

A Dual Career e suas interfaces: Empreendedorismo em Casal

HELIANI BERLATO
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

VITÓRIA PESSOTTI
UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

A Dual Career e suas interfaces: Empreendedorismo em Casal

INTRODUÇÃO

Casamento, sinônimo de união e parceria. Escolhido por aqueles que querem “experimentar a sua vida com um significado” (BERGER & KELLNER, 1964). Significado este que se mantém vivo pelo ideal do companheirismo “na alegria e na tristeza”. No entanto, mesmo tendo o amor como base, o casamento revela outras facetas quando novos elementos passam a compor sua dinâmica.

A palavra “casamento” tem origem no substantivo “casa”. Essa união, historicamente situada nos domínios do lar, implicava a partilha de responsabilidades conjugais, a criação dos filhos e a construção de uma vida em comum. No entanto, o que antes se limitava aos muros da casa foi, aos poucos, transbordando para outras esferas. Com os novos arranjos sociais, culturais e econômicos, o casamento passou a incorporar diferentes dimensões da vida a dois, ressignificando o que é estar em parceria. Nesse movimento, a carreira — outrora vista como um projeto individual — começa a ser vivida, sonhada e negociada em conjunto (BERLATO, 2015).

Nesse novo arranjo o casamento contemporâneo já não se restringe à coabitação ou à divisão de tarefas domésticas, mas se revela como um pacto de construção mútua, em que os sonhos profissionais, os desafios cotidianos e as estratégias de conciliação entre trabalho e vida se entrelaçam à rotina do casal, configurando um novo modelo de parceria: mais amplo, mais integrado, mais complexo. É nesse cenário de mudanças que o termo *dual career* surge para compreender casais que, em parceria, equilibram suas carreiras de modo concomitante a vida familiar (RAPOPORT & RAPOPORT, 1976).

Porém, essa escolha de vida que rompe com os paradigmas sociais e tradicionais apresenta desafios. A convivência entre duas trajetórias profissionais em paralelo exige constantes negociações, reconfiguração de papéis e um esforço mútuo para equilibrar desejos individuais com responsabilidades compartilhadas (SCURRY & CLARKE, 2022). As tensões emergem não apenas das escolhas individuais e em casal, mas também das expectativas sociais ainda marcadas por normas de gênero, além de contextos organizacionais que raramente incluem as famílias como foco de suas políticas de gestão (BERLATO & CORRÊA, 2017).

Na busca por maior flexibilidade na gestão do tempo, por autonomia nas decisões e por mais presença na vida familiar, muitos casais têm optado por empreender em conjunto. Essa escolha estratégica visa alcançar níveis mais equilibrados de satisfação no trabalho e na vida pessoal, ao mesmo tempo em que consolida um espaço de companheirismo e corresponsabilidade na construção de um negócio (SANTOS, 2021). Esse movimento dá origem a uma nova configuração da *dual career*: o empreendedorismo em casal, do inglês *copreneurship*, em que os parceiros atuam como sócios, proprietários e gestores da própria empresa (BARNETT & BARNETT, 1988).

Diante disso, este estudo tem como objetivo trazer uma reflexão teórica sobre o empreendedorismo em casal a partir das dimensões que estruturam o modelo *dual career*. A ideia é evidenciar uma temática pouco explorada no contexto nacional e propor uma agenda de pesquisa que avance na discussão e aplicação tanto social quanto de mercado. A relevância da pesquisa reside, por um lado, no reconhecimento do *copreneurship* como uma estratégia viável e crescente entre casais *dual career* e, por outro, na necessidade de dar visibilidade a uma prática já existente — mas ainda pouco explorada no campo acadêmico, especialmente no Brasil. Ao

iluminar essa interface entre carreira, família e empreendedorismo, espera-se estimular novas investigações que reflitam sobre os sentidos, desafios e potencialidades dessa forma de parceria.

A construção dessa agenda de pesquisa também se propõe a provocar o campo científico da Administração a olhar para as práticas emergentes da vida cotidiana com um viés interseccional e multidimensional, reconhecendo que as trajetórias profissionais não são vividas de forma isolada, mas atravessadas por relações afetivas, condições socioculturais e escolhas organizacionais que moldam as oportunidades e os limites de cada casal.

POSSIBILIDADES DE UMA AGENDA DE PESQUISA: ASPECTOS TEÓRICOS

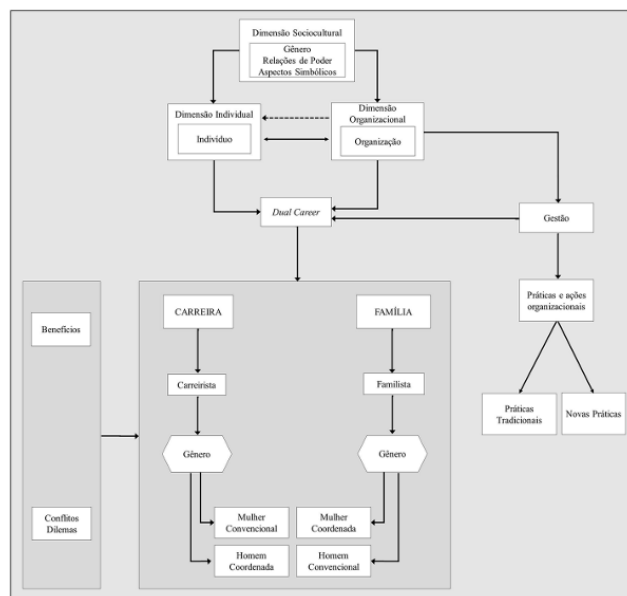
Esta agenda de pesquisa baseia-se em três vertentes: os estudos sobre *dual career*, a parceria nos negócios e as dimensões da *dual career* no empreendedorismo em casal. Juntas, essas abordagens permitem uma compreensão mais integrada das trajetórias profissionais compartilhadas, da organização do trabalho doméstico e empresarial, da liderança conjunta e das dinâmicas de gênero. Apesar do crescente interesse por casais *dual career*, ainda há lacunas sobre o empreendedorismo como alternativa às carreiras tradicionais, especialmente no Brasil. Investigar como casais constroem trajetórias empreendedoras a partir do equilíbrio entre vida doméstica e produtiva revela-se, assim, um campo promissor para a Administração, com potencial para aprofundar a compreensão das relações entre trabalho, família, gênero e empreendedorismo.

Estudos recentes sobre *Dual Career*

Segundo o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), a população de mulheres, supera a de homens, sendo 51,50% e 48,50% respectivamente. Com taxas de conclusão escolar em todos os níveis - Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Superior - maiores para as mulheres, uma ocupação de 39,9% dos cargos de gerente no país e 49,1% sendo declaradas como responsáveis pelos domicílios brasileiros, nota-se que atualmente a mulher já vem ganhando seu espaço como trabalhadora remunerada, líder, provedora e chefe de família.

Essa mudança de comportamento contribuiu para uma nova dinâmica nas relações familiares e sociais, especialmente quanto à perspectiva de vida dos casais. À medida que as mulheres passam a desejar sua profissionalização e a construção de uma carreira, emerge uma nova configuração familiar: o modelo de *dual career* (RAPOPORT & RAPOPORT, 1976). Nesse arranjo, ambos os parceiros desenvolvem suas trajetórias profissionais de forma simultânea, assumindo conjuntamente as responsabilidades familiares (BERLATO, 2015).

Por romper com o modelo tradicional, essa configuração tem despertado crescente interesse da literatura acadêmica, que busca compreender suas múltiplas implicações. Ao sistematizar os principais enfoques teóricos, Berlato e Corrêa (2017) identificam três dimensões centrais nos estudos sobre casais *dual career*: sociocultural, individual e organizacional. A dimensão sociocultural, caracterizada como a dimensão influente, trata das relações de poder, das assimetrias de gênero e dos significados simbólicos que estruturam a experiência dual a partir da cultura. Já a dimensão individual investiga os comportamentos dos cônjuges e os impactos subjetivos desse modelo sobre cada parceiro, os filhos e a relação conjugal, especialmente no contexto de conciliação entre carreira e família. Por fim, a dimensão organizacional analisa práticas institucionais e estratégias de gestão voltadas ao desenvolvimento profissional e ao suporte específico para casais em arranjos *dual career*.



Fonte: Berlato e Corrêa (2017)

Figura 1. Modelo conceitual de *dual career*

Ao buscar compreender o cenário contemporâneo dos casais *dual career*, vê-se que na dimensão sociocultural, embora muitos casais busquem conciliar suas trajetórias profissionais e adotem discursos favoráveis à igualdade de gênero, as práticas cotidianas ainda reproduzem os padrões tradicionais. Mesmo em relacionamentos que se identificam como *dual career*, as mulheres tendem a relatar mais conflitos entre trabalho e família do que seus parceiros (RADCLIFFE ET AL., 2023). Isso evidencia que, ainda que ambos demonstrem compromisso com um modelo mais igualitário, essa postura, por si só, não é suficiente para assegurar arranjos verdadeiramente equitativos na prática. Como destacam Ribeiro et al. (2023), a inserção da mulher no mercado de trabalho ampliou seu papel social, mas ela permanece, majoritariamente, como a principal responsável pelos cuidados com a casa e os filhos.

Essa perpetuação de arranjos desiguais está diretamente relacionada às expectativas culturais que produzem e reproduzem os papéis de gênero na sociedade (DOMÍNGUEZ-FOLGUERAS, 2022). Além disso, há uma limitação teórica recorrente nos estudos sobre *dual career*, que frequentemente se restringem à relação homem-mulher, desconsiderando outras configurações familiares possíveis (MARIA & BERLATO, 2022; VLEUTEN, 2020).

Diante disso, adentra-se a dimensão individual. Os estudos nesse domínio buscam compreender como cada cônjuge se comporta frente às exigências do trabalho e da vida familiar, considerando escolhas subjetivas e percepções sobre papéis e responsabilidades. Hirata (2015) propõe quatro principais formas de organização da divisão de responsabilidades entre os casais: tradicional, conciliação, parceria e delegação.

No modelo tradicional, mantêm-se os padrões convencionais de divisão de tarefas: à mulher cabem as responsabilidades domésticas e ao homem, as atividades remuneradas. Nessa configuração, a mulher geralmente permanece fora do mercado de trabalho, e o homem atua como o único provedor do lar.

No modelo de conciliação, é a mulher quem, predominantemente, busca estratégias para compatibilizar sua inserção no mercado com as responsabilidades domésticas e os cuidados com os filhos. Trata-se de uma divisão assimétrica, em que apenas a mulher adota comportamentos conciliatórios, enquanto o parceiro prioriza exclusivamente sua carreira.

Mota-Santos et al. (2021) aprofundam essa análise ao apontar que atualmente, nessa configuração, a mulher vivencia uma tripla jornada: além dos papéis de esposa, mãe e profissional, muitas também assumem a condição de estudantes, na tentativa de garantir sua qualificação e crescimento profissional.

No modelo de parceria, busca-se uma divisão mais igualitária das tarefas, na qual homens e mulheres compartilham as responsabilidades domésticas e familiares, ao mesmo tempo em que ambos constroem suas carreiras.

E, no modelo de delegação, o casal terceiriza as atividades domésticas por meio da contratação de profissionais para cuidar da casa, dos filhos e da rotina familiar. No entanto, essa prática levanta um novo debate: a delegação geralmente recai sobre outras mulheres, contribuindo para a reprodução de desigualdades de gênero e para a naturalização da ideia de que o trabalho do cuidado é uma responsabilidade das mulheres (DUFF, 2005; PICANÇO & ARAÚJO, 2019).

Embora o modelo de conciliação ainda seja amplamente adotado, sobretudo pelas mulheres, estudos apontam mudanças graduais nesse cenário. Berlato et al. (2019) identificaram que a maioria dos casais *dual career* brasileiros se reconhece como casais “acrobatas”, ou seja, casais que buscam ativamente equilibrar carreira e vida familiar por meio de práticas mais cooperativas, alinhadas ao modelo de parceria. Essa transição também é observada por Martins et al. (2024), que destacam uma maior participação dos homens nas tarefas domésticas em comparação às gerações anteriores.

De acordo com Riedijk et al. (2023), as conversas diárias entre os cônjuges sobre as tarefas do lar têm contribuído para uma percepção mais equitativa da divisão de responsabilidades domésticas, cuidados infantis e trabalho remunerado, além de promover maior satisfação conjugal e sensação de justiça na partilha das tarefas.

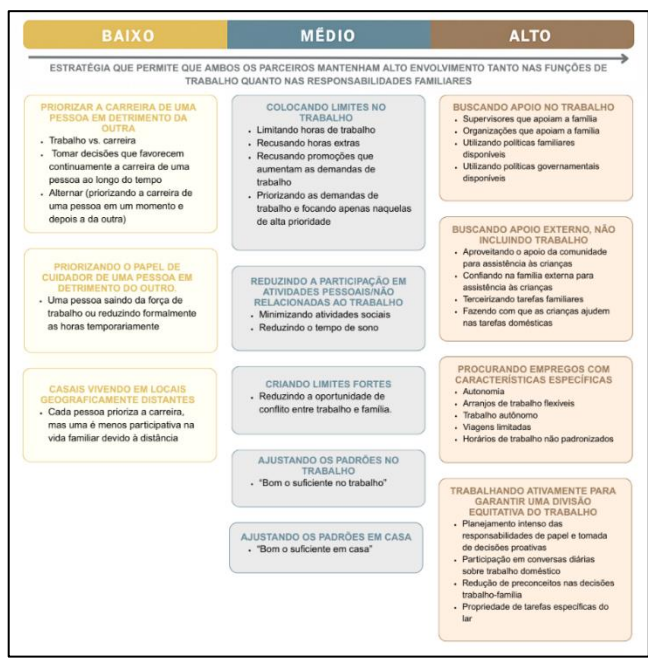
Essa é apenas uma das estratégias identificadas para promover o equilíbrio entre vida profissional e familiar. Em uma revisão abrangente, Shockley et al. (2025) categorizaram as principais estratégias comportamentais adotadas por casais *dual career* em três níveis de envolvimento — baixo, médio e alto — nas esferas do trabalho e da família. A pesquisa aponta para uma crescente diversidade de abordagens, com alto potencial de engajamento mútuo, voltadas à construção de parcerias mais equitativas e à conciliação entre ambições profissionais e responsabilidades familiares. Entre essas estratégias, destacam-se: o apoio institucional oferecido pelas organizações; o suporte externo (como rede de apoio familiar ou serviços terceirizados); a busca por empregos que favoreçam a conciliação trabalho-família; e o planejamento conjunto, com alinhamento de expectativas e objetivos entre os parceiros.

Nessa busca pelo equilíbrio, observa-se que ambos os cônjuges enfrentam o desafio de harmonizar interesses pessoais e profissionais, o que requer um compromisso contínuo com uma lógica relacional de “dar e receber” apoio mútuo (SCURRY & CLARKE, 2022).

Essas estratégias, além de atuarem como mecanismos para a superação das barreiras de gênero, também enfrentam os desafios complexos impostos pela interseção entre as esferas profissional e familiar. Tais desafios envolvem desde a gestão do tempo (PEPLÍNSKA & GODLEWSKA-WERNER, 2023), a sobrecarga mental (PICANÇO & ARAÚJO, 2019), a frustração pela limitação em assumir novas oportunidades de crescimento profissional (COELHO & HÄYRÉN, 2024; ZUCKER ET AL., 2019), até os impactos negativos na qualidade das relações conjugais (BRUMMELHUIS & GREENHAUS, 2018; HOSAIN, 2024). Essa pressão por desempenho em ambas as frentes — pessoal e profissional — compromete a satisfação dos cônjuges, gerando sentimentos de culpa, esgotamento e uma redução significativa na qualidade de vida (Mota-Santos et al., 2021).

Para apoiar os casais na superação desses desafios, a dimensão organizacional analisa as ações implementadas pelas instituições que favorecem o desenvolvimento de carreiras concomitantemente ao envolvimento ativo com a família. O estudo de Bernhardt e Bünning (2022), realizado com 556 casais na Alemanha, demonstrou que culturas organizacionais que desvalorizam o equilíbrio entre trabalho e vida familiar — mantendo expectativas rígidas de entrega e disponibilidade — impactam negativamente a satisfação conjugal e o bem-estar familiar. No Brasil, observa-se que empresas que oferecem benefícios como licença-maternidade estendida, possibilidade de home office, flexibilidade de horários e auxílio-creche contribuem para o engajamento dos casais, especialmente da classe média, tanto na vida familiar quanto na construção de suas carreiras (MARTINS ET AL., 2024).

Mesmo com o apoio organizacional, uma das estratégias adotadas por casais para garantir alto envolvimento nas atividades profissionais e familiares é o trabalho autônomo (SHOCKLEY ET AL., 2025). Santos (2021) destaca que empreender em casal tem se consolidado como uma alternativa viável para enfrentar os desafios do modelo *dual career*, proporcionando maior autonomia na gestão do tempo e do espaço de trabalho. Nesse cenário, ganha destaque a figura do casal como parceiro de negócio, cuja atuação conjunta exige não apenas alinhamento afetivo e apoio na carreira, mas também engajamento mútuo na construção e gestão de um empreendimento.



Fonte: Traduzido de Shockley et. al. (2025)

Figura 2. Estratégias comportamentais de conciliação trabalho-família adotadas por casais *dual career*

O casal como parceiro de negócio

O Global Entrepreneurship Monitor (GEM, 2022) define como empreendedores aqueles que, através da criação de novos negócios, colaboram para o desenvolvimento econômico, introduzindo inovações que estimulam o crescimento de empregos. Segundo o Sebrae¹ (2023), “empreendedorismo é a capacidade que uma pessoa tem de identificar problemas e oportunidades, desenvolver soluções e investir recursos na criação de algo positivo para a sociedade”.

O conceito de empreendedorismo abrange diversas formas de atuação no mercado, como o empreendedorismo social, digital, feminino e sustentável (SEBRAE, 2023). Dentre os múltiplos formatos de atuação empreendedora, destaca-se o modelo familiar, no qual têm-se as Empresas Familiares, que segundo o IBGE (2022) representam 90% das empresas brasileiras. Estas se caracterizam por seguirem um modelo tridimensional de desenvolvimento em que se relacionam família, gestão e propriedade (TAGIURI E DAVIS, 1996).

É nessa intersecção que os principais agentes da família, marido e esposa, se envolvem conjuntamente na administração da empresa e criam uma dinâmica de negócio, em que grande parte das empresas familiares nascem e prosperam pelo envolvimento empreendedor em casal (SANTOS, 2021).

Nesse sentido, a compreensão do casal como parceiro de negócio passa, necessariamente, pelo entendimento dos diferentes arranjos conjugais nas trajetórias profissionais a dois. A literatura sobre *dual career*, conforme discutido, oferece importantes contribuições para analisar como os pares negociam sua vida profissional, afetiva e familiar. Nesse contexto, o empreendedorismo em casal pode ser interpretado como uma extensão (ou variação) dos modelos de *dual career*, na medida em que ambos os cônjuges não apenas compartilham a gestão de um mesmo empreendimento, mas também desenvolvem suas carreiras no processo.

No estudo teórico de Mahanti et al. (2025) e Shoubaki et al. (2022) é possível identificar variações de nomenclatura na literatura para conceituar esse fenômeno, como empresas familiares (DANES & MORGAN, 2004), *entrepreneurial couples* (BRANNON ET AL., 2013), *copreneurs* (BARNETT & BARNETT, 1988) e empresas administradas por casais (MACHEK ET AL., 2016). Nestes, o casal pode iniciar um negócio juntos devido a uma necessidade, aspiração de vida e habilidade compartilhados, como também um dos cônjuges pode iniciar o negócio e o outro se junta posteriormente (FLETCHER, 2010).

A definição mais utilizada nas pesquisas é a de *copreneurs*, traduzido como casais empreendedores. O conceito de *copreneurs* aparece pela primeira vez no estudo de Barnett e Barnett (1988), no qual declaram que o casal se torna parceiro de negócio quando ambos se comprometem em compartilhar as responsabilidades, a gestão e a propriedade do empreendimento. Nesse arranjo, espera-se que ambos os cônjuges estejam ativamente envolvidos nos processos decisórios, contribuindo igualmente para o direcionamento estratégico do negócio (FARRINGTON ET AL., 2011). Assim, configura-se o que a literatura denomina *copreneurship*, ou empreendedorismo em casal.

Alguns teóricos defendem que o empreendedorismo em casal representa uma ramificação das empresas familiares, diferenciando-se principalmente pela ausência de um projeto formal de sucessão (MACHEK & HNILICA, 2015; MAHANTI ET AL., 2025; SHOUBAKI ET AL., 2022). No entanto, apesar dessa proximidade conceitual, há uma escassez de pesquisas que abordem especificamente os negócios em casal no campo dos estudos sobre empresas familiares (RODRIGUES & FRANCO, 2022). Tal lacuna é paradoxal, considerando que esse tipo de arranjo é relativamente comum, representando pelo menos 30% de todos os negócios familiares (LEWIS & MASSEY, 2011). De forma semelhante, no campo do empreendedorismo, também se observa uma limitada atenção ao casal enquanto unidade empreendedora, revelando uma dificuldade em incorporar essa configuração às análises convencionais da área.

Mesmo quando se assume que os cônjuges possuem e gerenciam conjuntamente o negócio, há uma diversidade de configurações entre os casais empreendedores. Essas variações vão desde aqueles que compõem a única força de trabalho do empreendimento — sendo os únicos envolvidos na intersecção entre família e negócio — até casais que lideram grandes

organizações, com múltiplos funcionários, e que, ao mesmo tempo, mantêm compromissos familiares, como a criação de filhos (BLENKINSOPP & OWENS, 2010).

A principal motivação para o empreendedorismo em casal frequentemente está associada a desajustes no mercado de trabalho, especialmente no caso das mulheres. Estudos indicam que esposas que se juntam aos maridos em um negócio próprio tendem a vir de posições menos vantajosas no mercado formal (DAHL ET AL., 2014). Esse padrão se alinha a achados mais amplos sobre os motivos que levam indivíduos a empreender, entre os quais se destacam a busca por oportunidades, a realização pessoal, a insatisfação com o emprego anterior, a ausência de alternativas no mercado de trabalho, influências familiares e externas (BANDEIRA & SILVA, 2023).

Para além das motivações tradicionais, o empreendedorismo em casal também se destaca pelo papel do apoio mútuo como fator impulsionador na tomada de decisão em empreender. Em uma pesquisa realizada com pequenos negócios no Equador, observou-se que apenas 3% das mulheres empreendedoras iniciaram suas atividades sozinhas. Mais de 60% delas fundaram o negócio em parceria com o cônjuge ou parceiro, sendo motivadas por elementos como apoio financeiro, facilidade na divisão das tarefas domésticas e empresariais, confiança mútua e cooperação (RIVERA ET AL., 2021).

Negócios criados por casais são caracterizados pelo valor agregado que cada parceiro oferece ao desenvolvimento da empresa, especialmente em suas fases iniciais. Segundo Deacon et al. (2014), esse valor é multidimensional — econômico, social, emocional e técnico — e está relacionado não apenas às competências individuais, mas à complementaridade entre os cônjuges. Essa dinâmica é particularmente evidente nos estágios iniciais do negócio, quando as finanças familiares e empresariais tendem a se sobrepor (YILMAZER & SCHRANK, 2006). Nesse contexto, é comum que decisões empresariais sejam tomadas em conjunto, com base em trocas constantes e influências mútuas (ALDRICH & CLIFF, 2003). O apoio emocional (DEACON ET AL., 2014) e o suporte em termos de tempo e recursos (RIVERA ET AL., 2021) também são fundamentais para a sustentabilidade do empreendimento, revelando a influência direta das características do sistema familiar sobre o negócio (ALDRICH & CLIFF, 2003; BLENKINSOPP & OWENS, 2010).

Em contraste com a literatura tradicional da área de negócios, que costuma privilegiar laços fracos como fontes de inovação e expansão, no caso dos casais empreendedores os laços fortes oriundos do casamento se mostram vantajosos. Eles proporcionam um ambiente de confiança e realização mútua (GALLOWAY ET AL., 2022), alinhamento de longo prazo e resiliência em momentos de crise (ALADEJEBI, 2020), além de valores compartilhados que fortalecem o trabalho em equipe para alcançar metas familiares e empresariais. Essa configuração permite maior flexibilidade e suporte na conciliação entre trabalho e vida familiar (GUDMONSON ET AL., 2009), contribuindo para a qualidade do relacionamento conjugal (ALDRICH & CLIFF, 2003; DREYER & BUSCH, 2024). Alguns casais, inclusive, relatam que construir um negócio juntos fortaleceu sua relação afetiva e gerou maior proximidade no casamento (FRANCO & PICETI, 2020).

E os benefícios do *copreneurship* não se restringem apenas aos aspectos subjetivos e relacionais. Em termos financeiros, esse modelo também se mostra vantajoso. Machek e Hnilica (2015), ao compararem o desempenho de empresas geridas por casais com o de empresas tradicionais, constataram que os empreendimentos *copreneuriais* tendem a ser mais lucrativos, apresentando índices de rentabilidade superiores. Essa vantagem é atribuída aos efeitos sinérgicos decorrentes dos valores e objetivos compartilhados entre os cônjuges, que favorecem maior alinhamento estratégico e comprometimento mútuo (ALADEJEBI, 2020).

Apesar das vantagens proporcionadas pelos laços conjugais, o empreendedorismo em casal também apresenta desafios significativos, que o diferenciam de outros modelos de negócio e, ao mesmo tempo, o aproximam das vivências dos casais *dual career*. Entre os principais obstáculos identificados estão o trabalho não remunerado e inviabilizado, especialmente desempenhado pelas mulheres (BLENKINSOPP & OWENS, 2010), a dificuldade de equilibrar as demandas da gestão com a vida familiar (DREYER & BUSCH, 2024) e a irritação decorrente do convívio constante (ALADEJEBI, 2020). Além disso, nota-se que em muitos momentos os casais lidam com a tensão da interferência dos problemas matrimoniais e familiares nos negócios e vice-versa (LEE, ET AL., 2024).

Esses desafios revelam que, embora os casais compartilhem o empreendimento, persistem assimetrias e tensões estruturais no cotidiano da gestão a dois. Em um levantamento das pesquisas produzidas nas últimas duas décadas sobre *copreneurs*, Mahanti et al. (2025) identificaram 139 estudos, os quais foram organizados em três principais eixos temáticos: papéis de gênero, divisão e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, e liderança e gestão compartilhada — aspectos centrais para a compreensão do empreendedorismo em casal.

Os achados da literatura sobre o empreendedorismo em casal dialogam diretamente com as dimensões propostas por Corrêa e Berlato (2017) para compreender o processo da *dual career*. Nesse sentido, o empreendedorismo em casal pode ser interpretado como uma ramificação ou estratégia adotada por casais que optam por construir trajetórias de carreira concomitante com as responsabilidades familiares/domésticas. Assim, torna-se fundamental aprofundar a análise pelas dimensões sociocultural, individual e organizacional, considerando as especificidades que caracterizam esse modelo de atuação conjunta.

Reflexões sobre as dimensões da *dual career* no empreendedorismo em casal

Para explorar de que maneira o *copreneurship* pode se constituir como uma ramificação da *dual career*, este tópico analisará as dinâmicas do empreendedorismo em casal a partir das três dimensões propostas por Corrêa e Berlato (2017).

A primeira dimensão diz respeito à identificação dos aspectos culturais e sociais. Ela abrange elementos estruturais historicamente construídos que moldam, a partir do gênero, as percepções, expectativas e comportamentos associados ao trabalho e à família. No contexto do empreendedorismo em casal, Patterson (2011) argumenta que o *copreneurship* é, essencialmente, um processo de gênero, uma vez que a definição dos papéis no negócio e na família tende a se basear em construções sociais sobre o que se espera de homens e mulheres. Nesse sentido, a compreensão dos papéis empresariais e de gênero está profundamente enraizada na cultura e é influenciada pelas expectativas sociais (POSPÍŠILOVÁ ET AL., 2020).

Marshack (1994) argumenta que as empresas de casais funcionam como sistemas fechados, nos quais os papéis tradicionais das mulheres no ambiente doméstico tendem a ser reproduzidos no contexto profissional. Assim, mesmo quando ocupam cargos formais, as mulheres são frequentemente percebidas, em primeiro lugar, como esposas, mães ou filhas — e apenas em segundo plano como profissionais, gestoras ou executivas. Tal reprodução de papéis de gênero reforça hierarquias de poder estruturais, nas quais os homens mantêm posição dominante (BERLATO ET AL., 2024; HIRATA, 2015; POSPÍŠILOVÁ ET AL., 2020). Muitas vezes, isso se expressa na desistência das mulheres de suas trajetórias profissionais para apoiar os negócios da família, sem o devido reconhecimento formal nem remuneração (BLENKINSOPP & OWENS, 2010; MCADAM & MARLOW, 2013; VILLÉGER, 2023).

Essa inviabilidade da atuação da mulher também se expressa no plano estatístico. Embora se estime que as mulheres representem cerca de 46,8% dos empreendedores no Brasil (GEM, 2024), ainda há uma lacuna significativa de dados específicos que contabilizem sua atuação em contextos de coparceria, como empresas familiares ou de casal. Essa ausência contribui para um processo persistente de desvalorização simbólica, que impacta diretamente a identidade profissional e o sentimento de pertencimento das mulheres ao mundo dos negócios.

Contudo, apesar da persistência dessas assimetrias, alguns estudos indicam que vêm ocorrendo transformações importantes nas dinâmicas conjugais e empreendedoras. Pesquisas sobre casais empreendedores revelam que os papéis e responsabilidades tendem a ser definidos com base nas capacidades e capitais únicos de cada parceiro, e não mais apenas em estereótipos de gênero (DEACON ET AL., 2014; JIMENEZ, 2009). Ainda que algumas tarefas possam ser tradicionalmente associadas a homens ou mulheres, não foram identificadas tensões, ressentimentos ou desvalorização entre os parceiros (DEACON ET AL., 2014). Ao contrário, observa-se um cenário de valorização mútua, no qual ambos são reconhecidos por sua contribuição à construção e manutenção das atividades do trabalho e da família, agregando capital econômico, criatividade, experiência compartilhada, conectividade emocional e acesso a redes sociais e profissionais conjuntas (DEACON ET AL., 2014; JURIK ET AL., 2019).

Essas evidências mostram que o *copreneurship* pode, ao mesmo tempo, reafirmar e desafiar estereótipos de gênero, a depender da forma como os casais estruturam suas relações no trabalho e na vida familiar. Um fator relevante ao se analisar a dimensão sociocultural é o contexto sociopolítico: em países com maior valorização da igualdade de gênero, observam-se relações mais equitativas entre os parceiros (JURIK ET AL., 2019).

Assim, embora elementos tradicionais ainda persistam, há sinais de avanço em direção à construção conjunta da identidade empreendedora e à valorização mútua das contribuições de cada cônjuge. Essa valorização pode abrir caminhos para relações mais colaborativas e justas nas esferas do trabalho e da família. No entanto, é preciso reconhecer que a atuação da mulher no *copreneurship* ainda é, por vezes, invisibilizada ou minimizada.

Nesse parâmetro, tem-se a segunda dimensão, que compreende os aspectos individuais. Além das barreiras externas, muitas mulheres também enfrentam conflitos internos ao assumirem posições de liderança em negócios de casal. Na pesquisa de PoSPíšilová et al. (2020), que entrevistou mulheres empreendedoras na República Tcheca e na Eslováquia, observou-se que a expectativa social de que a mulher desempenhe prioritariamente os papéis de esposa e mãe pode gerar sentimentos de culpa quando elas passam a ocupar espaços de gestão e tomada de decisão nos negócios. Uma das entrevistadas chegou a relatar que sua função empresarial ameaçava sua feminilidade enquanto esposa e mãe.

Esse sentimento é ocasionado pela necessidade de ambos os cônjuges gerenciarem a multiplicidade de papéis que assumem na dinâmica do empreendedorismo em casal (POSPÍŠILOVÁ ET AL., 2020). No entanto, ao analisar essa dimensão, observa-se uma limitação teórica importante: a maior parte dos estudos sobre o tema se concentra na divisão de tarefas entre os parceiros e em como isso afeta o desempenho do negócio ou a qualidade do relacionamento conjugal. Pouco se investiga, contudo, os efeitos subjetivos dessa experiência sobre cada cônjuge de forma isolada — especialmente no que diz respeito à identidade, à saúde emocional, às motivações e aspirações de carreira e às trajetórias individuais. Essa lacuna reforça a necessidade de pesquisas que considerem a experiência do *copreneurship* também a partir da perspectiva singular de cada parceiro, revelando as tensões e negociações internas que atravessam a vivência empreendedora compartilhada.

Além disso, observa-se uma lacuna importante na literatura no que se refere à comparação entre as diferentes fases do ciclo de vida do empreendimento — como ideação, implementação, consolidação e expansão — e os desafios específicos enfrentados pelos casais na conciliação entre trabalho e família. A maioria dos estudos ainda trata o *copreneurship* de forma estática, desconsiderando que as tensões e estratégias de equilíbrio entre os domínios familiar e profissional podem se intensificar ou se reconfigurar ao longo do tempo, especialmente em momentos de maior exigência criativa, risco financeiro ou reorganização estrutural do negócio. A ausência dessa análise longitudinal limita a compreensão sobre como a dinâmica empreendedora influencia, e é influenciada, pelas relações interpessoais e pelos ciclos familiares. Considerar abordagens do campo da inovação e do empreendedorismo — que exploram, por exemplo, a adaptabilidade, a tomada de decisão sob incerteza e os mecanismos de aprendizado ao longo da trajetória empreendedora — pode contribuir para uma análise mais robusta das interações entre os estágios do negócio e as práticas de conciliação adotadas por casais empreendedores.

Essa perspectiva também se conecta com a dimensão organizacional, que abrange os fatores relacionados ao ambiente de trabalho e à gestão das atividades produtivas. Nesse aspecto, observa-se uma diferença central em relação à *dual career* tradicional: enquanto, nos arranjos da *dual career*, as estruturas organizacionais são externas ao casal e impõem regras, limites e culturas institucionais que impactam diretamente na carreira e família, no empreendedorismo em casal, a organização é construída e gerida pelos próprios cônjuges. Isso confere aos casais maior autonomia para definir práticas de gestão, modelos de liderança e rotinas de trabalho mais alinhadas às necessidades familiares (GALLOWAY, AT AL., 2021; SANTOS, 2021).

No contexto do *copreneurship*, os modelos de liderança assumem formatos variados, refletindo tanto avanços quanto permanências em relação às normas de gênero. De um lado, destaca-se a liderança compartilhada, na qual homem e mulher dividem as responsabilidades estratégicas, tomam decisões em conjunto e atuam como parceiros igualitários na condução do negócio. Esse modelo é apontado em estudos que evidenciam a valorização das competências individuais e a construção colaborativa das trajetórias empreendedoras (BLENKINSOPP & OWENS, 2010; DEACON ET AL., 2014; FRANCO & PICETI, 2020; JURIK ET AL., 2019). A única pesquisa que buscou identificar o modelo de empreendedorismo de casal no Brasil (FRANCO & PICETI, 2020) revelou que, ao se unirem aos maridos para abrir um negócio, as mulheres têm mais chances de assumir posições de liderança e de alcançar crescimento profissional do que teriam atuando em empresas tradicionais.

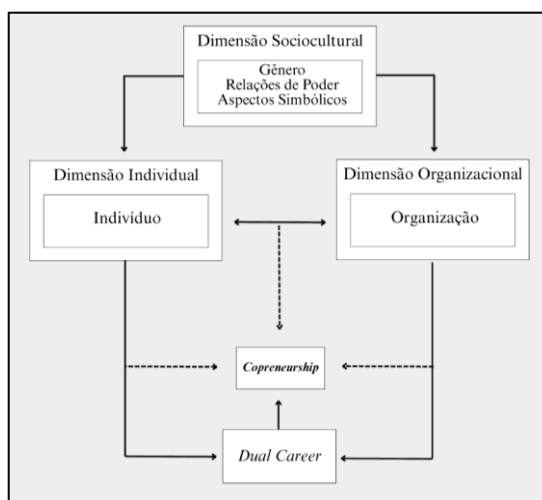
Por outro lado, Villéger (2023) apresenta uma perspectiva em que há um líder único no empreendimento, geralmente definido como aquele que teve a ideia inicial do negócio, enquanto o segundo cônjuge entra para oferecer suporte. Em sua pesquisa, observou-se que, embora o homem seja frequentemente considerado o decisor oficial, nos bastidores a mulher exerce, na prática, um papel de influência equivalente, especialmente no processo de tomada de decisão.

Ainda assim, a dimensão organizacional não está imune às influências da esfera sociocultural — reproduzindo dinâmicas já observadas no modelo de *dual career* —, o que contribui para que, em muitos contextos, o homem continue sendo percebido ou autodeclarado como o “líder natural” do negócio (MARSHACK, 1994; MCADAM & MARLOW, 2013; RIVERA ET AL., 2021).

Nessa dimensão encontra-se outra lacuna de pesquisa, a ausência de estudos que considerem a perspectiva de outros stakeholders — como clientes, funcionários, fornecedores e parceiros externos — na compreensão da cultura organizacional e da dinâmica de gestão em

empreendimentos de casal. Essa lacuna limita a análise dos efeitos que esse tipo de organização exerce em contextos externos e impede avaliar se o modelo de gestão adotado favorece práticas mais igualitárias e sensíveis às demandas familiares dos funcionários.

Considerando essas reflexões, evidencia-se que a teoria aponta para um modelo ampliado da *dual career*, que incorpora o *copreneurship* como uma ramificação significativa, reconhecendo o empreendedorismo em casal como uma estratégia de conciliação entre trabalho e família. Esse modelo integra as três dimensões — sociocultural, individual e organizacional — para analisar as complexas dinâmicas que permeiam a vida profissional e pessoal dos casais empreendedores. A imagem a seguir adapta a abordagem de Berlato e Corrêa (2017) para incluir, nas discussões acadêmicas, a vertente do *copreneurship*.



Fonte: Adaptado de Berlato e Corrêa (2017)

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

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao investigar as novas facetas que refletem na construção do casamento contemporâneo e ampliam o ideal de parceria conjugal, adentra-se em um novo campo teórico que explora as múltiplas dimensões e intersecções no âmbito social e de mercado na vida cotidiana do casal.

A partir da análise comparativa das dimensões sociocultural, individual e organizacional que constituem o modelo *dual career*, foi possível evidenciar que o empreendedorismo em casal compartilha das mesmas características fundamentais. Assim, com a análise teórica da literatura pode-se concluir que o empreendedorismo em casal se configura como uma ramificação do modelo *dual career*, adotada como estratégia para conciliar as atividades familiares e domésticas com as aspirações de carreira. Apesar do potencial dessa configuração, ainda é uma área pouco explorada, especialmente no contexto brasileiro, o que evidencia a necessidade de uma agenda de estudos para ampliar a compreensão das complexas dinâmicas do *copreneurship*.

Para suprir tais lacunas, sugere-se a realização de pesquisas empíricas que explorem as aproximações e distinções conceituais entre os modelos de *dual career* e *copreneurship*, investigando como esses arranjos impactam a conciliação entre trabalho e família, as dinâmicas de gênero e a construção das trajetórias profissionais dentro do casal. É fundamental promover estudos brasileiros que caracterizem o empreendedorismo em casal considerando as especificidades culturais nacionais.

Dada a carência de dados específicos sobre o tema, propõe-se o desenvolvimento de indicadores que permitam mapear o perfil dos casais empreendedores, seus setores de atuação, características comportamentais e modelos de gestão. Nesse contexto, aprofundar a compreensão sobre a liderança compartilhada, reconhecendo suas particularidades e investigando como a cultura organizacional nas empresas geridas por casais se constitui e influencia os processos decisórios, especialmente no que diz respeito à gestão de pessoas e à relação com stakeholders externos, abre espaço para explorar abordagens na administração que considerem a família como elemento central nas práticas organizacionais.

Além disso, é importante refletir sobre suas identidades no contexto da vivência compartilhada entre trabalho e família. Questões como autoestima, autonomia, motivações, saúde emocional e conflitos internos colaboram para a compreensão das implicações subjetivas do empreendedorismo em casal.

Por fim, recomenda-se a realização de análises longitudinais que considerem as diferentes fases do ciclo de vida dos empreendimentos — ideação, implementação, consolidação e expansão — a fim de elucidar como os desafios de conciliação entre trabalho e família se manifestam ao longo do tempo e do desenvolvimento do negócio. Tais estudos podem ainda contribuir para identificar as estratégias de inovação adotadas pelos casais empreendedores e seus efeitos na sustentabilidade dos negócios e na qualidade das relações interpessoais.

NOTAS

¹ Disponível em: <<https://www.sebrae-sc.com.br/blog/o-que-e-empreendedorismo>> Acesso em: 14/07/2025

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALDRICH, H.; CLIFF, J. E. The pervasive effects of family business on entrepreneurship: toward a family embeddedness perspective. *Journal of Business Venturing*, v. 18, n. 5, p. 573-596, 2003. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(03\)00011-9](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(03)00011-9)
- ALADEJEBI, O. Copreneurs: The Impact of Spousal Relationships on Business success In Nigeria. *Archives of Business Research*, v. 8, p. 65-78, 2020. DOI: 10.14738/abr.82.7835
- BANDEIRA, P. V. R.; SILVA, T. S. Motivações para o Empreendedorismo: Necessidade e Oportunidade. *Revista de Psicologia*, v.17, n. 66, p. 190-208, 2023. DOI: 10.14295/idonline.v17i66.3771
- BARNETT, F.; BARNETT, S. *Working together: entrepreneurial couples*. Berkeley, CA: Ten Speed Press, 1988.
- BERGER, P. L.; KELLNER, H. Marriage and the Construction of Reality: An Exercise in the Microsociology of Knowledge. *Diogenes*, v. 12, n. 46, pp. 1-24, 1964.
- BERLATO, H. The dual career process in the Brazilian perspective: unraveling typologies. *Revista de Administração*, v. 50, n. 4, p. 507-522, 2015. <https://doi.org/10.5700/rausp1216>.
- BERLATO, H.; ANDRETTA, D.; FERNANDES, T. The echoes of feminism in the dual-career family. *Gender, Work & Organization*, Wiley, 2024. <https://doi.org/10.1111/gwao.13232>
- BERLATO, H.; CORREA, K. F. Uma Reformulação do Modelo Conceitual sobre Dual Career para Análise no Âmbito Organizacional: Revelando Novas Vertentes. *BBR, Braz. Bus. Rev.*

(Engl. ed., Online), Vitória, v. 14, n. 2, Art. 5, p. 225- 246, mar.-apr. 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.15728/bbr.2017.14.2.5>.

BERLATO, H.; FERNANDES, T.; MANTOVANI, D. M. N. Casais dual career e suas inclinações frente à relação trabalho e família: uma visão sobre o cenário brasileiro. *Cadernos EBAPE.BR*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 495-508, jul./set. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395173826>

BERNHARDT, J.; BÜNNING, M. The Long Arm of an Unsupportive Work-Family Culture in Work Organizations: Crossover to the Partner's Work-Family Balance Satisfaction in Dual-Earner Couples. *Applied Research Quality Life*, v. 17, p. 723–750, 2022. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-09911-z>

BLENKINSOPP, J.; OWENS, G. At the heart of things: the role of the “married” couple in entrepreneurship and family business. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, v. 16, n. 5, p. 357-369, 2010. <https://doi.org/10.1108/13552551011071850>

BRANNON, D. L.; WIKLUND, J.; HAYNIE, J. M. The varying effects of family relationships in entrepreneurial teams. *Entrepr Theory Pract*, v. 37, p. 107–132, 2013. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2012.00533.x>

BRUMMELHUIS, L. L.; GREENHAUS, J. H. How Role Jugglers Maintain Relationships at Home and at Work: A Gender Comparison. *J Appl Psychol*, v. 103, p. 1265-1282, 2018. DOI: 10.1037/apl0000340

COELHO, M. C.; HAYRÉN, A. Women “Having It all”: Family versus Work a Case Study in Norwegian Company in Brazil. *Organizações & Sociedade Journal*, v. 30, p. 448-476, 2023. DOI 10.1590/1984-92302023v30n0016EN

DAHL, M.; VAN PRAAG, M.; THOMPSON, P. Entrepreneurial Couples. IZA Discussion Paper Series, n. 8186, 2014.

DANES, S. M.; MORGAN, E. A. Family business-owning couples: an EFT view into their unique conflict culture. *Contemp Fam Ther*, v. 26, p. 241–260, 2004. <https://doi.org/10.1023/B:COFT.0000037913.20921.0e>

DEACON, J. H. et al. Who leads? Fresh insights into roles and responsibilities in a heterosexual copreneurial business. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, v. 6, n. 3, p. 317-335, 2014. <https://doi.org/10.1108/IJGE-03-2014-0009>

DOMÍNGUEZ-FOLGUERAS, M. It's about gender: A critical review of the literature on the domestic division of work. *Journal of Family Theory & Review*, v. 14, n. 1, p. 79-96, 2022. <https://doi.org/10.1111/jftr.12447>

DREYER, R.; BUSCH, C. Honey, let's have a date night! Actor and partnereffects in crafting work–life balance. *Family Relations*, v. 73, p. 1248–1266, 2024. DOI: 10.1111/fare.12944

DUFF, M. Reproducing labor inequalities: challenges for feminists conceptualizing care at the intersections of gender, race, and class. *Gender & Society*, v. 19, n. 1, p. 66-82, 2005. <https://doi.org/10.1177/0891243204269499>

FARRINGTON, S.; VENTER, E.; EYBERS, C.; BOSHOFF, C. Task-based factors influencing the successful functioning of copreneurial businesses in South Africa. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, v. 14, n. 1, p. 24–46, 2011. <https://doi.org/10.4102/sajems.v14i1.96>

Fletcher, D. Life-making or risk taking? co-preneurship and family business start-ups. *Int Small Bus J*, v. 28, p. 452–469, 2010. DOI: 10.1177/0266242610370391.

FRANCO, M.; PICETI, P. Family dynamics and gender perspective influencing copreneurship practices: a qualitative analysis in the Brazilian context. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 26 No. 1, pp. 14-33, 2020. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/IJEER-11-2017-0431>

GALLOWAY, L.; SANDERS, J. W.; BENSEMANN, J.; TRETIAKOV, A. Social networks and relationships in copreneurial firms: an international study. *Journal of Family Business Management*, v. 12, n. 4, p. 908–922, 2022. Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/JFBM-03-2021-0030>

GRANOVETTER, Mark S. The Strength of Weak Ties. *The American Journal of Sociology*, vol. 78, n. 6, p. 1360-1380, may 1973. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-442450-0.50025-0>

GEM – GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. *Relatório executivo 2022*. SEBRAE; Anegepe. Brasil: GEM, 2022.

_____. *Relatório executivo 2024*. SEBRAE; Anegepe. Brasil: GEM, 2024.

GUDMUNSON, C. G.; DANES, S. M.; WERBEL, J. D.; LOY, J. T. C. Spousal support and work-family balance in launching a family business. *Journal of Family Issues*, v. 30, n. 8, p. 1098-1121, 2009. DOI: 10.1177/0192513X09333758

HIRATA, H. Mudanças e permanências nas desigualdades de gênero: divisão sexual do trabalho numa perspectiva comparativa. *Análise*, n. 7, Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), Brasil, 2015.

HOSAIN, M. S. The dilemma of work-family balance for the dual-career couples with child/children: qualitative evidence from Bangladesh based on Family Systems Theory. *International Journal of Organizational Analysis*, v 33, n. 1, p. 25-42, 2024. <https://doi.org/10.1108/IJOA-11-2023-4096>

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil*. Estudos e Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica, n. 38, 3. ed., 2022.

JIMENEZ, R. M. Research on women in family firms: current status and future direction. *Family Business Review*, v. 22, n. 1, p. 53–64, 2009. <https://doi.org/10.1177/0894486508328813>

Jurik, N. C.; Křížková, A.; Pospíšilová, M.; Cavender, G. Blending, credit, context: Doing business, family and gender in Czech and US copreneurships. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, v. 37, p. 317–342, 2019. <https://doi.org/10.1177/0266242618825260>

LEE, Y. G.; KELLEY, H. H.; WIATT, R. Work-Family Balance and Perceived Business Outcomes among Copreneurial and Noncopreneurial Small Business Owners. *J Fam Econ Iss* v. 45, p. 200–211, 2024. <https://doi.org/10.1007/s10834-023-09897-w>

LEWIS, K.; MASSEY, C. Critical yet invisible: the “good wife” in the New Zealand small firm. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, v. 3, n. 2, p 105–122, 2011. <https://doi.org/10.1108/17566261111140198>

MACHEK, O.; KOLOUCHOVÁ, D.; HNILICA, J. The impact of Spousal Relationship on profitability: A matched-pair investigation of Copreneurial firms. *Journal of Advanced Management Science*, p. 245–249, 2016. <https://doi.org/10.12720/joams.4.3.245-249>

MAHANTI, K.; BHATIA, N.; RANA, S. Redefining copreneurs: a four decadal review adopting computer aided text analysis. *International Entrepreneurship and Management Journal*, v. 21, n. 6, 2025. <https://doi.org/10.1007/s11365-024-01026-9>

MARIA, G. P.; BERLATO, H. A Dual-Career e suas Intersecções: Narrativas sobre os Arranjos Familiares de Casais Homoafetivos. *EnANPAD 2022*. On-line - 21 - 23 de set de 2022, 2177-2576 versão online.

MARTINS, S. dos S. V.; FERREIRA, V. C. P.; COSTA, D. V. F. Casais de dupla jornada: diferenças entre homens e mulheres frente à conciliação entre trabalho e família. *E&G Economia e Gestão*, v. 24, n. 68, Belo Horizonte, maio/set. 2024. ISSN 1984-6606.

MARSHACK, K. J. Copreneurs and dual-career couples: are they different? *Entrepreneurship Theory and Practice*, Fall, 1994. <https://doi.org/10.1177/104225879401900104>

MOTA-SANTOS, C. M.; AZEVEDO, A. P. de; LIMA-SOUZA, E. A mulher em tripla jornada: discussão sobre a divisão das tarefas em relação ao companheiro. *Revista Gestão & Conexões*, Vitória (ES), v. 10, n. 2, p. 103–121, mai./ago. 2021. DOI: 10.47456/regec.23175087.2021.10.2.34558.103-121

PATTERSON, N. Leader and follower perspectives of entrepreneurial leadership: how is gender experienced in small firms? 2011. Thesis (Doctoral) – Northumbria University, Newcastle, 2011.

PEPLIŃSKA, A.; GODLEWSKA-WERNER, D. Work engagement, emotional attitude to work and quality of relations in ‘early’ and ‘late’ dual career couples: the mediating role of satisfaction with one’s achievements. *Health Psychology Report*, v. 11, n. 2, 2023. <https://doi.org/10.5114/hpr/165916>

PICANÇO, F. S.; ARAÚJO, C. M. de O. Conflitos desiguais: homens e mulheres na articulação casa-trabalho no Brasil. *Século XXI, Revista de Ciências Sociais*, v.9, no 3, Ed. Especial, p.720-749, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/2236672540286>.

POSPÍŠILOVÁ, M.; JURIK, N.; KŘÍŽKOVÁ, A.; CAVENDER, G. Gender inequalities within copreneurships in the Czech and Slovak republics. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, v. 56, n. 5, 2020. DOI: 10.13060/csr.2020.041.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. *Dual-career families re-examined: new integrations of work and family*. New York: Harper & Row, 1976.

RADCLIFFE, L.; CASSELL, C.; SPENCER, L. Work-family habits? Exploring the persistence of traditional work-family decision making in dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, Volume 145, Set. 2023. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103914>.

RIBEIRO, F. de F. M. Q.; MOTA-SANTOS, C. M.; CARVALHO NETO, A.; GOMES NETO, M. B. Por que os homens participam menos da divisão do trabalho doméstico? Uma discussão a partir das suas próprias percepções. *Revista Economia & Gestão*, v. 23, n. 64, p. 25-40, 2023. <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2023v23n64p25-40>

RIEDIJK, L.; AARNTZEN, L.; VAN VEELLEN, R. Gender (in)equality at the kitchen table: A diary study on how Parents' coordination facilitates an equal task division and relationship

quality. *British Journal of Social Psychology*, v. 63, p. 681-707, 2023. <https://doi.org/10.1111/bjso.12698>.

RIVERA, M. E. C.; FUENTES, M. M. F.; RUIZ-JIMENEZ, J. M. Challenging the context: mumpreneurship, copreneurship and sustainable thinking in the entrepreneurial process of women – a case study in Ecuador. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, v. 33, n. 4, 2021. Emerald Publishing Limited. DOI: 10.1108/ARLA-07-2020-0172.

RODRIGUES, M.; FRANCO, M. Revisiting copreneurial from a business perspective: theoretical developments. *Journal of Family Business Management*, v. 12, n. 4, p. 780-798, 2022. <https://doi.org/10.1108/JFBM-12-2020-0116>

SANTOS, M. H. Copreneurship: papéis, conflitos e práticas de recursos humanos. 2021. Dissertação (Mestrado em Gestão) – Universidade da Beira Interior, Portugal, 2021.

SCURRY, T.; CLARKE, M. Navigating dual-careers: the challenge for professional couples. *Personnel Review*, v. 51, n. 7, p. 1823-1840, 2022. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0367>

SHOCKLEY, K. M.; SHEN, W.; DODD, H. Dual-earner couples. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, v. 12, p. 369–394, 2025. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110622-053405>

SHOUBAKI, A. E.; BLOCK, J.; LASCH, F. The couple business as a unique form of business: a review of the empirical evidence. *Management Review Quarterly*, v. 72, p. 115–147, 2022. <https://doi.org/10.1007/s11301-020-00206-5>

TAGIURI, R.; DAVIS, J. Bivalent Attributes of the Family Firm. *Family Business Review*, v. 9, n. 2, p. 199-208, 1996. <https://doi.org/10.1111/j.1741-6248.1996.00199.x>

VILLÉGER, A. Couple's Entrepreneurship: Who Loves Me Follows Me. *M@n@gement*, v. 26, n. 3, 2023. <https://doi.org/10.37725/mgmt.2023.4719>.

VLEUTEN, M.; JASPERS, E.; VAN DER LIPPE, T. Same-Sex Couples' Division of Labor from a Cross-National Perspective. *Journal of GLBT Family Studies*, v. 17, p. 150–167, 2020. <https://doi.org/10.1080/1550428X.2020.1862012>.

YILMAZER, T.; SCHRANK, H. Financial intermingling in small family businesses. *Journal of Business Venturing*, v. 21, n. 5, p. 726–751, 2006. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2005.04.011>.

ZUCKER, J.; NADEAU, M. C.; AZIL, A.; BENNETT, B. *Making it work: how dual-career couples find career fulfillment*. New York: McKinsey & Company, 2019. Relatório corporativo. 52 p.