avaliarem as preocupações sobre a dupla carreira e sugerirem benefícios e intervenções para resolver os problemas e acentuar benefícios. As intervenções propostas vão abordar diretamente as preocupações. Tal modelo apresenta as preocupações e os benefícios da dupla carreira de estilo de vida em quatro níveis, que são: intrapessoal (preocupações e benefícios de cada pessoa), interpessoal (preocupações e benefícios no seio da família), organizacional (preocupações e benefícios resultantes da relação *dual career*/empregador) e social (preocupações e benefícios resultantes do ponto de vista da sociedade sobre os papéis apropriados para mulheres e homens).

A finalidade deste modelo que distingue as preocupações e os benefícios em quatro níveis é compreender as múltiplas dimensões que impactam a *dual career families*. Todavia, os autores afirmam que esses níveis interagem como um sistema, de forma que alterações em qualquer um dos níveis interferem outros. Sustentam tal afirmação com o seguinte exemplo:

se a sociedade aceita um nível maior de progressão na carreira para as mulheres, cada mulher pode aceitar seu maior desejo visando avançar na carreira; isso, por consequência afeta seu nível intrapessoal, e o esposo da mulher pode também apoiar sua progressão na carreira, afetando assim o nível interpessoal. O Quadro 1 apresenta um resumo contendo as preocupações, benefícios e implicações propostos pelos autores.

Nível Intrapessoal	Nível Interpessoal
<p><u>Preocupações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Questões de Identidade • Estresse/Sobrecarga de papel <p><u>Benefícios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoestima, realização e controle dos papéis de trabalho • Intimidade de papéis familiares • Menos responsabilidade para a renda • Mais papéis para se definir o sucesso <p><u>Implicações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Afirmar e resolver questões de identidade • Definir o sucesso individual 	<p><u>Preocupações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Percepções incongruentes da importância do papel do trabalho • Concorrência entre os papéis de trabalho • Distribuição desigual das tarefas domésticas • Preocupação com o cuidado da criança <p><u>Benefícios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Solidariedade Conjugal • Nenhum adverso e alguns efeitos positivos do pai • Grau de satisfação feminino com o trabalho de previsão da coesão familiar • Melhor padrão de vida <p><u>Implicações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Permitir ao casal o ar de estresse e raiva • Recompôr queixas como assuntos alheios • Definir o sucesso mútuo na carreira e nos papéis de família
Nível Organizacional	Nível Social
<p><u>Preocupações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Horários rígidos de trabalho • Trabalhar valores patriarcais • Os efeitos prejudiciais de interrupções na carreira <p><u>Benefícios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Horários de trabalho alternativos • Licença Parental • Assistência de cuidados para crianças • Assistência para recolocação <p><u>Implicações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Discutir o impacto da política organizacional • Pedido de exceções dos casais às regras da organização • Casal promove novas políticas organizacionais • Casal apoia a legislação • Profissionais de aconselhamento pesquisam questões entre dupla carreira/ empregador 	<p><u>Preocupações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de apoio para os papéis não tradicionais • Misto de mensagens da sociedade sobre as funções de comportamento • Falta de modelos <p><u>Benefícios</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento do apoio aos papéis igualitários • Movimento feminino • Legislação de ação afirmativa • O aumento da participação das mulheres na educação e na força de trabalho <p><u>Implicações</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Promover a sociedade favorável à opção de cada papel • Expandir a função de aconselhamento

Figura 1- Resumo das preocupações, vantagens e desvantagens para a *dual career* adaptado de Wilcox-Matthew e Minnor (1989, p.195).

Sobre o nível intrapessoal (campo individual), uma das principais preocupações para os casais de dupla carreira é lidar com as questões que envolvem identidade, o que se define como uma descontinuidade entre a socialização precoce de papéis de gênero e desejos atuais ou práticas (KATER, 1985). Essa descontinuidade gera dilemas intrapessoais para os cônjuges que compartilham dupla carreira profissional e papéis familiares. Uma dose grande de estresse,

vinda desses dilemas pode ser experimentada tanto por homens quanto por mulheres, pois, ao tentarem lidar com expectativas de cumprimento de funções múltiplas, que oscilam entre a ênfase na carreira e nos papéis familiares, resultados negativos na busca pelo equilíbrio geram estresse (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989). No tocante aos benefícios, esses autores ressaltam que a mulher é mais favorecida, visto que possuir um emprego de alto prestígio, além de ter um trabalho remunerado, propicia um maior prazer e bem-estar, eleva a autoestima e realiza as mulheres profissional e pessoalmente. Os homens também se beneficiam, considerando-se a possibilidade de maior envolvimento nas funções familiares.

Quanto ao nível interpessoal (campo familiar), questões relacionadas ao trabalho remunerado, aos afazeres domésticos e aos cuidados com as crianças trazem as principais inquietações. Casais de dupla carreira podem enfrentar conflitos decorrentes da participação desigual nos papéis de trabalho remunerado. Questões como desigualdade de salários entre homens e mulheres e menor envolvimento com a carreira pela mulher, em razão das necessidades no campo familiar, são imposições sociais que contribuem para o aumento desses conflitos. Atividades domésticas ainda continuam prevalecendo entre as mulheres que sofrem uma sobrecarga de funções com a inserção no trabalho remunerado. Os homens ainda continuam gastando mais tempo em seus empregos do que em casa. Em relação aos filhos, observa-se que o tempo gasto com eles, pelos homens, é maior se comparado ao tempo gasto com os afazeres domésticos, contudo ainda cabe à mulher a maior responsabilidade e um maior gasto diário de horas com os cuidados com os filhos. Fatores de estresse se intensificam quando casais na faixa dos vinte e início dos trinta anos iniciam suas famílias e ao mesmo tempo tentam estabelecer suas carreiras (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).

Percebe-se ainda que as mulheres comprometidas com o desenvolvimento da carreira acabam tendo menos filhos que outras mulheres ou seja, os planos sobre quando engravidar e quantos filhos ter estão intimamente ligados ao comprometimento com a carreira. Aos pais com dupla carreira verifica-se que a gravidez é cuidadosamente planejada de forma que não venha interromper nenhum plano de trabalho, gerando assim uma satisfação para ambos (STOLTZ-LOIKE, 1992). Os benefícios para o nível interpessoal se reforçam pela motivação por uma solidariedade conjugal. É relatado na literatura que esse seria um dos benefícios interpessoais mais consistentes, visto que casais de dupla carreira que experimentam um elevado nível de solidariedade conjugal elevam a qualidade do seu casamento. O emprego dos pais também apresenta aspectos positivos, pois a relação entre mães e filhos não parece ser afetada pelo trabalho materno, podendo ainda ser melhorada. A satisfação no trabalho e as funções da família favorecem as mulheres que fazem parte de um casal de dupla carreira. Segundo Anderson-Kulmane Paludi (1986), um alto nível de satisfação com o trabalho prove uma coesão familiar, definida por eles como a presença de apoio mútuo e ajuda nos comportamentos da família. Contribui também para baixos níveis de tensão ao papel das mães que trabalham. Por fim, grandes vantagens podem ser observadas no padrão de vida do casal, onde a carreira orientada da mulher geralmente contribuindo de forma substancial para a renda familiar (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).

As maiores apreensões no nível organizacional que agravam o conflito entre o trabalho e o papel da família vêm da rigidez dos horários de trabalho e da valorização do trabalho patriarcal, presentes ainda em muitas organizações. Embora existam empresas que permitem horários de trabalho flexíveis ou em tempo parcial, não são todas que disponibilizam isso amplamente. Se um dos cônjuges, geralmente a mulher, tenta aliviar a sobrecarga interrompendo a carreira, esta interrupção pode ter efeito prejudicial na progressão de sua carreira e em seus ganhos após o retorno ao trabalho (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989). Não obstante, é possível encontrar organizações que oferecem benefícios e são mais propícias às pessoas que optam por um estilo de vida *dual career*. Dados estatísticos de uma pesquisa apresentam percentuais do crescente favorecimento, por parte das organizações, de

condições para horários alternativos de trabalho, licença parental, uma maior assistência ao cuidado com os filhos e políticas de recolocação (BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS, 1986).

Por fim, o quarto nível tido como social, gera preocupações no sentido de que a sociedade ainda não entende nem o apoia totalmente os papéis não tradicionais para homens e mulheres (SEKARAN, 1986). Casais de dupla carreira podem estar sujeitos a entendimentos contraditórios de variadas fontes, além de imposições de como devem viver suas vidas. Não se percebem ainda muitos modelos alinhados e que favoreçam a gerência das múltiplas demandas deste estilo de vida (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989). Todavia, as vantagens são percebidas em alguns segmentos da sociedade, que gradualmente estão alterando suas sanções de papéis igualitários para homens e mulheres. Os homens estão demonstrando cada vez mais apoio ao desenvolvimento da carreira das mulheres e, ainda, aspectos como o surgimento de movimentos de mulheres, uma legislação de ação mais afirmativa, a crescente participação das mulheres no ensino superior e no mercado de trabalho estão pavimentando o caminho para uma sociedade mais tolerante (WILCOX-MATTHEW; MINNOR, 1989).

Considerando o que esse autor coloca e pautando-se em toda a discussão já apresentada sobre o contexto de dupla carreira é que se buscou elaborar um modelo conceitual. Tal ousadia parte da tentativa de integrar os principais aspectos e motivos que interferem na escolha dos casais pela prática da dupla carreira, de também evidenciar quais os desdobramentos (conflitos e dilemas) provenientes dessas escolhas e de identificar as forças (social e individual) que influenciam esse contexto. O modelo sugerido funciona como um compilador dos principais assuntos abordados na literatura pertinente ao tema.

Nesse modelo (Ilustração 1) são apresentados as principais variáveis utilizadas na investigação dos tipos de *dual career* presentes no contexto nacional. Os fatores relacionados aos benefícios e conflitos/dilemas também são pontuados.

Partindo do pressuposto que a *dual career* envolve duas grandes variáveis, carreira e família, pensá-las separadas ou em combinação com outras variáveis dá margem a caracterização de alguns tipos de *dual career* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; HALL; HALL, 1980). Dessa forma, é possível identificar que a *dual career* não ocorre de forma simples, ou seja, o casal não opta por isso involuntariamente ou apenas porque julga a prática interessante. Ela é um fato construído a partir da influência dessas duas variáveis que geram transformações na vida dessas pessoas.

Sendo assim, sabendo que a escolha por determinado tipo de *dual career* está pautado naquilo que o casal entende e considera como prioridade na vida de ambos e que tais prioridades podem estar concentradas no campo familiar e no desenvolvimento da carreira é que se delinea a ideia de tipologias de dupla carreira (HALL; HALL, 1980).

A partir do momento em que o casal assume suas prioridades, conforme já apresentadas no decorrer do artigo, vários aspectos serão provenientes disso. Para cada combinação há um tipo específico com características dotadas de benefícios e também que envolvam conflitos e dilemas. Dependendo da intensidade desses conflitos os casais podem migrar para outra tipologia, isto quer dizer que as escolhas feitas e que determinaram aquele tipo, podem ter causado grande pressão e obrigando assim o casal a repensar o que realmente é prioritário para aquele momento para a vida dos dois. As duas esferas (família e carreira) atuam de forma predominante para essas escolhas (HALL; HALL, 1980; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

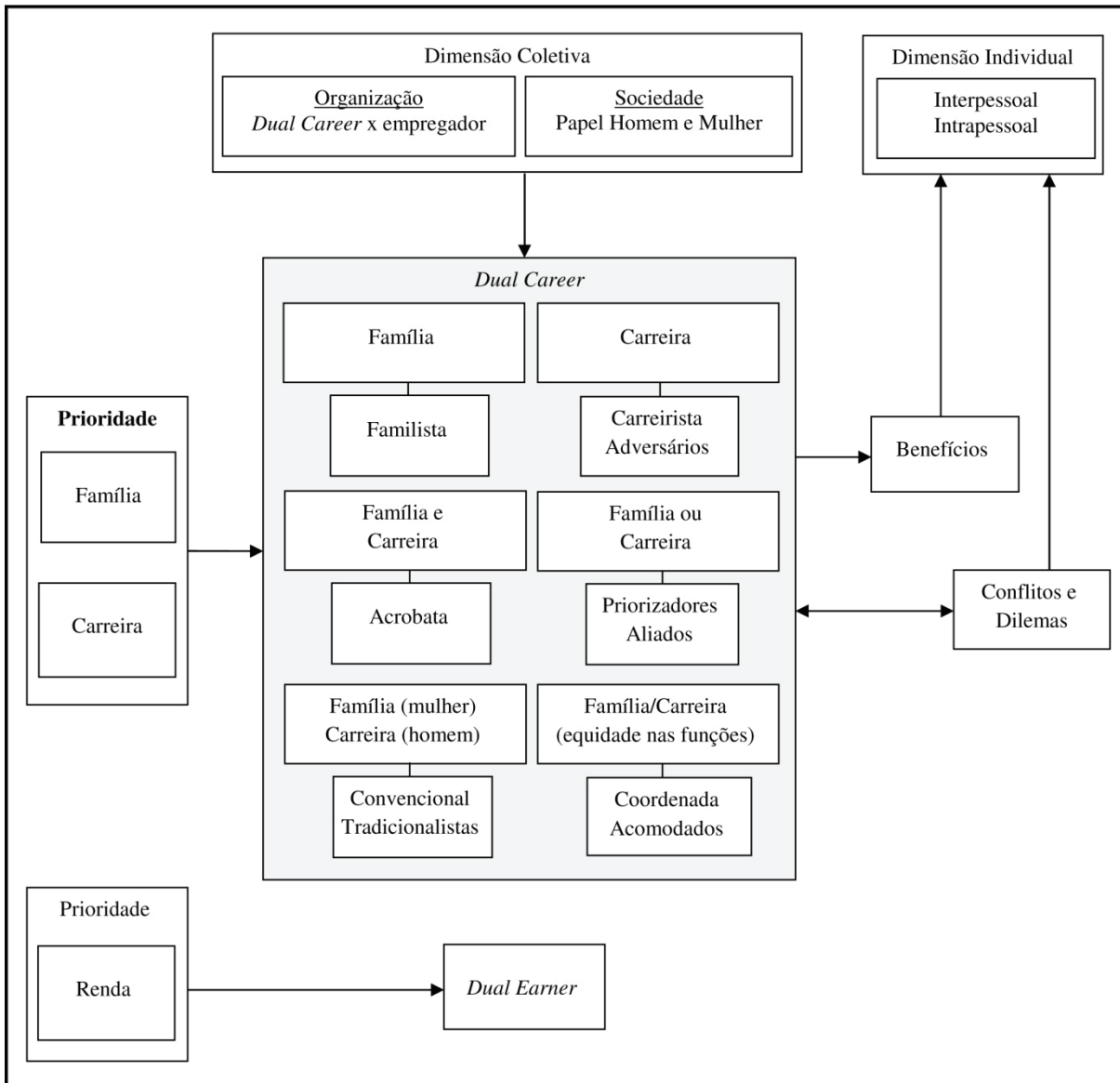


Figura 2 - Proposta de Modelo de *Dual Career*

Os tipos de dupla carreira estão sob a influência dos fatores sociais e organizacionais (dimensão coletiva) e iriam atuar sobremaneira para as definições dos tipos e também se esses permanecerão para os casais. Pois nessa dimensão está envolvido todo o contexto histórico que domina a situação brasileira, seja no campo organizacional e principalmente no social. Dessa forma, pressões sobre os papéis desempenhados, divisão igualitária de funções entre os gêneros, identidade, entre outros, sofrem grande impacto e interferem também na prática da dupla carreira.

Vale destacar que a renda sendo prioridade o tipo destacado é o de *dual earner* (dupla renda) no qual não há desenvolvimento e progressão na carreira para o casal. Caracteriza-se como outro tipo, já discutido neste texto, porém destacado no modelo a fim de demonstrar que diante das tipologias de dupla carreira há a necessidade de apresentar outra que também se destaca na literatura, contudo com propósitos diferentes.

7 Considerações Finais

A pretensão deste estudo foi apresentar ao meio acadêmico uma abordagem ainda pouco explorada no contexto brasileiro, contudo de grande relevância diante das intensas mudanças na qual a sociedade vem passando. A dupla carreira é um fenômeno que vem despertando interesse, visto o gradativo aumento do número de casais que a praticam (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976; DUXBURY *et al* 2007) chamando a atenção também das organizações.

Buscou-se refletir sobre a necessidade de conhecer e entender o impacto desse tema dentro da sociedade contemporânea, tendo em vista esse aumento do número de casais que buscam o estilo de vida *dual career* e também as características dessa prática.

A partir da literatura referida foi proposto um modelo conceitual que demonstrasse os fatores que influenciam os tipos de dupla carreira e os impactos que esses tipos sofrem. O conceito de famílias de dupla carreira não se formou como um fato isolado, mas, sim, é fruto de várias mudanças entre elas as que fizeram história sobre a conquista do espaço da mulher no mercado de trabalho, ainda mais com a possibilidade de desenvolvimento da carreira (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

Verifica-se que a prática da *dual career* pelos casais está completamente imbuída de questões conflituosas sobre a relação trabalho-família, visto o “universo” – individual e social – na qual está envolvida. Ao aliar “amor” e “trabalho” (SANDERS, 1998) o casal mergulha em um mar de situações desconhecidas, dentre as quais motivações e conflitos criam turbulências que deverão ser controladas. Dessa forma, é relevante entender os conflitos que tais mudanças trazem em relação ao trabalho e a família (*work-family conflict*), a fim de compreender melhor os aspectos do indivíduo e da organização.

É possível perceber que a temática sobre famílias de dupla carreira envolve inúmeros fatores que sofrem influências da história e lidam com várias questões sociais e econômicas. Desta forma, ao tocar em aspectos arraigados a um contexto tradicional verifica-se inúmeros fatores que merecem atenção para que funcionem bem sendo esse um dos grandes desafios quando se fala em dupla carreira.

Sendo assim, o presente estudo buscou refletir sobre a necessidade de se conhecer e entender o impacto do tema dupla carreira dentro da sociedade contemporânea, tendo em vista o aumento do número de casais que buscam esse estilo de vida. Para isso foi proposto um modelo conceitual que favorecesse entender a dinâmica sobre a prática de dupla carreira, visto que merece atenção por parte da gestão de pessoas, ao passo que envolve questões de conflitos pessoais que podem ser refletidas no campo profissional (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). Foi possível perceber que a temática sobre as famílias de dupla carreira envolve inúmeros aspectos pessoais que sofrem influências da história e lidam com várias questões sociais e econômicas. Desta forma, ao tocar em aspectos arraigados a um contexto tradicional verifica-se inúmeros fatores que merecem atenção para que funcionem bem, sendo esse um dos grandes desafios quando se fala em casais de dupla carreira.

8 Referencias

- ABRAMO, Laís. **Inserção das mulheres no Mercado de trabalho na América Latina: uma força de trabalho secundária?** In: Organização, trabalho e gênero. HIRATA, Helena, SEGNINI, Liliana (orgs.), Ed. Senac, São Paulo, 2007.
- ADLER, Patricia A.; ADLER, Peter; AHRONS, Constance R.; PERLMUTTER, Morton S.; STAPLES, William G.; WARREN, Carol A.B.. **Dual-Careerism and the Conjoint-Career Couple**. *The American Sociologist* 24, p. 207-226, 1989.
- ARTHUR, M. B. **The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry**. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, nº 4, p. 295-306, jul. 1994.

- ARTHUR, M. B., HALL, D. T., LAWRENCE, B.S.. **Handbook of Career Theory**. Cambridge University Press: Cambridge, 1989.
- ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M.. Introduction: *The boundaryless career as a new employment principle*. In: *The Boundaryless Career: a new employment principle for a new organization era*. _____, p. 116-131, New York: Oxford University, 1996.
- BARLEY, S.R., **Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology**. In: *Handbook of Career Theory*, ARTHUR, M.B., HALL, D.T., LAWRENCE, B.S. (Eds.), p. 41-65, Cambridge University Press, Cambridge, 1989.
- BARNETT, R.C., **Toward a review and reconceptualization of the work/family literature**. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol. 124, p. 82-125, 1998.
- BATESON, M.C., **Composing a Life**. Atlantic Monthly Press: New York, 1989.
- BETZ, N.E., FITZGERALD, L.F., HILL, R.E., **Trait-factor theories: traditional cornerstone of career theory**. In: *Handbook of Career Theory*, ARTHUR, M.B., HALL, D.T., LAWRENCE, B.S. (Eds.), p. 26-40, Cambridge University Press, Cambridge, 1989.
- BECKER, G.S., **Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education**. (2nd), National Bureau of Economic Research, New York, 1975.
- BOND, J. T. *et al.* **Highlights of the 2002 National Study of the Changing Workforce**. New York: Families and Work Institute, 2003.
- BUDWORTH, M.H., ENNS, J. R., ROWBOTHAM, K.. **Shared identity and strategic choice in dual-career couples**. *Gender in Management: An International Journal*, Emerald Group Publishing Limited, vol. 23, nº 2, p. 103-119, 2008.
- CHANLAT, Jean François. **Quais carreiras e para qual sociedade? (I)** RAE – Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, Nov./Dez. 1995.
- CHERPAS, C. C.. **Dual-Career Families : Terminology, Typologies, and Work and Family Issues**. *Journal of Counseling and Development*, vol. 63, p. 616-620, jun. 1985.
- COSTA, A. O., SORJ, B., BRUSCHINI, C., HIRATA, H.. **Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais**. Editora FGV, 420 p. Rio de Janeiro, 2008.
- COOK, E. P. **Psychological androgyny**. New York: Pergamon, 1985.
- DEFILLIPPI, R. J., ARTHUR, M. B.. **Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective**. In: *The Boundaryless Career*: ARTHUR, M. B., ROUSSEAU, D. M. (Eds.), p. 116-131, New York, Oxford University Press, 1996.
- DUXBURY, L., LYONS, S., HIGGINS, C.. **Dual-Income Families in the New Millenium: Reconceptualizing Family Type**. *Advances in Developing Human Resources*, vol. 9, nº 4, p. 472-486, November, 2007.
- EDWARDS, M. E. **Uncertainty and the rise of the work-family dilemma**. *Journal of Marriage and Family*, nº 63, 1, ProQuest Psychology Journals p.183, 2001.
- FRONE, M. R. . **Work-family balance**. In: *Handbook of occupational health psychology*.
- FRONE, M.R., YARDLEY, J.K. MARKEL, K.S.. **Developing and testing an integrative model of the work-family interface**. *Journal of Vocational Behavior*. vol. 50, p. 67-145, 1997.
- GILBERT, L. A.; RACHLIN, V. **Mental health and psychological functioning of dual-career families**. *The Counseling Psychologist*, v. 15(1), p. 7-49, 1987.
- GREEN, D.H.; ZENISEK, T.J. **Dual career Couples: Individual and Organizational Implications**. *Journal of Business Ethics*, v. 2, pg.171, 1983.
- GREENHAUS, J.H., PARASURAMAN, S.. **A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences**. IN: *Job Stress: From Theory to Suggestion*. IVANCEVICH, J.M., GANSTER, D.C. (eds.), Haworth Press, New York, NY, 1997.
- GREENHAUS, J. H. BEUTELL, N. J., **Sources of Conflict between Work and Family Roles**. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, nº 1, p. 76-88, jan., 1985.
- HALL, D.T., **Careers in Organizations**. Goodyear, Pacific Palisades, CA, 1976.

- _____. **The protean career: A quarter-century journey.** Journal of Vocational Behavior, 65: p. 1-13, 2004.
- HALL, D. T., RICHTER, J.. **Career gridlock: Baby boomers hit the wall.** The Executive, 4, p. 7-22, 1990.
- 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., COLTON, C. L., CAUBET, S. L., BROCKWOOD, K.J.. **The Unbalanced Life: Work and Family Conflict.** In: Handbook of Mental Health in the Work Place. THOMAS, J.C., HERSEN, M. (orgs.), Sage Publications, 1997.
- HIRATA, H., SEGNINI, L.. **Organização, trabalho e gênero.** Editora Senac, São Paulo, 2007.
- KOSSEK, E.E. OZEKI, C.. **Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for future organizational behavior-human resources research.** Journal of Applied Psychology, vol. 83, p. 49-139, 1998.
- HIRATA, H., SEGNINI, L.. **Organização, trabalho e gênero.** Editora Senac, São Paulo, 2007.
- LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista.** Petrópolis, RJ, Vozes, 1997.
- MAINIERO, L.A.; SULLIVAN, S. E. **The opt-out revolt: why people are leaving companies to create kaleidoscope careers.** Mountain View CA: Davies-Black Publishing, 2006.
- MAUME, D. J. **Gender Differences in Providing Urgent Childcare among Dual-earner Parents.** University of Cincinnati Social Forces. v. (87) 1, september, 2008.
- MAUNO, S., KINNUNEN, U., **The Effects of Job Stressor on Marital Satisfaction in Finnish Dual-Earner Couples.** Journal of Organizational Behavior. 20(6), p. 879-895, 1999.
- MEULDERS, D. *et al.* **Trabalho e Maternidade na Europa.** Condições de trabalho e políticas públicas. In: Mercado de Trabalho e Gênero: Comparações Internacionais. COSTA, A. O. *et al* (orgs.), Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- MONTALI, Lilia. **Relação Família-Trabalho: reestruturação produtiva e desemprego.** São Paulo Perspec. v. 17 no. 2, São Paulo: Apr./June 2003.
- POLK, Denise, M. **Intersecting work and family: The influence of relational beliefs and behaviors on work–family integration.** Journal of Management & Organization, Volume 14, Issue 4, p. 345–366. September 2008.
- POWELL, G.N. **Women and men in management.** 2nd ed., Newbury Park, CA: Sage, 1993
- RAPOPORT, Rhona; RAPOPORT, Robert N.. **Dual-Career Families Re-examined: New Integrations of Work and Family.** New York, Harper & Row 1976.
- RICE, R.W., FRONE, M.R., MCFARLIN, D.B.. **Work-Nonwork Conflict and the Perceived Quality of Life.** Journal of Organizational Behavior, 13, p. 155-168, 1992.
- RHODES, S.R., DOERING, M.M.. **Intention to change careers: determinants and process.** Career Development Quarterly, 42, p. 74-92, 1993.
- ROSENBAUM, J. 1979. **Tournament mobility: Career patterns in a corporation.** Administrative Science Quarterly, 24, n° 220-241, 1979.
- ROUSSEAU, D. M.. **Psychological and implied contracts in organizations.** Employee Responsibilities and Rights Journal, 2, p. 121-139, 1989.
- RYCKMAN, R.M., HOUSTON, D.M.. **Value priorities in American and British female and male university students.** Journal of Social Psychology, vol. 143 n°. 1, p. 38-127. 2003.
- PIXLEY, J.E., MOEN, P., **Prioritizing careers. In: It's About Time: Couples and Careers.** MOEN, P. (Ed.), ILR Press, Ithaca, NY, p. 183-200, 2003.
- SANDERS, Martha, M. *et al.* **Love and work: career-family attitudes of new entrants into the labor force.** Journal of Organizational Behavior, v. 19, p. 603-619, 1998.

- SEKARAN, U., **An Investigation of the Career Salience of Men and Women in Dual-Career Families**. *Journal of Vocational Behavior* 20, p. 111-119, 1982.
- SCANZONI, L., SCANZONI, J.. **Men, women and change**. New York, McGraw-Hill, 1981.
- SCHULER, R.S. MACMILLAN, I.C.. **Gaining Competitive Advantage Through Human Resource Management Practices**. *Human Resource Management*, 23(3), p. 241-55, 1984.
- SLAN-JERUSALIM, R. CHEN, C.P. **Work-Family Conflict and Career Development Theories: A Search for Helping Strategies** *Journal of Counseling & Development*, Fall, vol. 87, p. 492-500, 2009.
- SULLIVAN, S. E., BARUCH, Y. **Future Exploration Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration**. *Journal of Management*, Southern Management Association, 35(6), p. 1542-1875, 2009.
- SIMON, R.J., LANDIS, J.M., **The polls – a report: women’s and men’s attitudes about a woman’s place and role**. *Public Opinion Quarterly*, vol. 55, p. 76-265, 1989.
- SULLIVAN, S. E., CROCITTO, M.. **Developmental career theories**. In: *Handbook of career studies*, GUNZ, H. P., PEIPERL, M. A. (Eds.), p. 283-309, Thousand Oaks, CA: Sage, 2007.
- SUPER, D.. **Psychology of careers**. New York, Harper & Brothers, 1957.
- WILCOX, M. L.; MINOR, C. W. *The dual career couple: Concerns, benefits, and counseling implications*. *Journal of Counseling & Development*, v. 68, 194-198, 1989.
- WHITE, L. J., NIELSEN, M.. **The rise of the dual-earner family, 1963-1997**. IN: *Working families: The transformation of the American home*. HERTZ, R., MARSHALL, N. L. (Eds), Berkeley: University of California Press, p. 23-41, 2001.

ⁱ A história referida remete a um contexto no qual a divisão sexual do trabalho era baseada em relações patriarcais de sexo e gênero e deveria permanecer entendida como uma divisão natural entre os papéis sociais masculinos e os papéis sociais femininos (LIEDKE, 1997, pg. 272).

ⁱⁱ Entende-se como atividade secundária o fato de se basear na ideia da mulher como força de trabalho que se estrutura em torno de uma concepção de família nuclear, onde o homem é o principal e único provedor e a mulher, a principal responsável pela casa e pela família. Assim, neste modelo, a inserção da mulher no mundo do trabalho, quando existe, é em aspecto secundário de seu projeto de vida ou da formação de sua identidade, visto que essa inserção surge sempre de modo eventual, complementar ou instável (ABRAMO, 2007).

ⁱⁱⁱ A palavra casada refere-se a qualquer tipo de relacionamento (não somente o legalizado) existente entre homem e mulher.

^{iv} As transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho, palco de novas formas de organizações, atrelada a modificações em sua natureza, entre os quais empregos permanentes deixam de existir, paralelamente ao surgimento de novas tecnologias e modelos inovadores de organização impactam também na carreira (RIFKIN, 1995; BRIDGES, 1995). Contudo, a menção feita sobre o mundo do trabalho e suas modificações, neste caso, possuem forte teor sociológico, visto que as discussões acerca das transformações no mundo do trabalho foram intensamente sentidas no período capitalista (ANTUNES, 2000; MARX, 1982, GORZ, 1987). Tendo em vista que o foco da discussão não são as mudanças históricas do trabalho propriamente dito, e sim das situações que o relacionam dentro do contexto organizacional sob a perspectiva de carreira, o intuito é deixar registrado que a discussão sobre essas mudanças assume uma extensa amplitude que não serão discutidas aqui, visto a finalidade do trabalho não ser essa.