

**Redescobrimo a Dual Career Family: Novos Caminhos para o Estudo da Carreira da Família**

**DANILO ANDRETTA**

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

**HELIANI BERLATO DOS SANTOS**

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

## REDESCOBRINDO A DUAL CAREER FAMILY: novos caminhos para o estudo da carreira da família

### 1. INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, os domínios de trabalho e família na vida do indivíduo foram considerados expressamente separados. Buscava-se, nesta perspectiva, evitar influências de uma esfera sobre a outra sob a alegação de prejuízo para o desenvolvimento profissional. A independência e sucesso profissional decorria de uma capacidade do homem em manter-se estável no emprego, perseguindo o crescimento em sua carreira, ao mesmo passo que carregava o status de grande provedor em sua família (TRYON; TRYON, 1982).

Contudo, desde os anos 1950, a configuração tradicional de família, em que a mulher se mantém em casa para cuidar dos filhos e o homem se posiciona no mercado de trabalho como sustentador, vem sofrendo alterações. A partir de condicionantes econômicos e culturais, caracterizados pela necessidade econômica das famílias e pelo fortalecimento do movimento feminista, as mulheres começaram a deixar suas casas para entrar no mercado de trabalho, buscando o desenvolvimento profissional assim como seus companheiros (GREEN; ZENISEK, 1983).

Neste sentido, a família tradicional começou a se reconfigurar de modo que tanto homens quanto mulheres passaram a estar presentes no mercado de trabalho. Como efeito dessas transformações socioeconômicas, os redutos trabalho e família começaram a se fragmentar e sobrepor um ao outro. Homem e mulher passaram a tomar decisões em conjunto no que diz respeito à organização familiar e divisão de tarefas domésticas, bem como no que tange às perspectivas de trabalho (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

É neste cenário que surge o fenômeno “*dual career family*”. Ao final da década de 1960, Rapoport e Rapoport (1969) foram responsáveis por definir e consagrar o termo que levou inúmeros pesquisadores a se debruçarem sobre o fenômeno desde então. A definição seminal dos autores considera “famílias em que tanto maridos quanto esposas perseguem carreiras e, ao mesmo tempo, estabelecem uma vida familiar com pelo menos uma criança”. Adicionalmente, os autores caracterizaram carreira como trabalho com alto valor pessoal, que possui um desenvolvimento sequencial e requer alto grau de envolvimento.

Na vanguarda da discussão, Rapoport e Rapoport (1969) abriram caminhos até então inexplorados na temática de trabalho e família. A partir disso, pesquisas predominantemente quantitativas buscaram explicar relações de satisfação matrimonial, qualidade de vida no ambiente conjugal, tomada de decisão familiar, entre outros. O enfoque destas investigações subsequentes foi retratar os benefícios e prejuízos da *dual career family*, com particular interesse na geração e solução de conflitos. Ao mesmo tempo, crescia a discussão sobre a temática de gênero e família para explicar a divisão de papéis sociais.

Após extenso desenvolvimento científico entre os anos 1970 e 1990 para fomentar as explicações causais na *dual career family* e enriquecer o campo de pesquisa, verificou-se na década de 1990 as primeiras investidas qualitativas para aprofundamento das variáveis de análise e uma ampla discussão do processo de expatriação (HARVEY, 1995; HARVEY, 1997). A partir dos anos 2000, o fenômeno *dual career family* vivenciou uma abertura metodológica tendo em vista as abordagens qualitativa e quantitativa, embora esta última ainda seja predominante, mas também vem apresentando uma certa estagnação na exploração dos temas de interesse, apresentando mais do mesmo. A única novidade, desde então, tem sido observar o fenômeno *dual career family* em casais de diferentes nacionalidades, sinalizando diferenças culturais como potencial para o desdobramento do tema (WANG; TIEN, 2011; BERLATO, 2015; KANSALA; OINAS, 2016; MOTAUNG; BUSSIN; JOSEPH, 2017; PRATAMA et al., 2017).

Tendo este panorama em vista, o objetivo deste ensaio teórico é discutir os pressupostos do fenômeno *dual career family* de modo a sugerir uma ampliação da lente de análise. Investigações anteriores apontaram dificuldades na operacionalização do conceito e algumas limitações derivadas da abordagem inicial (DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007; HUGHES, 2013). O caráter crítico deste ensaio advém da exposição das fraquezas que o fenômeno enfrenta atualmente e, ao mesmo tempo, oferecer uma atrativa agenda de pesquisa para permitir novos desenvolvimentos. A discussão sobre a terminologia em análise também se faz necessária, visto a recorrente divergência entre os autores.

A discussão será feita a partir de quatro vertentes identificadas na literatura: trabalho e carreira, família e gênero, organização, e cultura. Para efeito deste ensaio teórico, manteve-se o termo *dual career family* em inglês para representar sua essência, visto que ainda não há termo traduzido para o português que expresse com clareza a mesma noção.

## 2. EXPLORANDO O FENÔMENO *DUAL CAREER FAMILY*

Retomando o conceito de *dual career family* como “famílias em que tanto maridos quanto esposas perseguem carreiras e, ao mesmo tempo, estabelecem uma vida familiar com pelo menos uma criança”, nota-se que este é definido a partir do favorecimento de um tipo específico de configuração familiar. Rapoport e Rapoport (1969) tiveram particular interesse em estudar as famílias em que ambos marido e esposa tinham carreira. Para os autores, a carreira é entendida como trabalho com orientação para o desenvolvimento profissional, seguindo etapas e com alto grau de engajamento do indivíduo.

A *dual career family* viria a se tornar um grupo bem seletivo de configuração familiar. O conceito se sustenta dentro de uma conceitualização mais ampla de *dual income family* ou *dual earner family*, uma vez que tais concepções envolvem casais em que ambos trabalham, mas não necessariamente perseguem uma carreira (ALDOUS, 1981; DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007).

Inicialmente, o fenômeno *dual career family* chamou a atenção de acadêmicos que viviam justamente esse tipo de configuração, tornando-se comum pesquisas em que os autores eram companheiros conjugais (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969; HUNT; HUNT, 1977; HALL; HALL, 1978; ALDOUS, 1981; TRYON; TRYON, 1982; BIRD; BIRD, 1986). Esse fato contribuiu justamente para que o tema ganhasse relevância na comunidade científica.

Para Rapoport e Rapoport (1969) e pesquisadores subsequentes, o fenômeno *dual career family* diferencia-se do fenômeno *dual income family* devido ao interesse conjugal no desenvolvimento da carreira. De acordo com as pesquisas, os casais nesta situação são mais sensíveis às questões que envolvem o progresso na carreira individual e como elas afetam o relacionamento conjugal. Para os casais do tipo *dual income family*, o trabalho atende unicamente às necessidades financeiras. Diante desta separação conceitual, consagrou-se a *dual career family* como uma configuração familiar privilegiada, sendo a *dual income family* um tipo de configuração menos desejável.

Em uma perspectiva evolucionista, sugeriu-se que cada vez mais haveria um aumento de casais *dual career* e uma redução de casais *dual income*, sendo a *dual career family* o último estágio a ser alcançado. Famílias foram conceitualmente divididas entre as que tinham e que não tinham carreira. Este é o primeiro tópico de interesse neste ensaio.

## 2.1 Carreira e Trabalho

Nos estudos sobre *dual career family*, a carreira e o trabalho são separados com base na intencionalidade (PIXLEY, 2009). Nas famílias em que se persegue o desenvolvimento da carreira tanto do homem quanto da mulher, há uma clara intenção ao perseguir esse objetivo. No fenômeno *dual income family*, por sua vez, o trabalho é elemento central caracterizado como forma de prover sustento para a família. Nesta perspectiva, o trabalho desprende-se do conceito de carreira por se tratar de atividade laboral sem um desenvolvimento a partir de etapas sequenciais, com menor interesse do indivíduo ou do casal em buscar algum progresso intencionalmente orientado.

Possuir uma carreira, desse modo, presume condições sociais favoráveis para a *dual career family*. Estudos sugeriram tal classificação ao considerar indivíduos com diploma de ensino superior, com uma profissão socialmente estabelecida (médico, advogado, professor, engenheiro, entre outras), ou com trabalhos que exigiam dedicação integral. Além disso, o trabalho é considerado essencialmente externo, não podendo ocorrer no interior da moradia, e necessariamente dentro de uma empresa (BENENSON, 1984).

No caso da *dual career family*, pressupõe-se que tal configuração emergiu a partir do interesse da mulher em perseguir carreira como grande mudança social, visto que isso já seria comum entre os homens. De acordo com Benenson (1984), as mulheres se deslocaram em direção ao mercado de trabalho motivadas pelo desenvolvimento profissional, não exclusivamente para fornecer suporte financeiro na família.

Para estratificar ainda mais o fenômeno, surgiram outras denominações para caracterizar as situações em que apenas um dos indivíduos tinham carreira. Multiplicaram-se as tipificações para sugerir que as configurações familiares lidariam de formas distintas com os domínios de trabalho e família quando somente a mulher ou o homem tivessem carreira, ou quando nenhum dos indivíduos tivessem a intenção de possuir carreira (YOGEV, 1982). Ademais, a terminologia continuou se estendendo para registrar os casos em que a mulher decidia iniciar uma carreira antes do início do casamento, ao se casar ou após o casamento (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

Soma-se a este cenário o direcionamento de algumas críticas ao fenômeno *dual career* por Hunt e Hunt (1977), tais como o aumento da competitividade no mercado de trabalho em virtude da entrada da mulher e um conseqüente aumento do desemprego para os homens provedores. Ainda, havendo a necessidade de compartilhar tarefas domésticas entre homem e mulher, os ganhos totais da família seriam reduzidos a partir do pressuposto de que ambos os indivíduos não conseguiriam dedicar-se totalmente à carreira.

Observa-se o grande predomínio da carreira como disseminadora da multiplicidade de abordagens na *dual career*. Contudo, questiona-se até que ponto se torna útil fragmentar concepções sem que haja mudanças significativas para o tratamento dos novos tipos. Os estudos sobre *dual career* continuam, ainda hoje, reproduzindo o conceito de carreira tratado por Rapoport e Rapoport (1969), sem se darem conta de que o conceito de carreira também passou por transformações nas últimas décadas.

O posicionamento positivista de carreira sustentado pelas pesquisas de *dual career*, em verdade, limitam a compreensão do fenômeno que trata em sua essência da interação entre trabalho e família. Neste enfoque, excluem-se indivíduos que trabalham no mesmo local da moradia, os empreendedores individuais e os casais empreendedores que não estão inseridos em uma estrutura formal da organização, os trabalhadores informais, entre tantas outras formas de configuração do trabalho. A carreira passa a ser um conceito elitizado, destinada a poucos indivíduos privilegiados socialmente (BENENSON, 1984).

Como se a problemática não fosse suficiente, a divisão que se faz com base na intencionalidade diz respeito também à percepção individual sobre possuir uma carreira.

Partindo dessa premissa, pode-se considerar aceitável que qualquer indivíduo possa ter uma carreira desde que se considere possuidor de uma, independente das condições que permeiam o seu trabalho (PIXLEY, 2009).

Diante disso, o conceito de *dual career family* se posicionou como delimitador de uma configuração familiar elitizada e, ao mesmo tempo, abstrato para atender aos interesses do pesquisador na definição da amostra. A caracterização dos sujeitos de pesquisa, tanto na pesquisa qualitativa quanto quantitativa, tornou-se distinta em cada pesquisa e dificultou a contribuição teórica na área (PIXLEY, 2009).

Não bastasse as dificuldades no tratamento terminológico do fenômeno em virtude do entendimento de carreira, o termo *dual career* passou a ser usualmente utilizado como forma de representar indivíduos que possuem carreiras paralelas, ou seja, uma dupla carreira. A seguinte situação, totalmente passível de existir concretamente, de um casal em que ambos perseguem carreira e que ambos possuem carreiras duplas, chamaria a atenção dos teóricos tradicionais de *dual career* para a construção de novas tipificações (HANLEY; TREIMAN, 2005; RONKAINEN et al., 2018).

Também não é necessário se estender muito mais para compreender que a variável “filho”, sendo necessária para a configuração da *dual career family* no conceito de Rapoport e Rapoport (1969), exigiria novas divisões para os casos em que o casal não tivesse filho. Ou, ainda, considerar que as pesquisas da área se propagam utilizando também o termo “*dual career couple*” para se referir indistintamente a *dual career family*.

Duxbury, Lyons e Higgins (2007) e Hughes (2013) sugeriram, diante de tamanho alargamento terminológico, o abandono do termo *dual career family* para se utilizar exclusivamente o termo *dual income family*. Sendo este último termo mais amplo, incluindo diferentes configurações familiares, o desenvolvimento da área teria um norte conceitual mais seguro e menos questionável.

No entanto, sendo objetivo deste ensaio teórico redescobrir o fenômeno *dual career family* e não o abandonar por qualquer outra terminologia mais inclusiva, continua-se defendendo a utilização deste termo. Como forma de solucionar os problemas identificados, sugere-se a mudança no entendimento do seu elemento central, que é propriamente a carreira.

Diante deste desafio, não se trata de argumentar que Rapoport e Rapoport (1969) estavam errados ao caracterizar carreira como trabalho com orientação para o desenvolvimento profissional, seguindo etapas e com alto grau de engajamento do indivíduo. Trata-se, certamente, de afirmar que os estudos sobre *dual career family* não acompanharam as modificações sociais e científicas que dizem respeito à carreira. A partir da visão de Hughes (1937) sobre carreira, é válido afirmar que os estudos de *dual career family* estiveram restritos à perspectiva objetiva, resistindo a abertura ao domínio subjetivo de carreira.

Como forma de ampliar a lente do fenômeno *dual career*, sugere-se a adoção da perspectiva socioconstrucionista. O socioconstrucionismo desafia as bases teóricas de carreiras positivistas nas quais há um desenvolvimento sequencial normativo e previsível em etapas ascendentes (YOUNG; COLLIN, 2004). Esta abordagem favorece a exploração da carreira como as experiências pessoais envolvendo o trabalho, considerando um contexto social mais denso que posiciona o indivíduo em contínua interação com o mundo do trabalho, de modo que ambos se influenciam de forma dialética. Sendo assim, o socioconstrucionismo não vincula o indivíduo tão somente à organização, mas ao mundo social mais amplo e em transformação.

Ao considerar a *dual career family* como unidade de análise, a discussão da interação entre os domínios trabalho e família é favorecida. Logo, utilizando-se o socioconstrucionismo como paradigma desta perspectiva, que também tem como base de análise a interação, os estudos nesta área seriam mais inclusivos ao considerar a carreira como as experiências de trabalho vivenciadas e significadas pelos indivíduos, materializadas na forma de narrativas.

Isso constitui, portanto, um afastamento da concepção de uma estrutura formal em que o indivíduo está inserido, tendo uma limitação quanto à ação em sua trajetória de carreira. Destaca-se, por sua vez, a construção da carreira pelo próprio indivíduo-ator, sem restringir suas experiências de trabalho, à medida que se move no tempo e espaço (COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004).

Assim, amplia-se o campo de exploração teórica do fenômeno *dual career* sem que haja necessidade de abandonar o conceito. Trata-se de democratizar o conceito *dual career family* ao incluir todos os indivíduos que estão inseridos em uma configuração familiar em que ambos os companheiros trabalham. O trabalho, nesta perspectiva, é intrinsecamente associado à carreira, não existindo sem ela. Ao mesmo passo, amplia-se também as oportunidades metodológicas, favorecendo uma abertura maior às investidas qualitativas, historicamente tímidas e contestadas nesse contexto, para compreensão em profundidade das questões que perpassam os redutos trabalho e família, cada vez mais próximos.

## 2.2 Família e Gênero

Como discutido inicialmente, a *dual career family* surge em um contexto econômico e social de transformação das relações familiares. O homem, símbolo de uma sociedade patriarcal, historicamente foi considerado o provedor inato da família. A mulher, símbolo de servidão, permanecia em casa aos cuidados dos filhos e aos afazeres domésticos. Nesta configuração tradicional de família, apenas o homem é capaz de possuir uma carreira e a mulher fornece o suporte necessário para que haja o desenvolvimento profissional do parceiro (TRYON; TRYON, 1982).

Com a ascensão da mulher no mercado de trabalho, decorrente das necessidades econômicas das famílias e do fortalecimento do movimento feminista, mudanças profundas foram sentidas no ambiente familiar. Diante disso, as questões surgem essencialmente associadas ao gênero, sendo difíceis neste momento de discutir família sem discutir gênero em conjunto. Além da tentativa de resistência cultural, em manter a mulher em “seu devido lugar” doméstico, o homem sentiu-se incapaz de atender às necessidades de sua família ao dividir o ambiente de trabalho com sua parceira (GREEN; ZENISEK, 1983).

Afora tais considerações iniciais, essencialmente históricas, o fenômeno *dual career family* se preocupa em explorar os processos que permeiam a negociação do casal quanto à divisão das tarefas domésticas e aos cuidados dos filhos. Temáticas como política e poder, tomada de decisão, negociação e conflito são recorrentes. Ademais, o afastamento da presença materna da mãe ao cuidar dos filhos, e um aumento da necessidade da presença paterna, coloca em discussão os papéis sociais de gênero (HOLAHAN; GILBERT, 1979; BIRD; BIRD, 1986; KAUR; SINGH, 2003).

A presença do filho na família, que também é um pressuposto do conceito de *dual career family* na visão de Rapoport e Rapoport (1969), amplia a profundidade do fenômeno por gerar restrições sobre as quais os pais não podem escapar. Ainda que estudos tenham se esforçado para explorar a divisão igualitária dos papéis de gênero quanto aos cuidados dos filhos, os resultados concluem invariavelmente que a mulher acaba cedendo e abandonando sua carreira para ficar em casa, mesmo que temporariamente. Além de reforçar a submissão da mulher ao homem nesta questão, outros estudos também mostraram que o homem acaba direcionando a tomada de decisão na família pois exerce mais poder na comunicação.

Uma vertente mais tradicional de *dual career family* buscou sustentar os prejuízos para o desenvolvimento dos filhos que advinham de os pais perseguirem carreira ao mesmo tempo, enfatizando que os filhos cresceriam em ambiente de ausência dos pais e, por isso, careceriam de valores morais importantes. No entanto, em contraposição, outra vertente tem mostrado os

benefícios decorrentes da criação dos filhos no contexto da *dual career family*, que leva a um reconhecimento da igualdade de papéis do pai e da mãe. Esses filhos, futuramente, estarão inseridos em famílias com divisão mais igualitária de papéis e desfrutarão de menos conflitos decorrentes da composição familiar (JOHN-PARSONS, 1978).

Os estudos sobre *dual career family*, na dimensão família e gênero, acabam por enfatizar as dificuldades que a mulher enfrenta para ser aceita no mercado de trabalho de forma legítima, e também ser posicionada no ambiente familiar em situação de igualdade (STEFFY; ASHBAUGH, 1986). Não se busca favorecer o papel da mulher sobre o homem, mas entender que resistências culturais persistem em reconhecer a mulher como capaz de desenvolver uma carreira e também cuidar da família em partilha de tarefas com o parceiro.

Gregson e Lowe (1993) constataram que, apesar da mulher conseguir se inserir no mercado de trabalho e perseguir uma carreira, isso se faz ao custo de manter os cuidados da casa sem uma divisão igualitária das tarefas. Isso implica que mesmo na divisão de responsabilidades, o peso maior recai sobre a mulher e cria-se a figura da “supermulher”, tendo a mulher ao mesmo tempo que lidar com todas as demandas profissionais e familiares sem falhas.

O conceito tradicional de *dual career family* considera um tipo específico de configuração familiar, assim como foi dito anteriormente. Esta família é composta por homem e mulher heterossexuais e casados, possuindo pelo menos um filho. As afirmações feitas na dimensão de carreira são válidas aqui, remetendo a uma configuração familiar que possui certos privilégios sociais e econômicos. Ao contrário da *dual career income*, a *dual career family* tem mais condições de pagar pela prestação de serviços de caráter doméstico e de cuidado dos filhos, por possuir um nível mais alto de renda (BENENSON, 1984). Isso, no entanto, não reduz a problemática de gênero como já destacada.

O que se busca desconstruir, nesta dimensão, é a configuração familiar típica da *dual career*, que delimita seu alcance empírico-teórico. Assim como a carreira vem passando por mudanças sociais significativas, o mesmo se sucede com o gênero e a família. A questão que se coloca é como caracterizar casais que vivem juntos sem o casamento formal, casais casados que não possuem filhos, famílias em que o casal não mora junto, e famílias de indivíduos homossexuais (GROSS, 1980; O’RYAN; MCFARLAND, 2010). Tais configurações familiares também compartilham das problemáticas referentes à *dual career family*, mas elas ainda se mantêm à margem do conceito.

O campo de pesquisa da *dual career family* também pode se beneficiar ao ser mais inclusivo neste sentido, explorando diferentes trajetórias de carreiras em distintas configurações familiares, tratando de destacar semelhanças e diferenças entre elas. Não há evidências até o momento que impedem, a não ser a rigidez do conceito, a ampliação da lente para tais propostas de pesquisa.

Outra vertente que pode ser explorada dentro da dimensão família diz respeito à identidade. Estudos anteriores ressaltaram que casais tendem a desenvolver expectativas e crença comuns, e gerem uma identidade compartilhada sob a forma como desejam ser vistos por eles mesmos e pelos outros (BIRD; SCHNURMAN-CROOK, 2005; BUDWORTH; ENNS; ROWBOTHAM, 2008). Além disso, na visão do socioconstrucionismo, a identidade pode perpassar os domínios do trabalho e família, sendo constituída continuamente (processo de construção identitária) de forma dialética a partir destes domínios. O entendimento mais aprofundado da identidade compartilhada da família pode também ser atrativo para compreender os demais elementos que compõem a *dual career*, tal como a divisão de papéis e a tomada de decisão.

Quanto à dimensão gênero, a contribuição para futuras pesquisas é não somente explorar a configuração familiar em que o casal é homossexual, visto que a investigação tradicional foca na divisão de papéis entre homem e mulher, mas também compreender mais a fundo como a

discussão de gênero aparece na criação dos filhos e nas decisões envolvendo a família e a carreira.

### 2.3 Organização

Com tamanho enfoque sobre as problemáticas envolvendo o trabalho e a família na perspectiva do casal, estudos com destaque para a influência das organizações no fenômeno *dual career family* tem recebido menos atenção dos pesquisadores. Usualmente, as pesquisas envolvendo as organizações têm retratado somente as temáticas da expatriação e nepotismo.

Quanto à expatriação, as pesquisas buscam salientar a necessidade que as organizações possuem em fornecer suporte social para as famílias dos indivíduos que são expatriados (HARVEY, 1995; HARVEY, 1997). No que diz respeito ao nepotismo, as pesquisas exploram as situações dos casais que trabalham no mesmo ambiente organizacional. As políticas contrárias ao nepotismo supõem que a presença de casais trabalhando na mesma organização podem implicar em conflitos familiares que não dizem respeito ao ambiente de trabalho. Em outras situações, aceita-se casais na mesma empresa, mas se proíbe a ocupação de posições hierárquicas em que um esteja sob a supervisão do outro. Outra visão sobre o fenômeno, que não interpreta o reduto familiar como problemático para a organização, defende que o caminho preferível é reconhecer unicamente as competências individuais, independentemente dos aspectos familiares (PIERCE; DELAHAYE, 1996).

Os estudos de *dual career family* reconhecem que as esferas trabalho e família estão cada vez mais interligadas, não sendo possível separá-las. Sendo assim, cabe às organizações gerenciar os processos de gestão de pessoas de forma a também oferecer suporte social para as famílias. Como pano de fundo, ressalta-se que cada vez mais as organizações devem tomar decisões que levem em consideração não apenas a carreira do indivíduo, mas sim a carreira da família (HALL; HALL, 1978).

Pouco ainda se sabe sobre como as organizações encaram o fenômeno *dual career family*. São necessárias pesquisas que explorem as políticas empregadas pelas organizações como suporte familiar e também para o desenvolvimento da carreira levando em consideração a família. Além do processo de contratação, que pode ser uma via de análise para a *dual career*, o fenômeno também pode ser visualizado na política de benefícios, na gestão de carreira, até mesmo no tratamento da questão da gravidez tanto para as mães quanto para os pais, bem como o período de férias para atender ao interesse familiar.

As pesquisas envolvendo a dimensão da organização podem tanto sinalizar novas práticas de gestão de pessoas que favorecem a família quanto denunciar práticas que afastam os seus propósitos. Como exemplificado no caso da contratação de mulheres, outras práticas organizacionais relacionadas à carreira, por exemplo, podem salientar resistências relacionadas ao gênero que precisam ser investigadas.

Ao considerar as diferentes trajetórias de carreira e as distintas configurações familiares, o ambiente organizacional certamente terá uma composição mais diversa no que se refere à família. Sendo assim, as políticas endereçadas aos funcionários deverão considerar, em algum nível, a influência dos seus efeitos sobre as famílias.

### 2.4 Cultura

A última dimensão tratada neste ensaio teórico é, por si só, totalmente aberta à investigação. Tendo as organizações uma presença tímida nas investigações do fenômeno *dual career family*, a cultura praticamente não aparece nas pesquisas, com raras exceções.



Após longo desenvolvimento científico centrado nos EUA, as pesquisas que surgiram após os anos 2000 foram responsáveis pela investigação da *dual career family* em casais de diferentes nacionalidades. Assim, a temática presenciou estudos com casais da África do Sul, Alemanha, Austrália, Brasil, Finlândia, Hungria, Índia, Indonésia, Malásia, Singapura e Taiwan (RAJADHYAKSHA; BHATNAGAR, 2000; RÓBERT; BUKODI, 2002; ELLOY; SMITH, 2003; KOMARRAJU, 2006; QUEK; KNUDSON-MARTIN, 2006; RUSCONI; SOLGA, 2007; WANG; TIEN, 2011; BERLATO, 2015; KANSALA; OINAS, 2016; MOTAUNG; BUSSIN; JOSEPH, 2017; PRATAMA et al., 2017). A base destes estudos é identificar se o fenômeno *dual career* se apresenta nos casais desses países da mesma forma como identificado pela literatura.

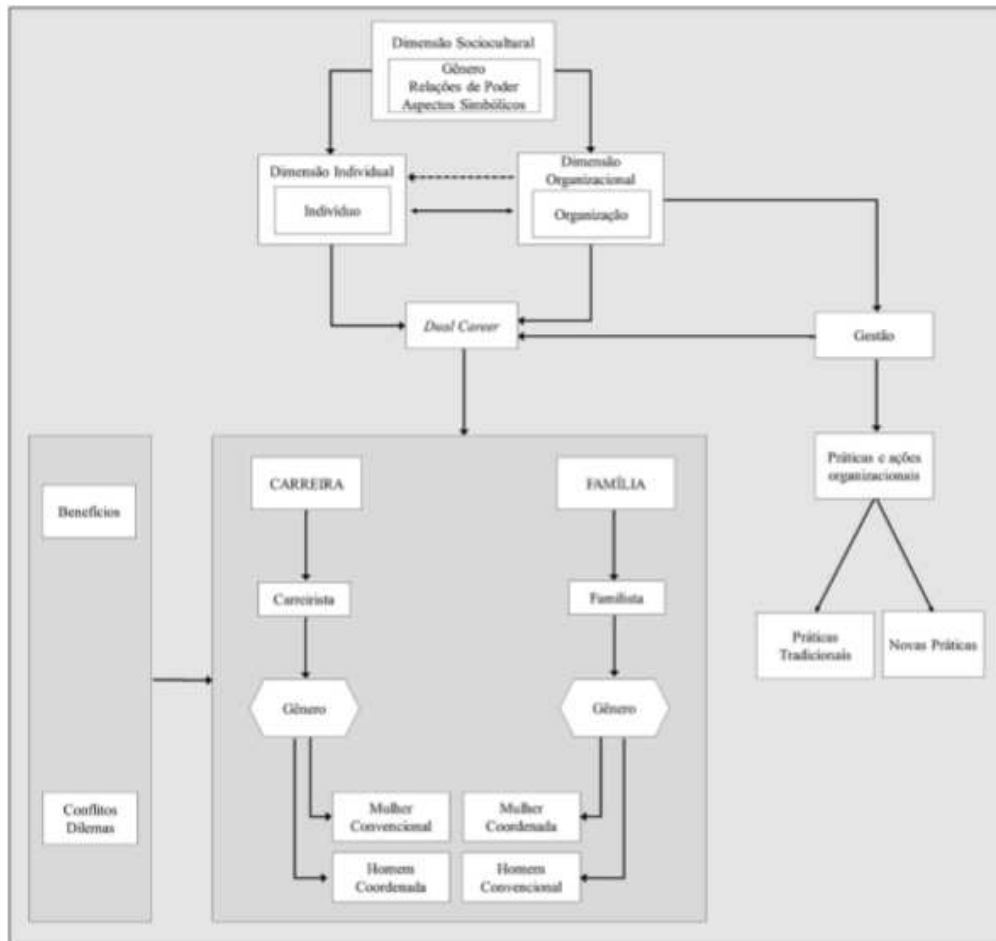
Reconhece-se que tal caráter de investigação tem por pressuposto central que a *dual career family* pode se apresentar de formas distintas com base na cultura de cada país. Contudo, até o momento, os estudos tomaram forma de aplicação da literatura para testar hipóteses. Os estudos ainda não reconheceram a cultura como fator-chave, assim como a carreira e a família, para explicar o fenômeno.

Em verdade, tomando a cultura como lente teórica, todos os demais elementos envolvendo a *dual career family* podem ser explicados de forma mais aprofundada. As transformações sociais, observadas com a entrada da mulher no mercado de trabalho, os diferentes significados associados ao trabalho e à carreira e as mudanças nas configurações familiares, são todas derivadas de mudanças culturais mais amplas. Sendo assim, a cultura pode envolver todos os elementos que permeiam a *dual career family*.

A própria ampliação das pesquisas envolvendo as organizações pode se servir de base do elemento cultural, considerando tanto a cultura nacional quanto a cultura organizacional na formulação de políticas direcionadas aos casais.

Berlato e Correa (2017) propõem um modelo conceitual para *dual career* posicionando a dimensão sociocultural como base para as dimensões organizacional e individual, como pode ser visualizado na Figura 1. A dimensão sociocultural é preliminarmente envolvida nas questões de gênero, relações de poder e aspectos simbólicos, e mantém-se aberta a futuras investigações.

**Figura 1** - Modelo conceitual de *Dual Career* ampliado



Fonte: Berlato e Correa (2017).

### 2.4.1 O fenômeno *dual career* no Brasil

Até o momento, o fenômeno *dual career family* tem despertado pouco interesse de pesquisadores no Brasil. As únicas pesquisas nesta área remetem a um mesmo pesquisador (BERLATO, 2015; BERLATO, 2017), o que se torna convidativo para novas explorações. Reconhece-se que a área pode ser enriquecida a partir de um debate saudável entre diferentes perspectivas. Contudo, torna-se importante evitar o risco de multiplicar pesquisas de caráter reprodutivo, que apenas aplicam a literatura sobre *dual career* no país e pouco contribuem para o desenvolvimento teórico.

A ausência de pesquisas na área também é convidativa para o uso de diferentes abordagens metodológicas que façam uso de instrumentos qualitativos e quantitativos. A pesquisa de Berlato (2015) utilizou-se de abordagem quantitativa para caracterizar os tipos de *dual career* no Brasil, tendo encontrado cinco tipos: familista coordenado, familista convencional, carreirista coordenado, carreirista convencional e acrobata. Ainda que tenha sido possível constatar casais com maior ênfase sobre a carreira (carreiristas) ou sobre a família (familistas), houve uma predominância de casais do tipo acrobata, os quais observam mais benefícios que prejuízos ao lidar com a *dual career* e são guiados por um consenso e equilíbrio nos domínios de carreira e família.

Assim como pesquisas nesta área apresentam dados coletados por órgãos públicos para justificar o aumento de casais *dual career* ao longo do tempo, no Brasil isso também pode ser

feito através da base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). De acordo com o site do IBGE, a PNAD:

Investiga anualmente, de forma permanente, características gerais da população, de educação, trabalho, rendimento e habitação e outras, com periodicidade variável, de acordo com as necessidades de informação para o País, como as características sobre migração, fecundidade, nupcialidade, saúde, segurança alimentar, entre outros temas<sup>1</sup>.

Além de possibilitar uma caracterização mais ampla dos tipos de configuração familiar no Brasil, a base permite realizar um acompanhamento das mudanças sociais no que dizem respeito ao trabalho e à família, contribuindo para o fortalecimento das pesquisas.

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este ensaio teórico teve por objetivo discutir os pressupostos do fenômeno *dual career family* de modo a sugerir uma ampliação da lente de análise. Perpassando as quatro dimensões identificadas a partir da literatura - trabalho e carreira, família, gênero, organizações e cultura – buscou-se evidenciar as principais discussões e oferecer oportunidades de aprofundamento e ampliação das questões retratadas.

A dimensão trabalho e carreira salientou a necessidade de reconfigurar o conceito *dual career family* para um entendimento de carreira mais inclusivo e democrático. Observou-se que a definição seminal de Rapoport e Rapoport (1969) tornou-se, ao mesmo tempo, limitadora e abstrata para estudos posteriores. Nessa perspectiva tradicional, a carreira é empreendida por um número seletivo de casais em condições sociais privilegiadas, posicionando o conceito *dual income family* como um tipo inferior de configuração familiar que poderia alcançar, em última etapa, a *dual career family*. A dificuldade em trabalhar com a terminologia *dual career* ampliou-se ao observar seu uso também direcionado às situações em que o indivíduo possui uma carreira dupla.

Assim, ao invés de abandonar o termo *dual career family* em detrimento do termo *dual income family*, sugeriu-se o uso da perspectiva socioconstrucionista de modo a valorizar a carreira como uma narrativa individual que surge a partir da interação do indivíduo com as diversas experiências relacionadas ao mundo do trabalho. Desse modo, o trabalho associa-se intrinsecamente à carreira e não pode existir fora dela. Utilizando esta abordagem, pesquisadores serão capazes de explorar os aspectos subjetivos envolvendo o desenvolvimento da carreira em uma família em que ambos os companheiros trabalham.

Na dimensão família e gênero, destacou-se novamente como o fenômeno *dual career* pode ser limitador ao privilegiar uma configuração exclusiva de família em que ambos os indivíduos possuem carreira, são casados, possuem filhos, alto nível de escolaridade e alta renda. Considerar novas configurações familiares, como famílias com indivíduos homossexuais ou casais que não são casados, mas vivem juntos, pode ampliar a lente de análise e contribuir para avanços na área.

Quanto à dimensão organizacional, essencialmente restrita às discussões de expatriação e nepotismo, requer avanços na exploração de políticas e práticas de gestão de pessoas com orientação para oferecer suporte à configuração familiar. Também se torna importante compreender como os gestores encaram o fenômeno *dual career family* e como as organizações podem se beneficiar desta situação.

Por fim, a dimensão cultural surge com maior destaque a partir dos anos 2000 com a tentativa de explorar os pressupostos da *dual career family* aos casais de diferentes

nacionalidades. Ainda que tais estudos possuam um caráter reprodutivo da literatura, sinalizam o interesse de pesquisadores em compreender como a cultura de um país pode interferir no fenômeno. Entende-se que a dimensão cultural perpassa todas as discussões sobre *dual career family* estabelecidas até então, mas ainda é necessário colocá-la como unidade de análise em pesquisas futuras.

Diante daquilo que se condiciona chamar *dual career* e de suas decorrências, a contribuição deste ensaio se apoia na compreensão de que uma necessidade de recontextualizar tal conceito, de modo que carreira e família sejam compreendidas de modo mais ampliado, evidenciando a sinergia com as organizações e sua sensibilidade aos aspectos culturais.

## NOTAS

<sup>1</sup> Definição da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/educacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html>>. Acessado em: 06/05/18.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALDOUS, J. From dual-earner to dual-career families and back again. **Journal of family issues**, v. 2, n. 2, 1981.

BENENSON, H. Women's Occupational and Family Achievement in the U. S. Class System: A Critique of the Dual-Career Family Analysis. **The British Journal of Sociology**, v. 35, n. 1, pp. 19-41, 1984.

BERLATO, H. The dual career process in the brazilian perspective: Unraveling typologies. **Revista de Administração [RAUSP]**, v. 50, n. 4, pp. 507-522, 2015.

BERLATO, H.; CORREA, K. F. Uma reformulação no modelo conceitual sobre dual career para análise no âmbito organizacional: revelando novas vertentes. **Brazilian Business Review**, v. 14, n. 2, pp. 225-246, 2017.

BIRD, G. W.; BIRD, G. A. Strategies for reducing role strain among dual-career couples. **International Journal of Sociology of the Family**, v. 16, n. 1, pp. 83-94, 1986.

BIRD, G. W.; SCHNURMAN-CROOK, A. Professional identity and coping behaviors in dual-career couples. **Family Relations**, v. 54, n. 1, pp. 145-160, 2005.

BUDWORTH, M.; ENNS, J. R.; ROWBOTHAM, K. Shared identity and strategic choice in dual-career couples. **Gender in Management: An International Journal**, v. 23, n. 2, pp. 103-119, 2008.

COHEN, L.; DUBERLEY, J.; MALLON, M. Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach. **Journal of Vocational Behavior**, v. 64, n. 3, pp. 407-422, 2004.

DUXBURY, L.; LYONS, S.; HIGGINS, C. Dual-income families in the new millennium: Reconceptualizing family type. **Advances in Developing Human Resources**, v. 9, n. 4, pp. 472-486, 2007.

ELLOY, D. F.; SMITH, C. R. Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: an Australian study. **Cross Cultural Management: An International Journal**, v. 10, n. 1, pp.55-66, 2003.

GREEN, D. H.; ZENISEK, T. J. Dual career couples: individual and organizational implications. **Journal of Business Ethics**, v. 2, n. 3, pp. 171-184, 1983.

GREGSON, N.; LOWE, M. Renegotiating the domestic division of labour? A study of dual career households in north east and south east England. **The Sociological Review**, v. 41, n. 3, pp. 475-505, 1993.

GROSS, H. E. Dual-Career Couples Who Live Apart: Two Types. **Journal of Marriage and Family**, v. 42, n. 3, pp. 567-576, 1980.

HALL, F. S.; HALL, D. T. Dual careers – How do couples and companies cope with the problem? **Organizational Dynamics**, v. 6, n. 4, pp. 57-77, 1978.

HARVEY, M. The impact of dual-career families on international relocations. **Human Resource Management Review**, v. 5, n. 3, pp. 223-244, 1995.

HARVEY, M. Dual-career expatriates: expectations, adjustment and satisfaction with international relocation. **Journal of International Business Studies**, v. 28, n. 3, pp. 627-658, 1997.

HANLEY, E.; TREIMAN, D. J. Eastern european communist elite: Dual career paths. **Research in Social Stratification and Mobility**, v. 23, n. 1, pp. 35–66, 2005.

HOLAHAN, C. K.; GILBERT, L. A. Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. **Human Relations**, v. 32, n. 6, pp. 451-467, 1979.

HUGHES, E. C. Institutional Office and the Person. **American Journal of Sociology**, v. 43, n. 3, pp. 404–413, 1937.

HUGHES, J. L. Persisting problems with operationalizing dualcareer couples: A proposal to use the term dual-income couples. **Marriage & Family Review**, v. 49, n. 8, pp. 694-716, 2013.

HUNT, J. G.; HUNT, L. L. Dilemmas and contradictions of status: the case of the dual-career family. **Social Problems**, v. 24, n. 4, pp. 407-416, 1977.

JOHN-PARSONS, D. S. Continuous dual-career families: A case study. **Psychology of Women Quarterly**, v. 31, n. 11, 1978.

KANSALA, M.; OINAS, T. The division of domestic work among dual-career and other dual-earner couples in Finland. **Community, Work & Family**, v. 19, n. 4, pp. 438–461, 2016.

KAUR, P.; SINGH, R. Conflict resolution in single and dual-career families. **Management & Labour Studies**, v. 28, n. 4, 2003.

- KOMARRAJU, M. Work-family conflict and sources of support amongst malaysian dual-career employees. **Asian Academy of Management Journal**, v. 11, n. 1, pp. 83–96, 2006.
- MOTAUNG, L. L.; BUSSIN, M. H. R.; JOSEPH, R. M. Maternity and paternity leave and career progression of black African women in dual-career couples. **SA Journal of Human Resource Management**, v. 15, n. 0, 2017.
- O'RYAN, L. W.; MCFARLAND, W. P. A phenomenological exploration of the experiences of dual-career lesbian and gay couples. **Journal of Counseling e Development**, v. 88, n. 1, pp. 71-79, 2010.
- PIERCE, J.; DELAHAYE, B. L. Human resource management implications of dual-career couples. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 7, n. 4, 1996.
- PIXLEY, J. E. differentiating careers from jobs in the search for dual-career couples. **Sociological Perspectives**, v. 52, n. 3, pp. 363–384.
- PRATAMA, A. A. N.; HARYONO, T.; WAHYUNI, S.; RIANI, A. L.; ENDRASWATI, H. Spirituality, dual career family worker, demographic factors, and organizational commitment: evidence from religious affairs in Indonesia. **Indonesian Journal of Islam and Muslim Societies**, v. 7, n. 2, pp. 277-304, 2017.
- QUEK, K. M.; KNUDSON-MARTIN, C. A push toward equality: Processes among dual-career newlywed couples in collectivist culture. **Journal of Marriage and Family**, v. 68, n. 1, pp. 56-69, 2006.
- RAJADHYAKSHA, U.; BHATNAGAR, D. Life Role Saliency: A Study of Dual-Career Couples in the Indian Context, **Human Relations**, v. 53, n. 4, pp. 489-511, 2000.
- RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. The dual career family: a variant pattern and social change. **Human Relations**, v. 22, n. 1, pp. 3-30, 1969.
- RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. Further considerations on the dual career family. **Human Relations**, v. 24, n. 6, 1971.
- RÓBERT, P.; BUKODI, E. Dual career pathways: the occupational attainment of married couples in Hungary. **European Sociological Review**, v. 18, n. 2, pp. 217-232, 2002.
- RONKAINEN, N. J.; RYBA, T. V.; LITTLEWOOD, M. SELANNE, H. 'School, family and then hockey!' Coaches' views on dual career in ice hockey. **International Journal of Sports Science & Coaching**, v. 13, n. 1, pp. 38–45, 2018.
- RUSCONI, A.; SOLGA, H. Determinants of and obstacles to dual careers in German. **Zeitschrift für Familienforschung**, v. 19, n. 3, pp. 311-336, 2007.
- STEFFY, B. D.; ASHBAUGH, D. Dual-career planning, marital satisfaction and job stress among women in dual-career marriages. **Journal of Business and Psychology**, v. 1, n. 2, 1986.
- TRYON, G. S.; TRYON, W. W. Issues in the lives of dual-career couples. **Clinical Psychology Review**, v. 2, n. 1, pp. 49-65, 1982.

WANG, Y.; TIEN, H. S. The effectiveness of the strengthcentered career adjustment model for dual-career women in Taiwan. **The Career Development Quarterly**, v. 59, n. 5, pp. 467-479, 2011.

YOGEV, S. happiness in dual-career couples: Changing research, changing values. **Sex Roles**, v. 8, n. 6, 1982.

YOUNG, R. A.; COLLIN, A. Introduction: Constructivism and social constructionism in the career field. **Journal of Vocational Behavior**, v. 64, n. 3, pp. 373–388, 2004.