



ELIZA PINTO NARCISO SALTARELLI

**UM CONTO DE FADAS MODERNO: A HISTÓRIA DE
CASAIS DE DOCENTES DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS
SOB A PERSPECTIVA *DUAL CAREER***

**LAVRAS - MG
2023**

ELIZA PINTO NARCISO SALTARELLI

**UM CONTO DE FADAS MODERNO: A HISTÓRIA DE CASAIS DE DOCENTES
DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS SOB A PERSPECTIVA *DUAL CAREER***

Tese apresentada à Universidade Federal de Lavras como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Gestão e Sociedade, para a obtenção do título de Doutora.

Profa. Dra. Mônica Carvalho Alves Capelle
Orientadora

**LAVRAS – MG
2023**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema de Geração de Ficha Catalográfica da Biblioteca Universitária da UFLA, com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Saltarelli, Eliza Pinto Narciso.

Um conto de fadas moderno: a história de casais de docentes de Universidades Públicas sob a perspectiva *dual career* / Eliza Pinto Narciso Saltarelli. – 2022.

149 p. : il.

Orientadora: Mônica Carvalho Alves Capelle.

Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Lavras, 2022.
Bibliografia.

1. *Dual Career*. 2. Docência. 3. Casais. I. Capelle, Mônica Carvalho Alves. II. Título.

ELIZA PINTO NARCISO SALTARELLI

**UM CONTO DE FADAS MODERNO: A HISTÓRIA DE CASAIS DE DOCENTES
DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS SOB A PERSPECTIVA *DUAL CAREER***

**A MODERN FAIRY TALE: THE STORY OF PROFESSOR COUPLES AT PUBLIC
UNIVERSITIES UNDER THE DUAL CAREER PERSPECTIVE**

Tese apresentada à Universidade Federal de Lavras como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração, área de concentração em Organizações, Gestão e Sociedade, para a obtenção do título de Doutora.

APROVADA em 30 de agosto de 2022.

Dra. Cléria Donizete da Silva Lourenço	UFLA
Dra. Flaviana Andrade de Pádua Carvalho	UFLA
Dra. Isabel Cristina da Silva Arantes	UNIFEI
Dra. Kesia Aparecida Teixeira Silva	PUC

Profa. Dra. Mônica Carvalho Alves Capelle
Orientadora

**LAVRAS – MG
2023**

*Ao Sol da minha vida,
meu filho João Emmanuel.
Dedico.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço de coração a Deus, por todas as bênçãos diárias e por conceder-me esta conquista. Aos meus amados pais, Celso e Rosa, que sempre tiveram fé em mim e dedicaram suas orações para que este dia chegasse. Agradeço também aos meus irmãos, Carol e Felipe, por serem meus companheiros de vida.

Um agradecimento especial ao meu esposo e filho, que são minha maior força e apoio incondicional. Sou grata por tê-los ao meu lado.

Aos meus queridos amigos, agradeço pelo apoio constante. Em particular, sou grata a Andreina e Larissa, que foram fontes de serenidade e inspiração ao longo de todo o processo de pós-graduação.

À minha orientadora, Mônica, que foi mais do que uma mentora acadêmica, mas também uma grande amiga, sempre me apoiando.

Aos amigos da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFLA, que compreenderam minha dedicação ao doutorado e minha necessária ausência. Agradeço especialmente às minhas chefas, Viviane e Waldiria, pelo apoio, e às minhas amigas Erika e Luisa, pela compreensão.

Aos servidores, funcionários e professores do Departamento de Administração e Economia e do Programa de Pós-graduação em Administração, que proporcionaram a estrutura para que a realização deste curso fosse possível. Em especial, agradeço a Deila.

Ao NEORGS (Núcleo de Estudos em Organizações e Sociedade) e seus membros, que foram um porto seguro e um local de aprendizado durante a pós-graduação. Agradeço especialmente à Denise, que se tornou uma grande amiga.

A todos que, de alguma forma, contribuíram para minha jornada acadêmica, meu sincero agradecimento.

Que esta jornada acadêmica seja apenas o início de uma vida dedicada ao serviço, à busca do conhecimento e à manifestação do amor divino em todas as áreas da minha existência.

Que a gratidão que sinto neste momento se estenda a todos vocês.

Com imensa gratidão, ofereço o esforço deste trabalho a Deus, infinito em seu amor e misericórdia. Rendo honras e glórias a Jesus pela graça de concluir meu doutorado em Administração. Ao Espírito Santo, que me acompanha e inspira em todas as horas, expresso meu profundo agradecimento. E á Maria, minha Mãezinha do céu ofereço meu reconhecimento especial.

“Coração de Estudante

*Quero falar de uma coisa
Adivinha onde ela anda
Deve estar dentro do peito
Ou caminha pelo ar
Pode estar aqui do lado
Bem mais perto que pensamos
A folha da juventude
É o nome certo desse amor
Já podaram seus momentos
Desviaram seu destino
Seu sorriso de menino
Quantas vezes se escondeu
Mas renova-se a esperança
Nova aurora a cada dia
E há que se cuidar do broto
Pra que a vida nos dê flor e fruto
Coração de estudante
Há que se cuidar da vida
Há que se cuidar do mundo
Tomar conta da amizade
Alegria e muito sonho
Espalhados no caminho
Verdes planta e sentimento
Folhas, coração, juventude e fé”*

(Coração de estudante - Milton Nascimento e Wagner Tiso)

RESUMO

O estudo do fenômeno *dual career* tem sido amplamente explorado na literatura internacional e recentemente tem se demonstrado fecundo para a realização de pesquisas no contexto brasileiro. Baseado na concepção de uma família em que o casal desenvolve suas carreiras simultaneamente com a manutenção de uma vida familiar, os estudos têm privilegiado aspectos organizacionais e objetivos. A proposta desta tese está em explorar aspectos subjetivos e individuais das *dual careers*, a partir de um conceito de carreira que contemple as dimensões objetivas e subjetivas e entenda-a como uma trajetória dinâmica, instável e contextualizada no tempo e espaço. Utilizando-se do método história de vida, da técnica de coleta de dados entrevistas semiestruturadas, da técnica de análise de conteúdo temática, e sob uma perspectiva qualitativa e socioconstrucionista, esta tese teve como objetivo compreender a vivência da *dual career* a partir do relato de casais de docentes de universidades públicas brasileiras. Buscou-se responder a seguinte questão: Como é vivenciada a *dual career* entre docentes de universidades públicas? As categorias discutidas e analisadas foram: a história dos casais, a rotina doméstica, a rotina profissional, o planejamento da carreira e da família. Como categorias emergentes foram discutidas o impacto da pandemia na rotina do casal e gênero. Por fim, conseguiu-se estabelecer características da *dual career* entre docentes de universidades federais e avanços significativos para o campo de pesquisa, destacando-se a importância e o impacto do uso de metodologias qualitativas como história de vida e a perspectiva socioconstrucionista para compreender a construção da realidade *dual career*.

Palavras-chave: *Dual Career*. Docência. Casais. História de Vida.

ABSTRACT

The study of the dual career phenomenon has been widely explored in the international literature and has recently proved fruitful for conducting research in the Brazilian context. Based on the conception of a family in which the couple develops their careers while maintaining a family life, studies have focused on organizational and objective aspects. This dissertation explores subjective and individual aspects of dual careers based on a career concept encompassing objective and subjective dimensions and understands it as a dynamic, unstable trajectory contextualized in time and space. The study aimed to understand the experience of the dual carrier from the report of professor couples of Brazilian public universities using the life story method, the data collection technique of semi-structured interviews, the thematic content analysis technique, and under a qualitative and socio-constructionist perspective. We sought to answer the following question: How is dual career experienced among public university professors? The categories discussed and analyzed were the couples' history, domestic routine, professional routine, career, and family planning. The impact of the pandemic on the couple's routine and gender were discussed as emerging categories. Finally, we established dual career characteristics among professors of federal universities and significant advances in the field of research, highlighting the importance and impact of using qualitative methodologies such as life history and the socio-constructionist perspective to understand the construction of the dual career reality.

Keywords: Dual Career. Teaching. Couples. Life Story.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Contextualização.....	19
Figura 2 - Evolução do conceito de carreiras	36
Figura 3 - Busca por teses <i>dual</i>	48
Figura 4 - Resultado da busca por <i>dual career</i>	48
Figura 5 - Busca por teses casal(is)	49
Figura 6 - Resultado da busca por casal(is).....	49
Figura 7 - Quadro explicativo - conexões teórico metodológicas	75
Figura 8 - Quadro analítico – dual career	126

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Principais benefícios relativos à família na Lei 8.112/1990	56
Quadro 2 - Perfil dos entrevistados	91
Quadro 3 - Organização dos objetivos, categorias e sessão de apresentação.....	96

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	14
1.1	Objetivos.....	19
1.1.1	Objetivo geral	19
1.1.2	Objetivos específicos.....	19
1.2	Justificativas.....	20
1.3	Organização da tese.....	22
2	REFERENCIAL TEÓRICO	24
2.1	Os estudos sobre carreiras.....	24
2.1.1	Conceitos iniciais	24
2.1.2	As perspectivas de Mayrofer, Gunz e Hall.....	25
2.1.2.1	Perspectiva sociológica.....	26
2.1.2.2	Perspectiva vocacional	27
2.1.2.3	Perspectiva desenvolvimentista.....	29
2.2	Carreiras na administração, as dimensões analíticas e o contexto	30
2.3	<i>Dual career</i>	36
2.3.1	Conceitos iniciais	37
2.3.2	Características das <i>dual careers</i>	40
2.3.3	Tipologias <i>dual career</i> na literatura.....	42
2.3.4	Um panorama dos estudos sobre <i>dual career</i>	44
2.3.5	(Re)Contextualizando a <i>dual career</i> na sociedade contemporânea.....	51
2.4	Carreira docente no âmbito das universidades federais brasileiras.....	53
2.4.1	O aparato legal da carreira docente no serviço público	53
2.4.2	Quem é o professor universitário brasileiro?	60
2.4.3	O servidor público como detentor de uma carreira	64
3	AVANÇOS E CONEXÕES: CARREIRAS E <i>DUAL CAREER</i> NO ÂMBITO DOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS	68
4	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	78
4.1	Concepções fundamentais da pesquisa.....	78
4.1.1	Socioconstrucionismo	79
4.1.2	Abordagem qualitativa	81
4.2	História de vida como método de pesquisa qualitativa.....	83
4.2.1	Operacionalização do método história de vida.....	85
4.2.2	O uso da história de vida nos estudos de carreiras de docentes no contexto da <i>dual career</i>	86
4.3	Os sujeitos da pesquisa.....	89
4.4	Coleta de dados.....	91
4.4.1	Entrevistas.....	92
4.5	Análise dos dados: Análise de conteúdo temática	93
5	RESULTADOS	96
5.1	Era uma vez ... Conhecendo a história dos casais	97
5.1.1	Casal nº 1: Um príncipe e uma princesa desbravando reinos.....	97
5.1.2	Casal nº 2: Um príncipe e uma princesa que amam o seu reino	98
5.1.3	A estrada dos tijolos amarelos: a história sobre a formação para a docência	99
5.2	Felizes para sempre (ou por enquanto?)	102
5.2.1	A vida no castelo: A rotina doméstica dos casais	103
5.2.2	Entre batalhas e dragões: A vida no reino (universidade)	113

5.2.3	Planejando o futuro da carreira e da família: o que vem depois do felizes para sempre?	119
5.3	<i>A dual career</i> entre casais de docentes de universidades	123
5.4	Nem tudo é conto de fadas: A vida no castelo em plena pandemia	126
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	131
	REFERÊNCIAS	136

1 INTRODUÇÃO

Durante muito tempo, não cabia às mulheres desenvolverem uma carreira profissional, pois dedicavam-se aos cuidados domésticos, aos filhos e ao casamento.

A participação das mulheres no mercado de trabalho implicou mudanças relevantes na sociedade. Desde ampliar seu acesso ao ensino superior e conseqüentemente à crescente profissionalização, ampliou-se também a influência das mulheres na sociedade, na cultura, na economia, na organização do trabalho e nas famílias (JÁUREGUI; BEJARANO; HEREDIA, 2009).

Considerando que a mulher passou a ocupar ambientes públicos e de trabalho, o espaço doméstico, antes seu único território de domínio, foi modificado, pois alterou-se a forma de se relacionarem e construírem suas famílias, e o provimento do lar deixou de ser atribuição apenas do esposo (ABBONDANZA; SCHERER; FLECK, 2017; BERLATO, 2015; BERLATO; CORRÊA, 2017; SANTOS; CASADO, 2011), e a mulher deixou de ter seu papel limitado ao de esposa e mãe.

As alterações sociais, demográficas e econômicas que ocorreram durante o século XX levaram as mulheres a adotarem um papel mais ativo fora de casa e legitimaram o papel dessas mulheres no espaço público.

A partir disso, as mulheres passaram a desenvolver suas carreiras juntamente com seus parceiros que, conseqüentemente, também tiveram seus papéis modificados na família. Os homens passaram a se envolver mais com assuntos relacionados à parentalidade, à dinâmica e à rotina da família. Dessa forma, o casal passa a assumir em conjunto as responsabilidades familiares simultaneamente com suas carreiras (BERLATO, 2015; SANTOS, 2012).

Essas modificações nas configurações familiares, causadas pela inserção das mulheres no mundo do trabalho, introduzem o fenômeno objeto deste trabalho.

Essa situação caracteriza um fenômeno chamado *dual career*, temática que passou a ser objeto de estudo de pesquisadores em todo o mundo e ampliou a necessidade de estudos que instigassem as relações entre trabalho e família.

Ao final da década de 1960, Rapoport e Rapoport iniciaram uma investigação sobre as circunstâncias de casais que saem de casa juntos para trabalhar, sob a ótica de que famílias *dual career* simbolizariam um novo tipo de estrutura familiar (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969, 1971, 1976).

Os autores consideraram que a família *dual career* é aquela em que ambos os chefes de família desenvolvem suas carreiras ao mesmo tempo em que mantêm uma vida em família de maneira integrada.

Mesmo após meio século do início das pesquisas e uso do termo, o tema da *dual career* permanece atual, principalmente ao se considerar as transformações do início do século XXI relacionadas às condições social, econômica, cultural e política vivenciadas pela sociedade (SANTOS, 2013).

Na atualidade, autores determinam o conceito como um fenômeno que destaca o compromisso de casais com seu âmbito familiar e no desenvolvimento da carreira de cada cônjuge (BERLATO, 2015; SANTOS, 2012) e que representam um novo padrão social (JÁUREGUI; BEJARANO; HEREDIA, 2009) cada vez mais presente na sociedade, tendo em vista o aumento do número de casais que buscam esse estilo de vida (SANTOS, 2013; SANTOS; CASADO, 2011).

Santos (2011) destaca que casais *dual career* têm como ponto fundamental que homens e mulheres desenvolvam suas carreiras em conjunto, assumindo de forma igualitária as responsabilidades pelas tarefas domésticas e os cuidados com os filhos paralelamente ao engajamento em suas carreiras profissionais.

Nesse sentido, está se tornando um desafio na vida das pessoas conciliar o equilíbrio entre suas vidas pessoais e/ou domésticas, buscando uma relação satisfatória a longo prazo com o cônjuge e a família e desenvolver sua carreira a longo prazo, com um parceiro que possui a mesma ambição (SANTOS, 2013), principalmente para as pessoas que buscam viver essa dualidade no mundo contemporâneo (BERLATO; CORRÊA, 2017).

A partir dessas mudanças significativas nos arranjos familiares e no mundo do trabalho, surgiu a necessidade de estudar essa nova configuração de carreiras que incluem as famílias de modo a “refletir sobre a necessidade de conhecer e entender o impacto do tema dupla-carreira dentro da sociedade contemporânea” (SANTOS; CASADO, 2011, p. 14).

Isso porque as transformações da sociedade, da organização do trabalho e nas famílias modificam a realidade e, por isso, é relevante o estudo das relações entre família e carreiras, pode contribuir para entender melhor essas relações e conseqüentemente o fenômeno *dual career*.

Na academia, os estudos sobre *dual career* têm sido retomados levando em conta essa necessidade, e é permeado por investigações e discussões sobre a inserção e aumento de espaço das mulheres nos mercados de trabalho, as mudanças nas estruturas familiares, os

conflitos e dilemas nas relações família-trabalho, o gerenciamento da vida familiar e do trabalho simultaneamente com os objetivos de carreira e as influências na carreira e na família

No contexto brasileiro, a *dual career*, que já é discutida internacionalmente há alguns anos, ainda foi pouco explorada (ABBONDANZA; SCHERER; FLECK, 2017). Alguns dos estudos de autores brasileiros (ABBONDANZA; SCHERER; FLECK, 2017; BERLATO, 2015; BERLATO; CORRÊA, 2017; BERLATO; FERNANDES; MANTOVANI, 2019; CASTRO, 2015; FRAGA *et al.*, 2015; SANTOS, 2011, 2012, 2023; SANTOS; CASADO, 2011) tratam do universo dos casais e suas carreiras tendo em vista diferenças sociais, culturais e demográficas, as características sob a ótica cultural, social e econômica, além de desvendar tipologias e dimensões da *dual career* e verificar dilemas na vida do casal, inclusive de casais homoafetivos e novas estruturas familiares no cenário brasileiro.

Sobre as estruturas familiares, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) menciona que as famílias podem compreender unidades familiares ou domésticas que podem seguir diferentes padrões, como: famílias reconstituídas, casais do mesmo sexo, casais que moram separados, crianças com dupla residência, famílias monoparentais e pessoas que moram sozinhas. Além disso, consideram diferentes ciclos de vida familiar que leva em consideração a presença de crianças e jovens em diferentes faixas etárias, idosos e participação dos adultos membros no mercado de trabalho (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2018).

Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2020) revelam que as mulheres representam 54,5% da força de trabalho no Brasil, o que confirma que a inclusão da mulher no mercado de trabalho está consolidada e é uma realidade na sociedade atual.

E é no contexto brasileiro que esta pesquisa foi realizada, na intenção de contribuir para ampliar as discussões no cenário acadêmico brasileiro e contribuir para o campo de pesquisa sobre carreiras e *dual career* no país.

Com a intenção de ampliar o escopo de pesquisas neste trabalho investigou-se relações família-carreira no âmbito do serviço público, entre casais de docentes de instituições de ensino superior brasileiras, sob a perspectiva *dual career*.

A escolha pela esfera pública deu-se pela escassa literatura sobre carreiras nesse ambiente, já que a literatura vem privilegiando o estudo de carreiras entre empresas e organizações privadas e seus trabalhadores. Além disso, leva-se em consideração que, no Brasil, há mais de 11,492 milhões de servidores públicos (INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA - IPEA, 2018), portanto constata-se que é uma área relevante

para o desenvolvimento de trabalhos e pesquisas que permitam conhecer a realidade e a trajetória de carreiras na administração pública.

Sobre a carreira do docente nas universidades públicas, segundo dados do Censo do Ensino Superior, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2019), o número de professores em universidades brasileiras é de 3.675, sendo a proporção de mulheres entre professores de ensino superior 46,8%.

Ademais, é importante ressaltar uma característica importante da carreira docente nas universidades, o fato de ser estabelecida em legislação específica.

A Lei 8.112/1990 (BRASIL, 1990) dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, e trata de afastamentos, licenças, concessões, e outros assuntos pertinentes à vida funcional.

Já a Lei 12.772/2012 (BRASIL, 2012) dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e sobre a carreira do magistério superior, e trata de assuntos como carga horária, remuneração, estrutura de carreira e aspectos específicos das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Há também o Decreto 1.171/1994 (BRASIL, 1994), que aprova o Código Ética do Servidor Civil do Poder Executivo Federal, que se trata de um manual de conduta apresentando deveres dos docentes servidores públicos do executivo federal.

Contudo, neste estudo não se limitou a considerar a carreira dos docentes servidores públicos como uma sequência pré-estabelecida de progressões, promoções e benefícios estabelecidos na legislação específica até o momento da aposentadoria.

O destaque dado aos docentes justifica-se pelo processo de complexificação e recomposição da docência ao longo da história em uma evolução de vocação, passando a ofício, até o nível de profissão (TARDIF; LESSARD, 2008).

Para cumprir com esse propósito, esta tese tem o entendimento de carreiras como um fenômeno capaz de compreender a trajetória do indivíduo e sem pré-definições excludentes, permitindo o aprofundamento na forma como as estruturas da sociedade moldam comportamentos e a vida das pessoas, e a maneira como as pessoas que desafiam a ordem social vivem e experimentam o mundo social (BENDASSOLLI, 2009; CARVALHO, 2015; RIBEIRO, 2009).

Essa perspectiva busca compreender as carreiras a partir de duas dimensões complementares e integradas: a primeira é a dimensão objetiva que está relacionada a estruturas e organizações; a segunda é a dimensão subjetiva que incorpora valores, crenças, experiências pessoais (BENDASSOLLI, 2009; CARVALHO, 2015; RIBEIRO, 2009).

Conforme Silva, Balassiano e Silva (2014), essa é uma possibilidade de estudo no âmbito do setor público brasileiro. E argumenta-se, ainda, que apesar da estrutura e legislação rígida que faz parte do contexto das carreiras públicas, é correto afirmar a existência de carreiras no setor público, e que a contribuição de um trabalho que busque a investigação de experiências e interpretações de servidores públicos contribui para consolidar esse entendimento (CARVALHO, 2015).

Acredita-se que partir de uma visão de carreira que a compreenda como a trajetória de uma pessoa no tempo e espaço, e sua dinâmica, possa se obter uma melhor compreensão dos indivíduos, de suas vidas e perspectivas e da organização da sociedade. Diante disso, entende-se que a *dual career* pode ser estudada a partir da interface entre as dimensões objetiva e subjetiva das carreiras.

Além disso, em consonância com a perspectiva das dimensões da carreira, Nóvoa (2007) divide as dimensões da identidade de um professor, em uma perspectiva metodológica a partir de histórias de vida. As dimensões profissionais envolvem as práticas do professor e questões relacionadas à profissão professor. Já as dimensões pessoais envolvem aspectos pessoais da pessoa no exercício da profissão docente. Essas dimensões são consideradas como inseparáveis e complementares.

Essa discussão permite desmitificar a ideia de que o servidor público por estar inserido em uma estrutura, e o docente por estar relacionado à dominação do saber e a vocação, não possuem expectativas e planos próprios para o desenvolvimento de suas carreiras, baseado em um conceito de carreira amplo e contextualizado, baseado em dimensões objetiva e subjetiva e que abrange a trajetória dos indivíduos de maneira dinâmica ao longo do tempo e espaço.

Assim, a docência exercida em universidades federais é entendida como uma profissão e carreira que envolve a trajetória do docente em relação às dimensões objetiva e subjetiva.

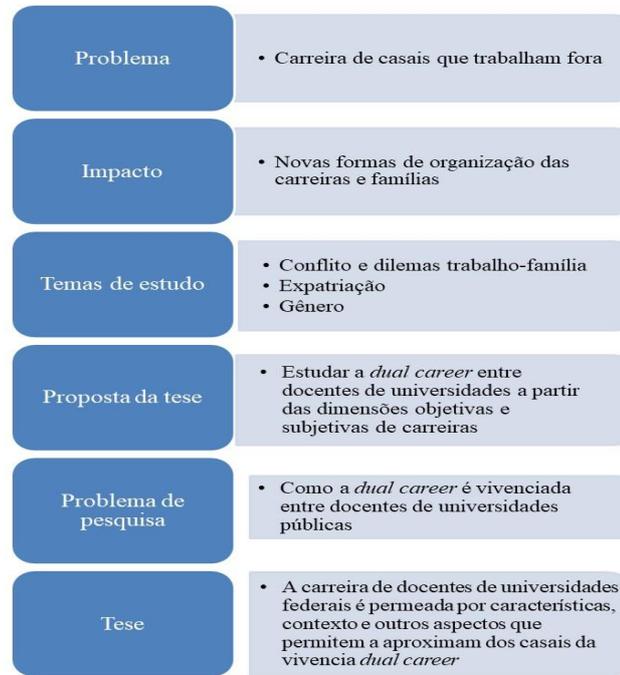
Este estudo foi realizado com base na ontologia do construcionismo social, caracterizando-se como uma pesquisa qualitativa e uso do método história de vida para a coleta de dados e da análise de narrativas para o tratamento, categorização e análise dos dados.

Diante do exposto, o problema de pesquisa que conduz este estudo é: Como é vivenciada a *dual career* entre docentes de universidades públicas?

Como tese, defende-se que a carreira de docentes de universidades federais é permeada por características, contexto e outros aspectos que permitem a aproximam dos casais da vivência *dual career*, e aqui pretende-se investigar essa vivência a partir do relato da história desses sujeitos.

A Figura 1 apresenta a contextualização dessa introdução e a forma como se formulou o problema de pesquisa e a tese do trabalho.

Figura 1 - Contextualização



Fonte: Da autora (2022).

A seguir, serão apresentados os objetivos definidos para alcançar a proposta do trabalho.

1.1 Objetivos

Neste tópico serão apresentados os objetivos desta tese.

1.1.1 Objetivo geral

Conhecer a vivência da *dual career* a partir do relato de casais de docentes de universidades públicas brasileiras.

1.1.2 Objetivos específicos

a) Relatar a história de casal dos sujeitos;

- b) Analisar a relação cotidiana trabalho-família e família-trabalho dos casais sujeitos da pesquisa;
- c) Analisar a conciliação do projeto de carreira profissional e familiar dos casais de docentes que os permite a vivência da *dual career*;
- d) Identificar as especificidades da *dual career* entre os docentes.

1.2 Justificativas

O tema escolhido para a elaboração desta tese possui relevância e justifica-se baseado em argumentos acadêmicos, institucionais, sociais e pessoais.

Em relação aos aspectos acadêmicos, com este trabalho pode contribuir ao integrar os conceitos carreiras e *dual career* ainda pouco explorados em conjunto.

Entender as carreiras como uma trajetória que compreende dimensão subjetiva e objetiva integradas e indissociáveis, e que considera o contexto em que está inserida, contribui para o estudo das *dual careers*, permitindo que as relações que se estabelecem na família e em torno da carreira não sejam dissociadas, e sim estudadas de forma integrada.

Essa integração permite explorar as relações entre trabalho-família-carreiras, agregando para os estudos organizacionais, da administração e de gestão de pessoas, pois possibilita reflexões sobre temas contemporâneos e pertinentes ao contexto social atual.

Além de se juntar aos trabalhos acadêmicos que utilizam da perspectiva de carreira baseadas em dimensões (BENDASSOLLI, 2009; CARVALHO, 2015; CARVALHO *et al.*, 2015; FERNANDES, 2017; RIBEIRO, 2009) e aos estudos sobre no âmbito da administração (ABBONDANZA; SCHERER; FLECK, 2017; BERLATO, 2015; BERLATO; CORRÊA, 2017; CASTRO, 2015; FRAGA *et al.*, 2015; SANTOS, 2011, 2012, 2013; SANTOS; CASADO, 2011), esta tese contribui ao abordar o contexto do serviço público, assim como Carvalho (2015), e casais que atuem na carreira docente sob o prisma do fenômeno *dual career*, entendendo-se que se trata de tema atual e prolífico para discussões na academia.

Justifica-se a escolha pelos sujeitos docentes pelo fato de considerar a docência como profissão que contempla o ensino-aprendizagem e relações e interações humanas (TARDIF; LESSARD, 2008) contemplando dimensões profissionais que se aproximam da dimensão objetiva das carreiras, e dimensões pessoais, que se aproximam da dimensão subjetiva (NÓVOA, 2007).

Diante disso, considerou-se, ontologicamente que a realidade é dinâmica e inacabada e construída e interpretada pelos indivíduos em sociedade e assume-se o posicionamento epistemológico a partir do construcionismo social, que compreende o conhecimento como uma construção produzida na interação entre as pessoas e em sociedade (BERGER; LUCKMANN, 1986).

Destaca-se, ainda, a necessidade de utilização de metodologias qualitativas e o posicionamento ontológico e epistemológico do pesquisador para aumentar o alcance de pesquisas, permitindo ir além de generalizações e possibilitando conhecer o fenômeno *dual career in loco*, não apenas do ponto de vista organizacional, cultural e social, mas do impacto que as carreiras e o trabalho têm na vida familiar dos indivíduos.

Berlato (2015) sugere o uso de diferentes abordagens metodológicas, tanto quantitativas como qualitativas.

Alguns trabalhos já caminham na direção de pesquisas qualitativas, principalmente nos últimos anos (ANDRETTA, 2020; ANDRETTA; BERLATO, 2019; BERLATO, 2018; CASTRO, 2015; DIAS, 2019; FERNANDES, 2017; FERNANDES; BERLATO; ANDRETTA, 2021), mas o uso do método história de vida ainda é incipiente no estudo das *dual career*, embora seja amplamente recomendado para estudo do campo das carreiras (CLOSS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015; COLOMBY *et al.*, 2016).

Dessa forma, propõe-se o uso do método história de vida adaptado para que coleta dos dados seja realizada a partir da história dos casais.

Para a análise dos dados, o uso de análise de conteúdo temática (MINAYO, 2007) também é um diferencial, podendo investigar categorias existentes na literatura e identificar categorias emergentes a partir do relato dos sujeitos da pesquisa.

Como consequência, considera-se que os resultados deste trabalho acrescentem novos conhecimentos e informações aos estudos já realizados, colaborando para se conhecer a realidade e consolidar o campo de pesquisas sobre *dual career* no Brasil.

Do ponto de vista institucional, o trabalho é relevante, pois ajuda a ampliar os estudos e as práticas sobre gestão de pessoas no setor público e, sobretudo, em relação à carreira docente nas universidades. Os resultados obtidos podem ser utilizados para ampliar a atuação da gestão de pessoas nas instituições de ensino superior e até mesmo para chamar a atenção sobre necessidades de desenvolver políticas públicas sobre o tema. Contribuindo, assim, para valorizar e ampliar o debate sobre a docência no ensino superior ao contemplar a história e a vida de professores, desvelando aspectos importantes que permitem refletir sobre as complexidades que permeiam a profissão e a carreira docente.

Essas contribuições podem ser vistas também da perspectiva social, evidenciando-se que pode favorecer a compreensão da realidade e da experiência de docentes universitários e servidores públicos sobre sua carreira e trajetória.

Ampliando-se as discussões acerca do tema *dual career*, o estudo revela a atualidade do tema que se constitui em fenômeno que pode ser observado na contemporaneidade e merece a atenção da academia para promover conhecimentos sobre a conjuntura da sociedade, da cultura e indivíduos.

Enfim, como aspectos pessoais, está o fato de a pesquisadora estar vinculada a uma universidade federal e atuar como Técnico Administrativo em Educação na área de Gestão de Pessoas. A percepção de casais de docentes que atuam no âmbito da universidade em que trabalha despertou o interesse por investigar as relações trabalho-família-carreiras na docência. Existe também a possibilidade de integrar conhecimentos técnicos e acadêmicos, o que, no âmbito desta tese, amplia as possibilidades de atuação e reflexão em ambos os contextos.

Acredita-se que ampliar as reflexões sobre a atuação de servidores públicos é relevante o desenvolvimento da pesquisadora tanto profissionalmente como academicamente. Portanto, comprova-se e defende-se a necessidade do estudo aqui apresentado, por considerar relevante as reflexões acerca de carreiras, trabalho e a vida familiar, uma vez que se constituem categorias estruturantes e essenciais da vida das pessoas e da sociedade contemporânea. Essa afirmação é avigorada pelo conceito de carreira de Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007), que compreende o contexto como determinante das carreiras, contexto este que envolve o individual e o contextual como centrais, considerando sua localização na interseção da história da sociedade e da biografia individual.

Perante o exposto, justifica-se a necessidade e relevância de considerar a família e as relações familiares para o estudo de carreiras, aqui realizado a partir da *dual career* e da história de vida.

1.3 Organização da tese

Esta tese está organizada em seis capítulos, que apresentam o desenrolar do trabalho desenvolvido para o entendimento da *dual career* entre casais de docentes de universidades públicas.

Esta introdução apresentou a contextualização do tema escolhido, os objetivos e justificativas do trabalho.

O capítulo 2 apresenta o referencial teórico e está subdividido em três tópicos: **Estudos sobre carreiras, *dual career*, A docência em universidades públicas brasileiras.**

O capítulo 3, **Avanços e conexões: como carreiras e *dual career* podem contribuir para os estudos organizacionais**, busca discutir como os temas abordados nesta tese se conectam e podem promover avanços para os estudos organizacionais, campo em que se desenvolveu este trabalho de doutoramento.

O capítulo 4 expõe os **Procedimentos metodológicos** para o desenvolvimento da pesquisa e os posicionamentos que orientaram a investigação. Está subdividido na apresentação das concepções da pesquisa, esclarecimentos sobre os sujeitos, método, técnica de coleta e análise de dados e demais apontamentos pertinentes a operacionalização da pesquisa

O capítulo 5 apresenta os resultados, análises e discussões dos dados, e está subdividido nos seguintes tópicos: **Era uma vez... conhecendo a história dos casais; Felizes para sempre (ou por enquanto?)** que apresentam a história dos casais e como vivem os casais na atualidade e **A *dual career* entre casais de docentes de Universidades**, que discute as análises realizadas no esforço de apresentar as especificidades da *dual career* entre os sujeitos pesquisados.

No capítulo 6 apresentam-se as **Considerações finais** do estudo, as repostas aos objetivos propostos, os avanços e limitações deste estudo e propostas para o desenvolvimento de pesquisas futuras.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este referencial teórico está organizado em três seções.

A primeira seção, **Os estudos sobre carreiras**, demonstra a evolução dos estudos de modo a delimitar o conceito de carreiras utilizado neste estudo.

Em seguida, é apresentada a *dual career*, a fim de apresentar como surgiram o termo e as temáticas de estudo e metodologias utilizadas para seu estudo.

A terceira e última seção, **Carreira e profissão docente no âmbito das universidades federais brasileiras**, caracteriza o contexto em que estão inseridos os sujeitos da pesquisa.

2.1 Os estudos sobre carreiras

O objetivo desta sessão é apresentar como a evolução do conceito de carreiras acompanha avanços sociais e econômicos e destacar as contribuições de várias áreas do conhecimento, caracterizando-a como interdisciplinar, além de apresentar os estudos no âmbito da administração e as dimensões objetiva e subjetiva que conduzem este estudo.

2.1.1 Conceitos iniciais

A etimologia da palavra carreira origina-se do latim *via carraria*, significando estrada rústica ou caminho para carros (CUNHA, 2010; MARTINS, 2001), podendo afirmar que a origem da palavra se relaciona a um caminho a ser percorrido. As discussões aqui apresentadas têm como objetivo salientar o significado de carreira como trajetória.

Os conceitos iniciais de carreira voltavam-se ao enquadramento dos indivíduos em profissões e estruturas. Para Chanlat (1995, p. 69), a noção de carreira é uma ideia historicamente recente que surgiu com a sociedade industrial capitalista liberal e significa “um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão” e está relacionada à realização pessoal e ascensão financeira e social.

Tolfo (2002) afirma que tradicionalmente a carreira está relacionada à ocupação e à profissão, e tem sido associada ao sucesso e à ascensão social. Seria, portanto, um caminho a ser trilhado profissionalmente, possibilitando, ao longo do tempo, progresso nas posições ocupadas, sendo a carreira um importante indicativo das oportunidades de desenvolvimento profissional que uma organização possibilita aos seus integrantes.

Segundo Barley (1989), tradicionalmente o termo “carreira” tem sido reservado para aqueles que esperam desfrutar de crescimentos estabelecidos dentro de uma profissão respeitável, de uma estrutura pré-estabelecida e como uma sequência de empregos, reforçando ligação entre cargos e carreiras.

Por essa perspectiva, a carreira existiria apenas nas organizações, empresas e instituições públicas e privadas, pois dependeria de uma estrutura, e aqueles indivíduos que não estivessem inseridos nesses ambientes não obtinham o reconhecimento de suas trajetórias profissionais como carreiras.

É possível afirmar que há um entendimento comum na academia sobre a característica interdisciplinar do campo de carreiras, sendo essa esfera interdisciplinar por natureza, apesar de divisões intelectuais com profundas raízes históricas. Essa afirmação é validada por autores como Arthur, Hall e Lawrence (1989), Khapova e Arthur (2011) e Moore, Gunz e Hall (2007), que reconhecem as contribuições e influência de várias áreas do conhecimento como psicologia, sociologia, psicologia social, teorias da aprendizagem e abordagens institucionais na origem e desenvolvimento dos estudos sobre carreiras.

Bendassolli (2009) afirma a coexistência de distintas formas de conceber a carreira que condizem com a difusa produção discursiva sobre ela realizada nas disciplinas que, ao longo da história, se ocuparam diretamente das questões do trabalho e destaca as contribuições da sociologia das profissões, da psicologia do trabalho e da administração.

Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) destacam as contribuições que a psicologia, o comportamento humano e os estudos organizacionais podem ter para o campo teórico sobre carreiras.

Segundo os autores, as áreas do conhecimento que mais contribuem diretamente para o estudo de carreiras nas organizações são a sociologia e a psicologia. Assim, apontaram três perspectivas de estudo: a perspectiva sociológica; a perspectiva vocacional; e a perspectiva desenvolvimentista (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007).

2.1.2 As perspectivas de Mayrhofer, Gunz e Hall

A seguir, serão discutidas e apresentadas casa uma destas perspectivas. A perspectiva sociológica é focada nas condições sociais e de classe como determinantes da carreira. A perspectiva vocacional ou de diferenças individuais segue na direção de prever como as individualidades influenciam as escolhas da carreira e seu “sucesso”. Por fim, a perspectiva desenvolvimentista ou do ciclo de vida volta-se para entender a dinâmica e os estágios da

carreira a partir da individualidade psicológica e da dinâmica da carreira ao longo do curso da vida dos indivíduos (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007).

2.1.2.1 Perspectiva sociológica

A perspectiva sociológica sobre carreiras é caracterizada pela teoria e pesquisa que enfocam níveis mais amplos de análise: ela está relacionada às estruturas sociais, normas culturais e instituições que definem, dirigem e restringem as ações das pessoas no nível social, bem como as forças estruturais moldam as normas culturais em torno de como os indivíduos são empregados e encontram seu curso ao longo da vida e determinam e modelam o comportamento dos indivíduos à medida que eles navegam pelas de instituições, profissões e ocupações (MOORE; GUNZ; HALL, 2007).

Khapova e Arthur (2011) também analisaram as contribuições da sociologia para o entendimento das carreiras e contribuem para interpretar o significado de ação social e, assim, dá uma explicação causal da maneira pela qual a ação é produzida e os efeitos que produz, isto é, sobre questões recíprocas em relação ao quanto cada agência individual e estrutura social influenciam uns aos outros.

Segundo Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007), a visão de estrutura *versus* agência e as relações mútuas entre esses dois elementos e, como explicam o comportamento dos indivíduos, contribuem para o campo de estudos em carreiras e para os estudos organizacionais.

Também sobre essa possibilidade de análise, a partir da sociologia, Jones e Dunn (2007) inclinam-se a entender a relação entre carreira e instituições, explorando as alterações na sequência de papéis de uma organização e as vivências dos indivíduos ao longo do tempo, concluindo que as mudanças de papéis entre indivíduos podem mudar as organizações.

Sobre a sociologia das profissões, Bendassolli (2009) enfatiza a contribuição de entender a carreira como a evolução dos papéis sociais desempenhados pelos indivíduos, o que possibilitou entendê-la como fenômeno social, individual e institucional.

Assim, a sociologia contribui para os estudos organizacionais e para o campo de carreiras com a visão de estrutura *versus* agência e as relações mútuas entre esses dois elementos e como explicam o comportamento dos indivíduos. No entanto, esta discussão teórica propõe uma reflexão da sociologia para além da objetividade estabelecida entre sujeitos e organizações.

Na psicologia, pode-se considerar como foco o indivíduo e o grupo no contexto de estruturas e processos sociais mais amplos, como papéis sociais, raça, classe, gênero, etnia e socialização. Assim, as organizações deixam de ser apenas estruturas da organização do trabalho e passam a ser consideradas como contextos fundamentais das relações humanas, em que atribuem significado às experiências e interações vivenciadas.

As interações dos indivíduos nas organizações perpassam as crenças, valores e relações familiares; a forma como se relacionam em sociedade é aprendida no âmbito da família; dessa forma investigar famílias e novas estruturas e configurações familiares pode ajudar a compreender melhor as relações e como as pessoas as constroem. Isso também pode se relacionar ao tema redes e relacionamentos organizacionais, que contempla relacionamentos intra e interorganizacionais em suas dimensões estrutural, espacial, relacional, cultural-cognitiva e política e exigem tanto dos indivíduos quanto das organizações descobrir melhores formas de conciliar a vida pessoal e profissional.

Outro tema proeminente sob essa perspectiva são os estudos sobre gêneros, raças-etnias, sexualidades, diferenças e diversidade. Esses aspectos são importantes de serem destacados, pois “afetam diretamente as construções sociais que condicionarão as direções e decisões [...] para uma sociedade que ainda determina papéis e para uma organização prescritiva” (BERLATO; CORRÊA, 2017, p. 239).

Desse modo, baseado na perspectiva sociológica, é amplo o repertório de temas que os estudos organizacionais podem oferecer para explorar carreiras, baseado na estrutura social e sua influência, privilegiando o contexto e a conduta dos indivíduos.

2.1.2.2 Perspectiva vocacional

A teoria de carreiras a partir de uma perspectiva vocacional é apresentada por Moore, Gunz e Hall (2007, p. 21) de maneira mais filosófica, questionando "Como alguém deve empregar seu tempo de forma útil, moral ou virtuosa?", "Que posições ou convicções na vida são apropriadas para indivíduos diferentes dentro de uma nação?". Os primeiros escritos voltados a essa perspectiva enfatizavam o aspecto moral na determinação do curso da vida por razões religiosas ou filosóficas; os tons paternalistas podem ter sido motivados porque as escolhas ocupacionais reais dos indivíduos no momento em que foram escritas eram tão limitadas.

Essa perspectiva está voltada para as contribuições da psicologia. Khapova e Arthur (2011) afirmam que, de uma perspectiva psicológica, a carreira é vista como uma sequência

de experiências de trabalho experimentados pela pessoa. A pessoa, por sua vez, é vista como o tomador de decisão em quem forças pessoais e sociais são reunidas. Essa perspectiva foca-se na preocupação com a capacidade de adaptação da pessoa através do exercício da autonomia, e a centralidade está na maneira como os pensamentos, sentimentos e comportamentos é influenciada pela presença real, imaginada ou implícita dos outros.

A contribuição da psicologia do trabalho está no enfoque dado à singularidade e na natureza “interpretativa” do sujeito, entendendo a carreira como o resultado de um processo de construção pelo qual o indivíduo significa, interpreta e dá coerência a suas experiências e histórias singulares de vida em relação ao trabalho (e à vida como um todo), possibilitando estudos sobre identidade, desenvolvimento pessoal e profissional e autorrealização (BENDASSOLLI, 2009).

É notável que as características individuais interferem e possuem influência sobre esses testes e suas aplicações, inclusive em orientações vocacionais. Os psicólogos voltam a desenvolver formas eficazes de as organizações colocarem os indivíduos em posições produtivas de uma perspectiva científica. Seus métodos se concentravam em testar os indivíduos para classificá-los de acordo com a capacidade ou outras características de diferenças individuais relevantes, e poderiam então ser usados para colocar indivíduos em ocupações que se revelariam mais produtivas para a sociedade.

Embora os teóricos das diferenças individuais continuassem interessados em como os testes poderiam ser efetivamente usados pelas organizações, o interesse principal está em entender o lado pessoal da metáfora: "Em que tipo de emprego um indivíduo teria maior satisfação?". Nesse ponto, destacam-se os trabalhos de Donald O. Parson, economista americano conhecido por seus estudos sobre capital humano e sua influência no mercado de trabalho, que destaca o conceito de capital humano, satisfação dos indivíduos e autorrealização, e Jhon L. Holland, psicólogo americano, conhecido pela sua teoria da personalidade e escolhas vocacionais, que explora as tensões entre as necessidades individuais e o ajustamento ao trabalho e uma compreensão mais dinâmica das carreiras individuais (MOORE; GUNZ; HALL, 2007).

Assim, ao voltar-se para o indivíduo, essa perspectiva pode contribuir para os estudos das carreiras com as seguintes temáticas dos estudos organizacionais: simbolismos, culturas e identidades. Além disso, possuem forte apelo às questões de gênero e relações de poder que permeiam relações sociais.

Marra *et al.* (2011) trazem importantes considerações sobre carreiras e identidade, permitindo ampliar o entendimento sobre essas duas categorias em conjunto. Para essas

autoras, a identidade das pessoas se constitui a partir da sua experiência vivida em sociedade e nas organizações, defendendo que o processo de constituição do sujeito se dá no contexto organizacional. Outra importante afirmação é que a construção do eu ou da identidade deve ser considerada como uma consequência da relação dialética entre duas dimensões: objetividade e a subjetividade, da realidade sócio-histórica em que o sujeito está inserido.

Sobre papéis e identidade, Carvalho (2015) afirma que os papéis são partes constituintes das carreiras e pode implicar reconhecer que cada trabalho pode envolver múltiplos papéis, e que esses, podem mudar ao longo do tempo, que são definidos pelo próprio indivíduo ou por outras pessoas nas organizações nas quais trabalham e em instituições sociais nas quais as carreiras estão incorporadas, e que os papéis contribuem para o processo de construção das identidades. Além disso, Simpson e Carroll (2008) discutem como os papéis influenciam na subjetivação dos indivíduos e na constituição de identidades.

Especificamente sobre as questões de gênero, será considerado o posicionamento defendido por Souza e Carrieri (2010) de que gêneros são heterogêneos e não se limitam a dicotomia homem/mulher ou masculino/feminino, referindo-se a outras formas de produção identitária e múltiplas formas de gênero. Por isso, quando nos referirmos a casais em *dual career*, pode-se explorar as carreiras de heterossexuais, homossexuais e outras denominações LGBTQIA+ diversas. Sendo o gênero pertencente ao indivíduo e definido exclusivamente por ele.

Na perspectiva vocacional, as possibilidades de assuntos para os estudos de carreiras estão baseadas nas experiências e escolhas individuais, determinando papéis e identidades não apenas do ponto de vista organizacional, mas sobretudo na subjetividade do indivíduo, englobando percepções, emoções, desejo, afeto, valores, crenças e atitudes para compreender comportamentos.

2.1.2.3 Perspectiva desenvolvimentista

A perspectiva desenvolvimentista entende a carreira como um processo dinâmico e de amadurecimento que evolui ao longo do tempo. Considera a responsabilidade do indivíduo de cuidar da própria vida profissional, bem como a interação singular entre indivíduo e organização que a teoria da carreira implica.

Observou-se a tendência contínua de os modelos de desenvolvimento assumirem que os dados de desenvolvimento são sequenciais e movem-se em direção a um objetivo final, baseando a organização da carreira em estágios (MOORE; GUNZ; HALL, 2007).

Essa perspectiva aproxima-se da perspectiva econômica proposta por Kaphova e Arthur (2011). A definição de economia apresentada pelos autores é: ciência social que analisa a produção, distribuição, distribuição e consumo de recursos escassos. Esses recursos podem ser divididos em quatro categorias: terra, trabalho (ou recursos humanos), capital e empreendedorismo. Afirma-se que os estudos de carreira estão voltados para: a) O trabalho físico e mental usado para a produção de bens e serviços; b) O capital humano, refletindo o conhecimento e as habilidades que permitem aos humanos produzir; e c) O empreendedorismo, como a capacidade de reunir recursos para produzir um melhor produto ou serviço.

Apesar de considerar o desenvolvimento da carreira ao longo de estágios ordenados e pré-determinados, adota-se uma abordagem mais dinâmica, considerando as estabilidades e as instabilidades que envolvem as carreiras e pode explorar temas como o determinismo social, a carreira como um processo e não apenas como um ajuste à organização, a função social da carreira, as carreiras como fenômenos sociais ou como história de vida individual.

O tema também pode explorar transformações contemporâneas da sociedade e seu impacto nas organizações, além de investigar o impacto das mudanças organizacionais na sociedade. Essas possibilidades contribuem para a reflexão das relações entre organização e sociedade nas dimensões política, social e ética, a partir de uma visão cronológica e analítica.

2.2 Carreiras na administração, as dimensões analíticas e o contexto

Na administração, historicamente, os estudos e livros pioneiros sobre o estudo de carreiras tiveram início na década de 1970 com seminários acadêmicos e reuniões em escolas de administração e gestão dos EUA, e que no início dos anos 1980 se tornou uma divisão de estudos da *Academy of Management* (MOORE; GUNZ; HALL, 2007).

A partir disso, o tema foi identificado como um campo de estudo e não apenas como um elemento dentro dos estudos de gestão, iniciando-se um fluxo intenso de pesquisa e sendo objeto de interesse de pesquisadores e causando impacto na área de gestão de pessoas (BALASSIANO; COSTA, 2012).

No entanto, apesar de marcar o início dos estudos sobre carreiras na contemporaneidade e sua inserção nos estudos organizacionais, é indiscutível a presença e contribuição de estudos de carreiras em outras áreas, como foi demonstrado na seção anterior.

Nos conceitos iniciais, a carreira existiria apenas nas organizações, dependendo de uma estrutura e excluindo aqueles indivíduos que não estivessem inseridos nesses ambientes.

A importância de se discutir o quanto isto corresponde à realidade está em inserir na discussão de carreiras profissionais liberais, autônomos, prestadores de serviços ou os que tinham uma trajetória descontínua de trabalho (SUPER, 1957).

Desse modo, ampliar o entendimento sobre o que é carreira perpassa discutir as não-carreiras. Os indivíduos que não se encontram vinculados a uma estrutura específica, em geral, se encaixavam na não carreira. Segundo Ribeiro (2009), enquanto a carreira prediz uma estrutura predefinida na qual as pessoas constroem uma trajetória e que depende do vínculo com as organizações e/ou instituições, ambientes em que a carreira obtém legitimidade social, a não carreira está associada ao mundo do trabalho de maneira geral e refere-se a uma trajetória de trabalho, em que o futuro não pode ser previsto. Em concordância com Carvalho (2015, p. 33), considera-se que:

os indivíduos podem assumir a existência de uma carreira para si, sem necessariamente estarem vinculados a organizações. A carreira pode englobar vivências do indivíduo no contexto concreto do ambiente de trabalho, mas que não estão circunscritas a ele.

Portanto, passa a ser admissível que, independentemente de condições e características de um trabalho, qualquer indivíduo possa ter uma carreira desde que se considere detentor de uma (PIXLEY, 2009).

Essa visão sobre carreiras pode parecer nova, mas já era percebida nos trabalhos de Everett C. Hughes. Este estudioso da Escola de Chicago e seus alunos abordaram o estudo do trabalho como um assunto etnográfico e investigaram as carreiras de indivíduos em uma ampla variedade de ocupações e organizações.

Estas pesquisas contribuíram para a formulação de um quadro teórico composto por uma constelação de concepções que eram entendidas como intimamente entrelaçadas: papel, eu, identidade, instituição e, mais importante, para os propósitos atuais, carreira.

A proposta de Hughes (1937) é um termo em um sentido ampliado para se referir a qualquer vertente social do curso de qualquer pessoa ao longo da vida. Assim, a perspectiva da Escola de Chicago é a de que a mobilidade sociológica da carreira não se limita a descrever uma sequência de papéis desempenhados dentro dos limites de uma organização formal. Dessa maneira, a inserção em uma estrutura deixa de ser contexto necessário para a aplicação do termo carreiras. Em vez disso, nas mãos dos sociólogos de Chicago, a carreira é uma lente para investigar processos sociais mais amplos conhecidos como instituições (BARLEY, 1989).

Na sociedade, carreiras são consideradas muito importantes em termos de empregos, pois são as conexões características e rituais do indivíduo com a estrutura institucional. Mas a carreira não está de modo algum esgotada em uma série de negócios, profissões e realizações. Há outros pontos em que a vida de alguém toca a ordem social, é possível ter uma carreira em uma vocação (BARLEY, 1989; HUGHES, 1937; RIBEIRO, 2009).

Hughes (1937, p. 405) dividiu as carreiras em: carreira subjetiva, em torno da "passagem da pessoa pela vida no trabalho"; e carreira objetiva, relacionada a "constituição e a organização social dessas trajetórias de vida pelas empresas". Portanto, uma carreira consiste, objetivamente, em uma série de status e em ofícios claramente definidos e subjetivamente, uma carreira é a perspectiva móvel na qual a pessoa vê sua vida como um todo e interpreta o significado de seus vários atributos, ações e coisas que acontece com ele.

Sobre isso, Jones e Dunn (2007) enfatizam que alguns estudos de carreiras podem fornecer uma ponte conceitual entre os níveis micro – indivíduos, e macro – instituições, de análise e uma âncora intelectual para os fenômenos de interesse dos estudiosos organizacionais. De tal modo, as carreiras são os meios para compreender fenômenos sociais complexos e importantes, através da ideia da carreira como processo, inserida em contextos. Os autores voltam-se a entender a relação entre carreira e instituições explorando as alterações na sequência de papéis de uma organização e as vivências dos indivíduos ao longo do tempo.

Essa perspectiva visa compreender a dinâmica de múltiplos papéis e como a mudança de papéis pode reforçar ou alterar papéis existentes, considerando os relacionamentos e entendimentos sobre eles, e como isso modela ou remodela ocupações e organizações, ou seja, como as mudanças de papéis refletem o contexto e podem alterar a lógica das instituições. A estabilidade institucional é entendida como resultante de um processo de socialização que ajuda a reproduzir papéis, seus conteúdos e o conhecimento social. Já a mudança institucional resulta de diferentes vivências de papéis por parte dos indivíduos, que expõem as organizações a novos entendimentos, práticas e relações, podendo ser reinterpretados e potencialmente mudados. Logo, as mudanças de papéis entre indivíduos podem mudar as organizações (JONES; DUNN, 2007).

Chanlat (1995) também tratou dessas estabilidades e instabilidades ao estabelecer dois modelos para carreiras, o tradicional e o moderno. O modelo tradicional está relacionado à relativa estabilidade e está inserido em ambientes previsíveis e hierarquizados. Por sua vez, o modelo moderno caracteriza-se pela instabilidade e está associado a contextos diversificados e flexíveis.

Inseridos nessa discussão sobre a forma de se analisar as carreiras, Bendassolli (2009), Carvalho *et al.* (2015) e Ribeiro (2009) apresentam uma divisão analítica que permite analisar as trajetórias dos indivíduos de maneira mais completa e atribuindo a elas a complexidade que lhes é devida.

Carvalho *et al.* (2015) discutem a relevância de se considerar elementos constitutivos dos contextos micro e macrossociais em que as pessoas vivem, trabalham e apreendem em duas dimensões a objetiva e a subjetiva. Já Bendassolli (2009) denomina estas dimensões de pessoais e sociais, ao passo que Ribeiro (2009) as chamam de administrativa e psicossocial.

A dimensão macro denominada objetiva ou social abrange as estruturas nas quais as carreiras estão inseridas, seja em uma organização ou na sociedade como um todo. Por outro lado, a dimensão micro denominada subjetiva ou pessoal envolve aspectos individuais como crenças, valores, emoções, motivação, desejos e intenções (BENDASSOLLI, 2009; CARVALHO *et al.*, 2015).

Ressalta-se que essa divisão é apenas analítica e problematizadora, e não tem a intenção de provocar uma dualidade no conceito, e sim reunir essas dimensões para que as carreiras possam ser analisadas por múltiplas perspectivas (CARVALHO *et al.*, 2015).

Diante do exposto, para estudar carreiras a partir de uma perspectiva complexa e que contemple essas dimensões, é importante considerar o contexto em que estão inseridas, pois conforme afirmam Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) carreiras são sempre carreiras em um determinado contexto.

Estes autores defendem que o foco dos estudos deve estar pautado nos indivíduos, nas organizações e na sociedade, e as carreiras localizadas na interseção da história da sociedade e da biografia individual (MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007) não se limitando a uma visão corporativa de promoções e hierarquias estruturadas em que o indivíduo se movimenta ao longo da vida profissional.

Ratificando essa ideia, Bendassolli (2009) afirma que o conceito de carreira é capaz de mediar as diversas dimensões da experiência humana em torno do trabalho, em uma problemática que envolve o individual e o contextual como centrais. No que diz respeito às contribuições da administração, o autor afirma que a dualidade analítica possibilitou a análise da carreira sob dois níveis: o organizacional (carreira como estruturas e rotinas) e o nível individual (carreira subjetiva e estratégias de carreira). Essas dimensões são denominadas como dimensões pessoais e sociais.

O autor aponta que:

Do ponto de vista das organizações, carreira é um dispositivo que permite a alocação de recursos, o subsídio à tomada de decisão sobre esquemas de mobilidade e o gerenciamento simbólico do nível de comprometimento de seu pessoal. Do ponto de vista do indivíduo, carreira funciona como um dispositivo para a organização da experiência subjetiva com o trabalho, como um repositório de racionalizações para ele interpretar (e justificar) os eventos que lhe ocorrem no campo profissional, como um apoio à tomada de decisão sobre rumos futuros a seguir ou sobre o que fazer com as oportunidades que se abrem e se fecham, e como um recurso (BENDASSOLLI, 2009, p. 391).

O contexto sócio-histórico pode sinalizar mudanças que afetam o planejamento e a configuração das carreiras para e pelos indivíduos (CARVALHO, 2015). Essas discussões permitem perceber o desenvolvimento e a relevância de fatores contextuais para os estudos de carreira e suas influências crescentes no comportamento de carreira individual. Isso demonstra uma sincronia entre os contextos e a esfera individual na lógica das carreiras que influenciam a maneira de estudá-las.

Ribeiro (2009) discute como essas implicações se transformam em desafio na contemporaneidade para os estudos de carreira, complementando que requisita uma posição em relação ao mundo que contemple tanto a mudança (movimento), quanto a permanência (essência), pois as carreiras acompanham as transformações ocorridas na sociedade, economia e política e a forma como as organizações e os trabalhadores se relacionam, redefinindo as relações entre o capital e o trabalho (BENDASSOLLI, 2009; SILVA; BALASSIANO; SILVA, 2014).

Portanto, conforme Larsen e Ellehave (2000 *apud* CARVALHO, 2015), a carreira deve ser compreendida com base em duas dimensões complementares e indissociáveis, a dimensão objetiva e a dimensão subjetiva, e refere-se:

a um processo, é derivada de contextos, está articulada a eventos – incidentes críticos ou não –, atividades e situações ao longo da vida dos indivíduos, com a criação de significados para o passado, o presente e o futuro e a aprendizagem que pode ser revelada como processo interconectado a ela. A carreira não se trata de algo estático, mas de um fenômeno em contínua construção e interconectado à aprendizagem dos indivíduos (CARVALHO, 2015, p. 22).

Por isso, a carreira abrange relações sociais, econômicas e culturais, o que permite que as experiências do indivíduo, no tempo e espaço, vivenciadas no decorrer de sua vida, façam parte de um processo contínuo, porém inacabado, dando às carreiras um caráter abrangente, dinâmico e que influencia e é influenciada pelas escolhas dos indivíduos. Nessa perspectiva, a carreira pode ser entendida como socialmente construída (CARVALHO, 2015; COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004).

Para cumprir com esse propósito, esta tese tem o entendimento de carreiras como um fenômeno capaz de compreender a trajetória do indivíduo sem predefinições excludentes, permitindo o aprofundamento na forma como as estruturas da sociedade moldam comportamentos e a vida das pessoas, e a maneira como as pessoas que desafiam a ordem social vivem e experimentam o mundo social (BENDASSOLLI, 2009; CARVALHO, 2015; RIBEIRO, 2009).

Essa perspectiva busca compreender as carreiras a partir de duas dimensões complementares e integradas. A primeira é a dimensão objetiva que está relacionada a estruturas e organizações. A segunda é a dimensão subjetiva que incorpora valores, crenças e experiências pessoais (BENDASSOLLI, 2009; CARVALHO, 2015; RIBEIRO, 2009).

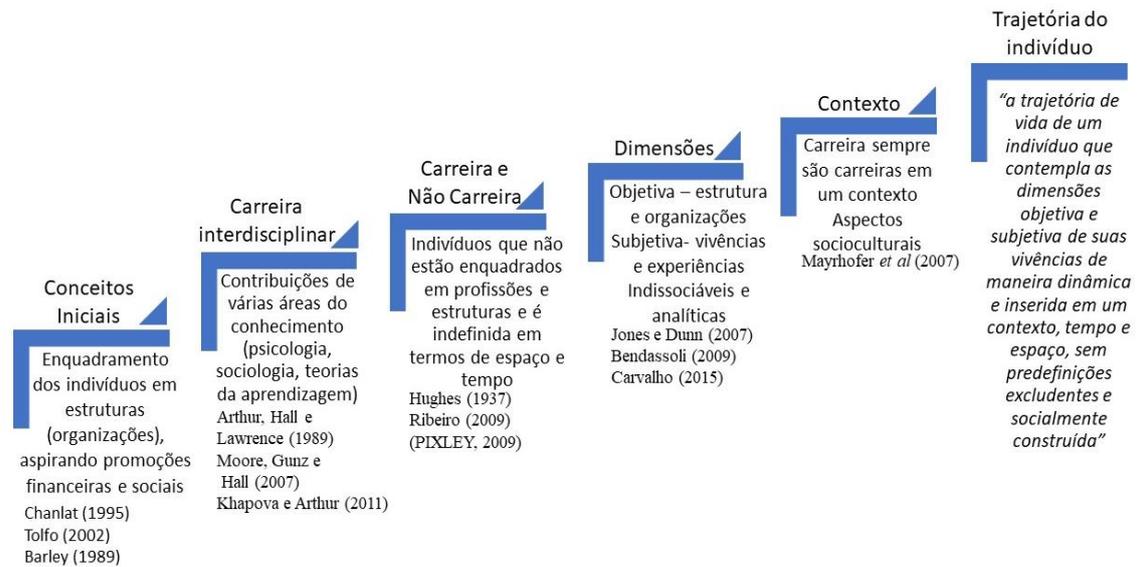
Em síntese, admite-se que:

- a) Os estudos sobre carreiras possuem influência de várias áreas do conhecimento que podem contribuir para análises e pesquisas da área.
- b) A carreira de um indivíduo é composta por elementos externos relacionados às estruturas organizacional e social e por elementos internos conexos por valores, experiências, sentidos e interações e relações. Esses elementos são indissociáveis e denominados como dimensão objetiva e dimensão subjetiva respectivamente.
- c) As carreiras compreendem o contexto que não pode ser desconsiderado em investigações e é fundamental para a sua compreensão.
- d) Como já anunciado na etimologia da palavra, a carreira trata-se de uma trajetória do indivíduo ao longo da vida em que acumula aprendizados, experiências e vivências, sobretudo no trabalho e por isso é socialmente construída.

Portanto, o conceito de carreira defendido nesta tese é: a trajetória de vida de um indivíduo que contempla as dimensões objetiva e subjetiva de suas vivências de maneira dinâmica e inserida em um contexto, tempo e espaço, sem predefinições excludentes e socialmente construída. □

A Figura 2 ilustra a evolução do conceito de carreiras até a visão de carreiras como uma trajetória, conforme definido nesta tese.

Figura 2 - Evolução do conceito de carreiras



Fonte: Da autora (2022).

A característica interdisciplinar das carreiras permite compreender o conceito de como amplo e contextualizado para demonstrar as sequências de experiências de indivíduos ao longo do tempo e está relacionada aos indivíduos, às organizações e à sociedade e é ampla, dinâmica e inacabada ao longo do tempo e espaço.

Partindo do conceito de carreiras adotado, a partir de uma visão de carreira que a compreenda como a trajetória de uma pessoa levando-se em consideração dimensões objetivas e subjetivas e contexto em que está inserida, sem roteiros pré-estabelecidos e não necessariamente vinculada a uma organização, na próxima seção será apresentada a *dual career*. Entende-se que a *dual career* possa ser investigada a partir da interface entre as dimensões objetiva e subjetiva.

2.3 Dual career

Nesta etapa do trabalho serão apresentados os principais conceitos em torno da *dual career*. Estes conceitos irão orientar as discussões sobre as possibilidades que adotar um conceito de carreiras como trajetórias e expandir as possibilidades de pesquisa sobre o tema.

2.3.1 Conceitos iniciais

Durante muito tempo, não cabia às mulheres desenvolver uma carreira profissional, pois dedicavam-se aos cuidados domésticos, aos filhos e ao casamento.

A participação das mulheres no mercado de trabalho implicou mudanças relevantes na sociedade, desde ampliar seu acesso ao ensino superior e, conseqüentemente, à crescente profissionalização; ampliou-se também a influência das mulheres na sociedade, na cultura, na economia, na organização do trabalho e nas famílias (JÁUREGUI; BEJARANO; HEREDIA, 2009).

Considerando que a mulher passou a ocupar ambientes públicos e de trabalho, o espaço doméstico, antes seu único território de domínio, foi modificado, pois alterou-se a forma de se relacionarem e construírem suas famílias, e o provimento do lar deixou de ser atribuição apenas do esposo (ABBONDANZA; SCHERER; FLECK, 2017; BERLATO, 2015; BERLATO; CORRÊA, 2017; SANTOS; CASADO, 2011), e a mulher deixou de ter seu papel limitado ao de esposa e mãe.

As alterações sociais, demográficas e econômicas que ocorreram durante o século XX levaram as mulheres a adotar um papel mais ativo fora de casa e legitimaram o papel dessas mulheres no espaço público.

A partir disso, as mulheres passaram a desenvolver suas carreiras juntamente com seus parceiros que, conseqüentemente, também tiveram seus papéis modificados na família. Os homens passaram a se envolver mais com assuntos relacionados à parentalidade, à dinâmica e à rotina da família. Dessa forma, o casal passa a assumir em conjunto as responsabilidades familiares simultaneamente com suas carreiras (BERLATO, 2015; SANTOS, 2012; VERÍSSIMO *et al.*, 2015).

Essas modificações nas configurações familiares, causadas pela inserção das mulheres no mundo do trabalho, introduzem o fenômeno objeto deste trabalho.

Essa situação caracteriza um fenômeno chamado *dual career*, temática que passou a ser objeto de estudo de pesquisadores em todo o mundo e ampliou a necessidade de estudos que instigassem as relações entre trabalho e família.

O termo *dual career* apareceu pela primeira vez nos estudos de Rapoport e Rapoport (1969) e surgiu a partir da necessidade de estudar movimento em que casais saem de casa juntos para trabalhar e buscavam consolidar estudos sobre um novo arranjo familiar em que a construção de carreira é compartilhada entre homem e mulher no seio familiar (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969, 1971, 1976).

Os primeiros estudos sobre casais e carreiras surgiram no final da década de 1960 e foram crescendo com o tempo e contribuíram para consolidar discussões sobre a divisão do trabalho de gênero, em que homens e mulheres assumiram novos papéis e compartilham responsabilidades iguais, tanto no campo profissional quanto na família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969).

Rapoport e Rapoport (1976) concluíram sobre o surgimento de uma nova estrutura familiar, a família de *dual career*, definida por eles como “[...] o tipo de família em que ambos os chefes de família prosseguem na carreira ao mesmo tempo e mantêm uma vida familiar [incluindo crianças] conjuntamente” (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976, p. 18) em que o principal dilema é a vivência em uma estrutura familiar não convencional, para a realidade da sociedade do século XX, em que os casais têm de lidar com divergências nas expectativas sociais sobre o papel de provedor do esposo e de cuidadora para a esposa.

Assim, a fundamentação da *dual career* está na busca pela equidade e equilíbrio entre trabalho e família, sendo um novo arranjo, uma nova estrutura e um novo estilo de vida (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969) que despertou o interesse de pesquisa.

Andretta e Berlato (2019) afirmam que esse entendimento pelo fenômeno que ocorria e era observado por Rapoport e Rapoport (1969, 1976) e suas fundamentações promovem um avanço na literatura sobre trabalho-família, pois considera a dinâmica relativa ao casal e não apenas ao indivíduo e busca compreender as características desse arranjo familiar e suas implicações para o entendimento do sujeito.

A partir dessas mudanças significativas nos arranjos familiares e no mundo do trabalho, surgiu a necessidade de estudar essa nova configuração de carreiras que incluem as mulheres e as famílias e as novas estruturas familiares que passam a ser caracterizada, pelo fato dos cônjuges estarem comprometidos com seu desenvolvimento profissional e seu âmbito familiar.

Na visão de Jáuregui, Bejarano e Heredia (2009), famílias de *dual career* são caracterizadas por ter duas rendas familiares e porque cada cônjuge tem uma futura orientação profissional e um compromisso psicológico com seu trabalho, implicando um planejamento individual, mas que não exclui as questões familiares.

Já para Berlato e Corrêa (2017), sua definição é a união de um homem e uma mulher que buscam juntos construir uma família sem abrir mão de desenvolvimento profissional.

Sobre o contexto organizacional, o contexto familiar permanece alheio ao ambiente organizacional, não sendo as decisões de gestores voltadas para as necessidades dos indivíduos e sim apenas para a carreira dos funcionários (BERLATO, 2018).

Andretta e Berlato (2019), Berlato e Corrêa (2017) e Santos (2011) evidenciam que a investigação de elementos simbólicos como gênero e relações de poder no contexto das organizações, remetem à necessidade de incorporar essas categorias ao estudo da relação familiar. Segundo esses autores, elementos simbólicos são significativos para o entendimento da *dual career* e a relação entre indivíduos e organizações passa a ser cada vez mais subjetiva.

Portanto, não se deve negligenciar o aspecto *dual*, e sim, considerar a existência das dimensões trabalho e família, além da cultura, compreendendo que fatores externos devem ser gerenciados pelo casal, e para fins de pesquisa, expandem as perspectivas de análise (BERLATO; CORRÊA, 2017).

Uma consideração a ser feita é de que há uma diferenciação entre famílias de dupla-renda e famílias de dupla-carreira.

A família de renda dual (*dual-earner family*) é voltada para a necessidade de trabalho e aumento da renda familiar, e a pretensão de ascensão na carreira não é uma característica. A divisão de tarefas e conflitos em virtude do tempo dedicado ao trabalho são os assuntos mais presentes em estudos em que utilizam essa abordagem (DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007).

Por outro lado, a família de carreira dual (*dual career*) busca o consenso entre os interesses dos cônjuges no âmbito familiar e suas pretensões profissionais. Nesta abordagem, estudam-se as negociações e gerenciamentos entre os parceiros sobre a família e a carreira (DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007).

Neste trabalho de tese, baseia-se na *dual career*, conforme o segundo tópico acima apresentado.

Esclarecido e delimitado o conceito utilizado nesta tese, há também que se explicar sobre a nomenclatura de *dual carrer* utilizada no Brasil; cabe pontuar, que não há uma expressão adequada para retratar este fenômeno. Berlato e Corrêa (2017, p. 226) nos auxiliam na explicação:

Ao traduzir o termo para “dupla carreira”, pode referir-se à compreensão de uma única pessoa com duas carreiras, que é comum no país. Ao estudar a literatura internacional, é possível perceber que o termo *dual career* reflete única e exclusivamente a carreira do casal. Já no Brasil isso não acontece. Não é assim no Brasil. Haverá esforços futuros para criar um termo que possa retratar esse conceito em essência. Compreender o contexto cultural é um dos primeiros passos para o nascimento desse vernáculo.

Portanto, seguindo a mesma orientação das autoras, o termo será mantido em inglês, nas discussões, buscando manter a essência do conceito.

2.3.2 Características das *dual careers*

Para prosseguir com a apresentação da *dual career*, serão discutidas as características do fenômeno encontradas na literatura.

Segundo Hughes (2013), há uma fragilidade na definição do perfil dos casais *dual career*.

Para Santos (2012), conhecer o perfil e como se caracterizam os casais pode contribuir para o entendimento de como agem os indivíduos que vivem a realidade por nós aqui investigadas.

Portanto, traçar as características e perfis dos casais *dual career* pode contribuir nas pesquisas sobre o assunto, possibilitando conhecer como vivem os casais. Ademais, é possível perceber as variáveis que mais influenciam nos estudos.

Como aspectos relevantes e que devem ser observados é a forma como carreira, família e outros fatores interpessoais influenciam homens e mulheres (SANTOS, 2012).

Santos (2011) afirma que são requisitos obrigatórios para o casal ou família de dupla carreira a igualdade de papéis e funções, solidariedades entre os cônjuges e a responsabilidade.

Rapoport e Rapoport (1969), como primeiros estudiosos sobre a temática, distanciaram-se do conceito tradicional de família, apontando seu direcionamento para a carreira dos cônjuges e consideravam a presença de pelo menos um filho na família um pressuposto para a *dual career*.

Ainda que os autores tenham proposto uma nova abordagem sobre família, o conceito inicial permanecia vinculado a uma visão seminal de carreira, pois priorizava profissões de status social e com maior renda (HUGHES, 2013), e a ocupação de altos cargos (DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

Inclusive a questão dos altos salários, de elevado nível de escolaridade e profissões de destaque social (médico, advogado, professor, engenheiro, entre outras), ou com trabalhos que exigiam dedicação integral são mencionadas por diversos autores como sinalizadores da prática da *dual career* (BENENSON, 1984 *apud* ANDRETTA, SANTOS, 2018; CASADO; SANTOS, 2011; DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007; PIXLEY, 2009; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976). Santos e Casado (2011), afirmam que esses casais se beneficiam com a duplicidade de salário, embora essa não seja a principal vantagem, e sim o desenvolvimento da carreira, sendo a remuneração consequência desta ascensão (DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007; RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

Em uma caracterização mais atualizada, Berlato e Corrêa (2017, p. 225) afirmam que:

Casais que vivem a *dual career*, em geral, são caracterizados por seu contínuo engajamento profissional e seu desejo de crescimento pessoal em conjunto. É uma sinergia entre as aspirações de carreira e a esfera familiar, a fim de coexistirem; refletindo hoje em dia, um desafio para as pessoas que procuram viver esta dualidade.

Para Rapoport e Rapoport (1976), o equilíbrio entre as demandas e responsabilidades não é pressuposto das famílias e casais, não sendo premissa para a *dual career*.

No entanto, em trabalhos recentes, a questão da satisfação mútua e a busca por equilíbrio quanto ao bem-estar da família e às aspirações sobre a carreira (CASADO; SANTOS, 2011; DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007; SANTOS, 2011) surgem, demonstrando que há a necessidade de se atualizar o conceito para uma perspectiva mais contemporânea.

Para Duxbury, Lyons e Higgins (2007), o conflito entre carreira e família é comum e intenso e indica que negociações e renegociações entre o casal devem ser feitas para conciliar demandas e definir prioridades. A maternidade é um dos pontos de discussão que pode ser adiada, caso a prioridade seja a carreira. Importante ressaltar, que a parentalidade deve ser negociada, principalmente em relação a expectativas e cuidados, pois irá interferir, mesmo que diferentes formas, na rotina da mulher, do homem e do casal como um todo.

Sobre isso, Santos (2011, p. 142) ressalta que “é natural existir entre o casal um acordo para que um dos cônjuges decline de sua carreira temporariamente a fim de dedicar-se mais aos assuntos familiares”. E que a *dual career* pode ser vantajosa ou não dependendo da forma como o casal concilia trabalho e relacionamento, organiza o planejamento sobre filhos, e determina o compromisso e as prioridades.

Segue-se, portanto, na mesma direção que Santos (2011), com uma visão de carreira que a compreenda como a trajetória de uma pessoa levando-se em consideração dimensões objetivas e subjetivas e o contexto em que está inserida, sem roteiros pré-estabelecidos e não necessariamente vinculada a uma organização. Essa visão está em concordância com as discussões e conceito defendido na seção anterior sobre carreiras.

A seguir, serão apresentadas as tipologias *dual career* e compreender como se relacionam as dimensões objetivas e subjetivas.

2.3.3 Tipologias *dual career* na literatura

Ao realizar a caracterização do que é um casal *dual career*, é possível obter tipologias de acordo com a forma como os casais se organizam em relação ao nível de comprometimento com o trabalho, a família ou com o equilíbrio entre esses fatores e, assim, discutir os benefícios, conflitos e dilemas existentes (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; SANTOS, 2011).

Portanto, os pesquisadores buscam estabelecer tipos identificáveis ou subgrupos de famílias de dupla carreira, pois se reconhece que há uma variação na conduta de papéis e estratégias para relações de trabalho e família (SANTOS, 2011).

Os primeiros estudiosos sobre a temática analisavam a dupla carreira nessa perspectiva, segundo o nível de envolvimento com trabalho e com a família e nas prioridades e papéis vivenciados (HALL; HALL, 1980; HUNT; HUNT, 1982; RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; SANTOS, 2011).

Os tipos de *dual career* apresentados pelos pioneiros nos estudos são: convencional, coordenada, carreirista e familiarista.

O tipo convencional é aquele em que o homem se mantém como provedor da família e possuidor de uma carreira fora do ambiente doméstico, e a mulher tem todas as suas atividades voltadas para a manutenção do lar, tarefas domésticas e cuidados com os filhos e a família (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

No tipo coordenada, os papéis sociais tradicionais são mantidos, mas há um direcionamento para as mudanças no desempenho desses papéis, pois apresenta um tipo de família em que o homem está focado na carreira; porém, disposto a contribuir com a vida doméstica, e a mulher voltada para a família e espaço doméstico e com a intenção de desenvolver uma carreira (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

A família carreirista é aquela em que a prioridade do casal é a carreira e a vida profissional, e em contrapartida, o tipo familiarista primazia a família em detrimento a outros aspectos (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971).

Na visão de Hall e Hall (1980), os tipos de famílias *dual career* são determinados pelo grau de comprometimento com a carreira e o ambiente doméstico. Também foram divididos em quatro: acomodados, adversários, aliados e acrobatas.

Os acomodados são aqueles casais que mais se aproximam da família tradicional; no entanto nesse tipo a carreira pode ser desenvolvida pelo homem e pela mulher. O padrão desse tipo é que o envolvimento dos cônjuges acabe por se complementar, ou seja, quanto

maior o comprometimento de um com a carreira, maior o comprometimento do outro com a família.

O segundo tipo é denominado adversários e indicam que os parceiros possuem um alto nível de comprometimento com suas carreiras e nenhum envolvimento com os assuntos domésticos ou familiares. O que ocorre é que não estão predispostos a dedicar menos tempo para suas carreiras em detrimento de um papel doméstico, e como consequência, esse tipo é considerado mais estressante pelos autores e o que possui mais conflitos na relação do casal.

Os casais muito envolvidos ou com a carreira ou com a família e que se unem em torno de uma prioridade, são os aliados. Nesse tipo considera-se que a resolução de conflitos e as determinações de prioridades sejam mais simples e realizadas em comum acordo.

O último tipo apresentado por Hall e Hall (1980) é o tipo acrobatas, em que o casal considera a família e a carreira importantes na mesma medida. A dificuldade desse casal e o motivo dos conflitos está na dificuldade de conseguirem suprir de maneira suficiente todas as demandas.

É importante destacar que os autores afirmam que a estrutura dessa tipologia é dinâmica e os casais podem se deslocar entre os papéis, estruturas e tipos.

Berlato e Corrêa (2017) destacam a importância de considerar cultura e contexto para além da realidade americana e europeia, pois assim, é possível demonstrar como aspectos culturais interferem nas relações matrimoniais e na construção das carreiras dos cônjuges. Segundo as autoras, o conhecimento produzido em estudos que levam essas condições em consideração tem o diferencial de se localizarem geográfica e historicamente.

No contexto brasileiro, a autora Berlato (2015) foi a primeira a investigar o assunto no Brasil e a trabalhar as tipologias no país. Em seu estudo, de abordagem quantitativa, buscou-se identificar os tipos de *dual career* predominantes no Brasil. Os tipos encontrados pela autora são: familista coordenado, familista convencional, carreirista coordenado, carreirista convencional e acrobata.

Os tipos de casais mais voltados à carreira são o carreirista coordenado e o carreirista convencional. Aqueles que priorizam as demandas domésticas e do seio familiar são o tipo familista coordenado e o familista convencional. E aqueles que se comprometem com o equilíbrio entre o ambiente profissional e da carreira e o ambiente familiar e doméstico.

O resultado do estudo apontou que o tipo predominante no cenário brasileiro é o acrobata, demonstrando que os casais brasileiros que se identificam com a *dual career* tendem a buscar equilíbrio entre trabalho e família, dando a essas esferas o mesmo grau de importância e obtendo mais benefícios do que conflitos ao vivenciarem a relação. Como

característica principal desses casais, está o consenso e a paridade do âmbito profissional e familiar (BERLATO, 2015).

Em relação aos outros tipos identificados, destaca-se os tipos *carreirista coordenada* e *familista coordenada*, demonstrando a inserção das mulheres no mercado de trabalho e o maior envolvimento dos homens com os assuntos domésticos (BERLATO, 2015).

Para alcançar esses resultados, Andretta e Santos (2018) e Berlato (2015) consideraram quatro dimensões: trabalho e carreira, família, gênero e cultura para chegarem a três principais dimensões de análise: a dimensão sociocultural, a dimensão individual e a dimensão organizacional.

A dimensão sociocultural considera aspectos como gênero, relações de poder e aspectos simbólicos ligados ao contexto social e afeta diretamente as outras dimensões. Através dessa dimensão, podem ser analisadas as relações entre homens e mulheres, os papéis, as tarefas e responsabilidades, conforme o gênero e formas de autoridade.

A dimensão individual, por sua vez, é impactada pela dimensão sociocultural e pela dimensão organizacional. Por isso, possui uma correlação direta com a *dual career* e a forma como os indivíduos tendem a gerenciar suas relações em torno das outras dimensões.

Por fim, a dimensão organizacional, que é influenciada pela dimensão sociocultural, volta-se para a visão das organizações sobre o fenômeno *dual career*. Pela ótica dessa dimensão, é possível investigar práticas de gestão, desenvolvimento de carreiras e a maneira como as organizações impactam na vida dos indivíduos e, conseqüentemente, em suas relações pessoais (familiares e conjugais) e como são impactadas pela existência da *dual career*.

Considerando as condições apresentadas pelos estudos recentes em relação aos tipos de *dual career* e como elas se caracterizam na conjuntura da sociedade contemporânea, demonstra-se a necessidade de atualização dos termos em que o fenômeno ocorre. Assim, a literatura convida para a recontextualização da *dual career*.

2.3.4 Um panorama dos estudos sobre *dual career*

De modo a traçar um panorama da literatura sobre *dual career*, na fase exploratória deste trabalho de tese, foram pesquisados artigos científicos que tratavam da temática em diversas bases do conhecimento, as principais foram: *Web of Science*, *Scielo*, *Spell*, Periódicos Capes e Google Acadêmico. O resultado desse estudo exploratório é apresentado nesta seção como uma revisão de literatura.

Na literatura internacional, verifica-se como principal tema de pesquisas o estudo dos conflitos trabalho-família relacionados à *dual career* através de modelos estatísticos (ADAMS; KING; KING, 1996; CARLSON; KACMAR, 2000; EDWARDS; ROTHBARD, 1999; HIGGINS; DUXBURY, 1992; KINNUNEN; MAUNO, 1998). Alguns dos trabalhos mais citados em busca na base científica *Web of Science* do termo *dual career*, na área de administração, confirmam esta afirmação.

Adams, King e King (1996) propõem um modelo relacional entre trabalho e família que incorpora como variáveis: o conflito trabalho-família, o apoio familiar instrumental e emocional, o envolvimento bidirecional trabalho-família e satisfação.

Duxbury e Higgins (1991) investigaram as diferenças de gênero e suas consequências no conflito trabalho-família, testadas com uma extensão de um modelo proposto por Kopelman, Greenhaus e Connolly (1983 *apud* DUXBURY; HIGGINS, 1991), os autores afirmam que a redistribuição de papéis na família para corresponder às responsabilidades de papel no trabalho não ocorreu.

O objetivo de Kinnunen e Mauno (1998) foi examinar a prevalência, os antecedentes e as consequências do conflito trabalho-família entre mulheres e homens empregados na Finlândia. Os resultados mostraram que o conflito entre o trabalho e a família era mais prevalente do que o conflito familiar entre ambos os sexos, mas que não havia diferenças de gênero ao enfrentar conflitos trabalho-família ou família-trabalho e que melhorias na vida profissional são necessárias para evitar problemas na interface trabalho-família.

Já Carlson e Kacmar (2000) focaram nas implicações dos valores que um indivíduo coloca em vários papéis da vida para os conflitos trabalho-família, e os resultados do estudo revelaram uma variedade de diferenças e consequências no conflito trabalho-família, sugerindo que a adição de valores de vida ao estudo do conflito trabalho-família oferece uma contribuição única e potencialmente importante.

Por fim, Edwards e Rothbard (1999) voltaram-se para estudar o processo de avaliação cognitiva pelo qual o trabalho e a família geram estresse, seus resultados indicaram que o bem-estar melhora a medida que as experiências se direcionam para aos valores e que várias relações foram moderadas pelo trabalho e a centralidade familiar.

Observa-se a tendência em abordar os papéis sociais, principalmente das mulheres – mãe, esposa, profissional, e a conciliação desses papéis (ARAUJO; TURETA; ARAUJO, 2015; BOSCH *et al.*, 2012; CHANG; CHEN; CHI, 2014; FISCHLMAYR; PUCHMÜELLER, 2016; MOTAUNG; BUSSIN; JOSEPH, 2017; RAJADHYAKSHA; BHATNAGAR, 2000; SHORTLAND; PERKINS, 2018; WHEATLEY, 2013). Esse fato está

relacionado a origem dos estudos sobre *dual career* estarem relacionados à ocupação das mulheres no mercado de trabalho a partir da década de 1960 e sua evolução ascendente na década de 1990 até a atualidade.

Outro destaque são os estudos que abordaram a situação em que casais de *dual career* são expatriados (FISCHLMAYR; PUCHMÜELLER, 2016; HARVEY, 1995; HARVEY; BUCKLEY, 1998; KÄNSÄLÄ; MÄKELÄ; SUUTARI, 2015; KONOPASKE; ROBIE; IVANCEVICH, 2005; MÄKELÄ *et al.*, 2017; MÄKELÄ; KÄNSÄLÄ; SUUTARI, 2011; PUCHMÜELLER; FISCHLMAYR, 2017; ROOS, 2013; SELMER; LEUNG, 2003; WIERSMA, 1994) e tratam dos conflitos de abandono de carreira por parte do companheiro, as tensões da mudança de local, o apoio que as organizações devem fornecer às famílias e a situação de se viver em países diferentes. Esses estudos são influenciados pelos processos de internacionalização de multinacionais, influenciadas pelo surgimento da globalização na intenção de conquistar novos mercados.

Há também trabalhos que tratam de questões variadas como as tensões familiares e a influência dos cônjuges na carreira e desempenho profissional (POLK, 2008), características do local de trabalho e suas influências no conflito trabalho-família (KUNDU *et al.*, 2016), as relações trabalho-família-carreiras para casais sobre as perspectivas de homens e mulheres (MUNYON *et al.*, 2009), a *dual career* como a nova norma para profissionais da geração Y (CLARKE, 2015), tipologias de *dual career* (STRICKLAND, 1992), os impactos na relação conjugal (BAKKER *et al.*, 2013; UNGER *et al.*, 2015; WHEATLEY, 2012) e o trabalho na mesma organização de cônjuges (WERBEL; HAMES, 1996).

No contexto brasileiro, a abordagem, que já é discutida internacionalmente há alguns anos, ainda foi pouco explorada segundo Abbondanza, Scherer e Fleck (2017).

Os trabalhos identificados na área de administração (ABBONDANZA; SCHERER; FLECK, 2017; BERLATO, 2015; BERLATO; CORRÊA, 2017; BERLATO; FERNANDES; MATOVANI, 2019; CASTRO, 2015; FRAGA *et al.*, 2015; SANTOS, 2011, 2012, 2013; SANTOS; CASADO, 2011) tratam do universo dos casais e suas carreiras, tendo em vista diferenças sociais, culturais e demográficas, a realidade local, as características sob a ótica cultural, social e econômica, além de desvendar tipologias e verificar dilemas na vida do casal, inclusive de casais homoafetivos.

Os estudos da área de administração estão em consonância com as tendências da academia internacional para estudar o tema considerando diferenças sociais, culturais e demográficas, a realidade local, as características sob a ótica cultural, social e econômica, além de desvendar tipologias e verificar dilemas na vida do casal, inclusive de casais

homoafetivos (ABBONDANZA; SCHERER; FLECK, 2017; BERLATO, 2015; BERLATO; CORRÊA, 2017; BERLATO; FERNANDES; MATOVANI, 2019; CASTRO, 2015; FRAGA *et al.*, 2015; SANTOS, 2011, 2012, 2013; SANTOS; CASADO, 2011).

Sobre os trabalhos mais recentes, publicados entre 2015 e 2021, destacam-se o de Berlato (2015), que utilizou abordagem quantitativa para caracterizar os tipos de *dual career* no Brasil, o artigo de Berlato e Corrêa (2017), no qual propõe um modelo baseado em três dimensões individual, sociocultural e objetiva, e o trabalho de Berlato, Fernandes e Mantovani (2019), que realizou pesquisa quantitativa com dados secundários do PNAD.

Também pode-se citar a pesquisa qualitativa realizada com gestores por Berlato (2018), a dissertação de Dias (2019) sobre o enfoque da adaptabilidade da carreira e as configurações familiares, o trabalho de Andretta (2020), também qualitativo, que investigou a *dual career* entre casais evangélicos.

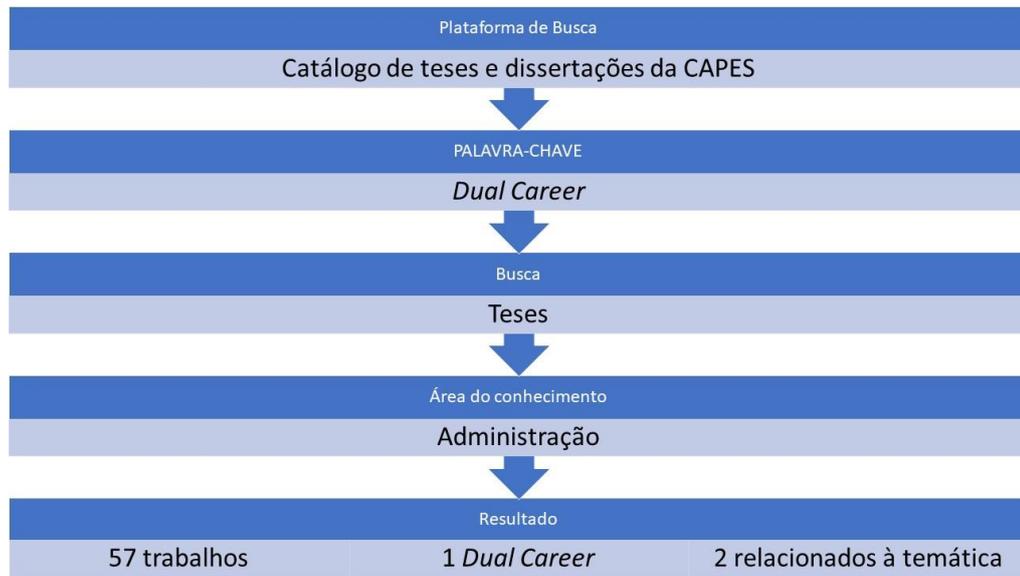
Em relação a ensaios teóricos, destacam-se os trabalhos de Andretta e Berlato (2019), Andretta e Santos (2018) e Fernandes (2017).

O trabalho mais recente encontrado, na literatura brasileira é o de Fernandes, Berlato e Andretta (2021), que analisaram o contexto pandêmico da Covid-19¹ e seus impactos sobre a família e o trabalho.

Para comprovar que os estudos sobre *dual career*, no Brasil, encontram-se em estado de incipiência, foi realizada pesquisa de teses, no Catálogo de Teses e Dissertações da Capes, de modo a verificar trabalhos desta natureza em que a temática é abordada. Utilizando-se dos filtros Área de Conhecimento: Administração e Tipo de Trabalhos: Tese, as palavras-chave da busca foram: *dual career*, *casal* e *casais*.

Para a palavra-chave *dual career*, obteve-se um resultado de tese que aborda o tema e outros dois de temas relacionados.

¹ A declaração da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2020) declarou pandemia da Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus e vários países foram afetados e governos tiveram que adotar medidas emergenciais para o enfrentamento contra a Covid-19, inclusive a quarentena ou *lock down* de forma a promover o isolamento social e evitar a disseminação do vírus.

Figura 3 - Busca por teses *dual career*

Fonte: Da autora (2022).

Figura 4 - Resultado da busca por *dual career*

Título	Autor	Ano de publicação	Instituição
PATERNIDADE E ORGANIZAÇÃO: A EXPERIÊNCIA DE HOMENS PAIS EM CONTEXTO FAMILIAR DUAL CAREE	ZANARDI, ANA CAROLINA HERDY	2020	UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
POLÍTICAS E PRÁTICAS DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS PARA EXPATRIAÇÃO NAS MULTINACIONAIS EARLY E LATE MOVERS'	MACIEL, ALESSANDRA COSTENARO	2018	UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL
PROGRAMAS DE EXPATRIAÇÃO E REPATRIAÇÃO: POLÍTICAS E PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS NAS TRANSNACIONAIS BRASILEIRAS	SALGADO, THAIS ETTINGER OLIVEIRA	2014	UNIVERSIDADE MUNICIPAL DE SÃO CAETANO DO SUL

Fonte: Da autora (2022).

Zanardi (2020) procurou compreender as experiências de paternidade no contexto *dual career* e a aproximação dos homens à esfera privada do lar. O estudo foi qualitativo e utilizou-se de entrevista narrativa e análise narrativa para obter e analisar os dados. Na pesquisa, identificou-se um novo tipo de paternidade, a paternidade ativa, subdividida em quatro tipos: plena, conformista, colaboradora e convencional.

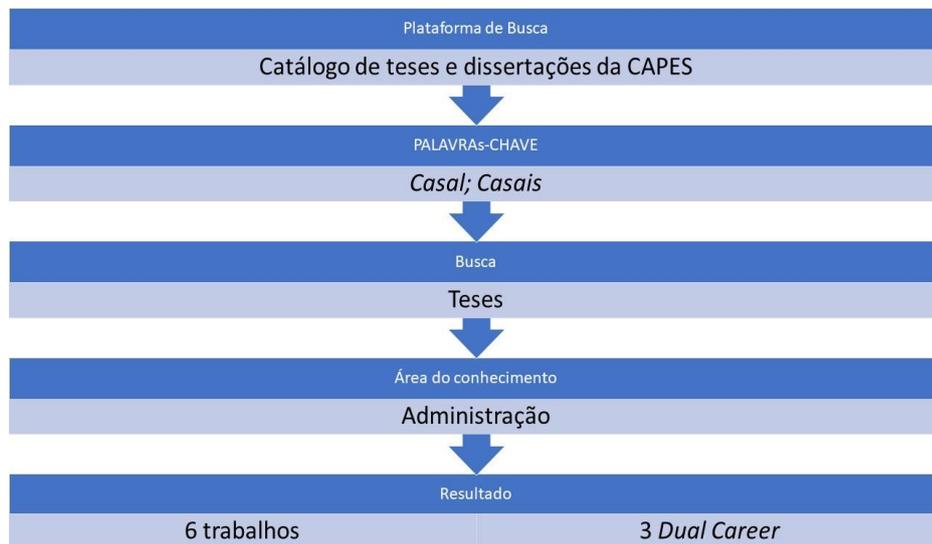
Maciel (2018) revisitou o tema da expatriação em um estudo qualitativo sobre políticas de gestão de recursos humanos de empresas de multinacionais da indústria química

em suas estratégias de internacionalização. Relaciona-se ao tema da *dual career* ao tratar de questões familiares e matrimoniais nesse processo, mas não trata diretamente do fenômeno.

Salgado (2014) também investigou a expatriação, a repatriação e as políticas e práticas de empresas transnacionais brasileiras sobre o tema e demonstrou que há similaridades entre as empresas e a forma como conduzem o processo de internacionalização. Ao considerar a família como importante categoria na expatriação e repatriação de funcionários, relaciona-se com as famílias de dupla carreira; porém, não explora o relacionamento das famílias e casais.

Para a palavras-chave casal(is), foram encontradas três teses sobre *dual career*, inclusive a encontrada na busca anterior.

Figura 5 - Busca por teses casal(is)



Fonte: Da autora (2022).

Figura 6 - Resultado da busca por casal(is)

Título	Autor	Ano de publicação	Instituição
A Divisão entre Trabalho, Família e Organizações para Casais de Dupla Jornada: Um Estudo sobre Homens e Mulheres que vivenciam a Cultura do Alto Desempenho	FERNANDES, DIANA REBELLO NEVES	2017	UNIVERSIDADE DO GRANDE RIO - PROF JOSE DE SOUZA HERDY
<i>Dual career family</i> e as decisões de carreira de casais hetero e homoafetivos	BAPTISTA, FERNANDA CASSIA DE CASTRO	2015	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
O processo de <i>dual career family</i> : um estudo sobre os impactos e implicações na vida do casa	Santos, Heliani Berlato dos	2011	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Fonte: Da autora (2022).

Fernandes (2017) investigou a *dual career* entre casais que vivenciam o alto desempenho em suas carreiras e seus impactos em um estudo qualitativo mediante entrevistas narrativas para a coleta e a análise de narrativas para o tratamento dos dados. Os resultados do estudo apontam para o pouco tempo disponível que homens e mulheres têm para os assuntos familiares, sobretudo para os filhos, e indicam a tendência de se estabelecer uma rede de apoio (babás, empregadas domésticas) denominada pela autora de terceirização da vida.

Castro (2015) inovou ao estudar as diferenças entre casais hétero e homoafetivos que vivenciam a *dual career*. O estudo da autora foi caracterizado como exploratório e qualitativo, por meio de entrevistas e análise de conteúdo.

Por fim, Santos (2011) foi a primeira tese a tratar do tema dos casais de dupla carreira no Brasil e fez contribuições inéditas sobre o fenômeno *dual career* no contexto brasileiro.

Pelos resultados, verificou-se que apenas quatro trabalhos de tese publicados no Brasil tinham como assunto principal a *dual careers*, o que comprova que os estudos ainda são tímidos e escassos na área.

Foi identificada, também, a tese de Guedes (2017), a qual investigou as influências da *dual career* no desenvolvimento de carreiras de mulheres brasileiras. A pesquisa descritiva e quantitativa identificou três tipos de influência da relação conjugal sobre o desenvolvimento da carreira da mulher: apoio da relação conjugal à carreira da mulher, apoio financeiro do cônjuge à carreira da mulher e sabotagem à carreira da mulher por parte do cônjuge.

Considerando-se os estudos nacionais e internacionais, demonstrou-se uma tendência de estudos que abordam sobre gênero, expatriação e internacionalização, tensões familiares e a influência dos cônjuges na carreira e desempenho profissional, características do local de trabalho e suas influências no conflito trabalho-família, as relações trabalho-família-carreiras.

O enfoque de muitos dos estudos analisados nesta revisão de literatura parecem voltados para os conflitos entre trabalho e família e o destaque das organizações. É importante ressaltar a importância de considerar não apenas a dimensão organizacional para as análises e buscar incorporar às análises as dimensões individuais e socioculturais (BERLATO, 2015; BERLATO; CORRÊA, 2017; SANTOS, 2011).

Nesta tese pretende-se considerar o contexto que abrange essas dimensões e adotar o referencial teórico de carreiras como trajetórias dos indivíduos compostas pela dimensão subjetiva e subjetiva, de maneira dinâmica e inacabada. Pode-se, assim, expandir estes estudos e novas possibilidades de visão sobre o fenômeno *dual career* surgirem.

Apesar de os temas de pesquisa tentarem acompanhar mudanças sociais e incluir novas formas de estudo, percebeu-se o aumento dos estudos qualitativos nos últimos cinco

anos. Ainda há a necessidade de se atualizar o conceito da *dual career* para a atualidade, renovando-o a partir da realidade das famílias, do trabalho e das estruturas sociais do mundo contemporâneo.

2.3.5 (Re)Contextualizando a *dual career* na sociedade contemporânea

Observa-se que o desenvolvimento da temática e dos assuntos abordados em torno dela acompanharam as mudanças sociais ao longo do tempo. Da iniciação da mulher no mercado de trabalho à conciliação de tensões, os estudos se adaptaram à uma nova realidade social, que é a existência de casais e famílias *dual career* em grande parte das estruturas familiares atuais.

No entanto, o conceito e as características do que pode ser considerado como *dual career* não acompanharam esses avanços.

Berlato (2015) sugere que outros elementos podem ser explorados na *dual career*, de modo a contemplar aspectos socioculturais e aspectos simbólicos para além da objetividade das práticas organizacionais.

Fraga *et al.* (2019) afirmam que considerar as trajetórias de carreiras e as configurações familiares pode contribuir para que as políticas das organizações passem a considerar a influência da família.

Além das novas estruturas familiares que têm sido reconhecidas, são criadas novas formas de organização do trabalho e de desenvolvimento de carreiras promovidas por alteração de aspectos culturais, sociais e econômicos (CASTRO, 2015).

Andretta e Berlato (2019), Castro (2015) e Santos (2011) afirmam que os estudos da atualidade permanecem reproduzindo o conceito de carreira e *dual career* de Rapoport e Rapoport (1969). A visão inicial da *dual career* e do conceito de carreiras privilegia determinadas profissões e delimita-se em torno de uma elite que ocupa altos cargos e recebe altos salários (PIXLEY, 2009).

É necessário que os estudiosos sobre *dual career* somem esforços para atualizar o conceito de carreiras utilizado nos estudos, que também foi transformado nas últimas décadas e não tiveram essas modificações sociais e científicas refletidas nos trabalhos (ANDRETTA; BERLATO, 2019).

Essa limitação deve ser superada para que os pesquisadores contemporâneos possam investigar a *dual career* a partir de novos elementos (BERLATO, 2015) de diferentes

estruturas de famílias e trajetórias, culturas e condições econômicas (CASTRO, 2015; FRAGA *et al.*, 2019).

Seria, portanto, mais conveniente modificar os olhares da *dual career* e voltar-se para considerar as famílias sob diferentes perspectivas, o que amplia as possibilidades de compreensão da carreira e da *dual career* (FRAGA *et al.*, 2019).

Andretta e Berlato (2019) sugerem que a mudança seja no elemento central dos estudos, a carreira.

Utilizando-se do referencial de carreiras como trajetórias, mediante a adoção de uma visão integradora entre as dimensões que compõem as carreiras, a objetiva e a subjetiva, pode-se contribuir para atribuir robustez aos estudos e alcançar a mudança proposta.

Essa afirmação é avigorada pelo conceito de carreiras de Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007), que consideram o contexto para determinação do que é carreiras, envolvendo o individual e o contextual como centrais, considerando sua localização na interseção da história da sociedade e da biografia individual.

A família pode ser entendida como parte da dimensão subjetiva, pois remete a valores, crenças, relacionamentos e aspectos afetivos, possuindo influência significativa na vida e nas escolhas, inclusive profissionais das pessoas. E como parte da dimensão objetiva, têm-se as leis trabalhistas, as organizações e suas estruturas; as condições sociais pré-estabelecidas, os planos de cargos e salário e a busca por *status* social e ascensão na carreira.

Robila (2012) ressalta a importância de não se estabelecer um padrão do casal *dual career*, de modo a abarcar a individualidade e subjetividade dos indivíduos, e na relação do casal, analisado como uma díade. Assim, considera-se a trajetória do casal como a união de duas trajetórias individuais, mas que poderá elucidar aspectos interessantes para os estudos (FRAGA *et al.*, 2019), sendo a carreira uma concepção compartilhada entre os indivíduos (ANDRETTA; BERLATO, 2019).

Ao considerar aspectos ainda pouco explorados nos estudos sobre *dual career*, o campo se torna propício para investigar diferentes realidades encontradas na atualidade.

Ao apresentar as discussões que envolvem o tema *dual career*, revela-se a relevância e atualidade do tema que se constitui em fenômeno que pode ser observado e merece a atenção da academia para promover conhecimentos sobre a sociedade atual, uma vez que carreiras, trabalho e a vida familiar constituem categorias estruturantes e essenciais da vida das pessoas e da sociedade contemporânea.

Após a apresentação da discussão sobre carreiras e *dual career*, na seção seguinte será abordada a carreira docente no âmbito das universidades federais, de modo a apresentar o contexto em que se executou a pesquisa.

2.4 Carreira docente no âmbito das universidades federais brasileiras

Neste tópico apresenta-se uma discussão sobre a carreira docente no âmbito das universidades federais, de maneira a elucidar as principais características dessa carreira e do contexto das carreiras públicas e argumentar que o servidor público possui uma carreira que é constituída por diferentes aspectos que merecem a atenção dos pesquisadores de carreiras.

2.4.1 O aparato legal da carreira docente no serviço público

Até este momento, foram apresentadas as carreiras e as várias situações que compõem do ponto de vista da iniciativa privada e de seus funcionários, o que demonstra que a literatura vem privilegiando o estudo de carreiras entre empresas e organizações particulares e seus trabalhadores, e conseqüentemente o mesmo acontece com os estudos *dual career*.

No entanto, levando-se em consideração que, no Brasil, há mais de 11,492 milhões de servidores públicos (IPEA, 2018), constata-se que é uma área relevante para o desenvolvimento de trabalhos e pesquisas que permitam conhecer a realidade e a trajetória de carreiras na administração pública e de seus servidores.

Sobre a carreira do docente nas universidades públicas, segundo dados do Censo do Ensino Superior, realizado pelo INEP (2019), o número de professores em universidades brasileiras é de 3.675, sendo a proporção de mulheres entre professores de ensino superior 46,8%.

Ademais, é importante ressaltar uma característica importante da carreira docente nas universidades, o fato de ser estabelecida em legislação específica.

A Lei 8.112/1990 (BRASIL, 1990) dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, trata de afastamentos, licenças, concessões e deveres dos docentes como servidores públicos, e outros assuntos pertinentes à vida funcional.

É importante destacar algumas previsões desta legislação sobre a questão da família e de cônjuges. Conforme Art. 241:

Art. 241. Consideram-se da família do servidor, além do cônjuge e filhos, quaisquer pessoas que vivam às suas expensas e constem do seu assentamento individual.

Parágrafo único. Equipara-se ao cônjuge a companheira ou companheiro, que comprove união estável como entidade familiar (BRASIL, 1990).

O Art. 36, parágrafo único, alíneas a e b, preveem a remoção de servidores para acompanhar cônjuge em caso de deslocamento do parceiro, também servidor, no interesse da administração, e o acompanhamento de cônjuge, companheiro ou dependente por motivo de saúde.

O Art. 53, que trata de ajuda de custo, prevê no parágrafo segundo: ajuda de custo à família do servidor falecido e em exercício em nova sede, por interesse da administração pública para retorno para a localidade de origem.

O Art. 81 trata das licenças que podem ser concedidas aos servidores e prevê licença no caso de doença em pessoa da família, licença para acompanhar cônjuge e licença para tratar de interesses particulares.

A redação do Art. 83 determina as situações e condições para a licença por motivo de doença em pessoa da família:

Art. 83. Poderá ser concedida licença ao servidor por motivo de doença do cônjuge ou companheiro, dos pais, dos filhos, do padrasto ou madrasta e enteado, ou dependente que viva a suas expensas e conste do seu assentamento funcional, mediante comprovação por perícia médica oficial.

§ 1º A licença somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, na forma do disposto no inciso II do art. 44 (BRASIL, 1990).

As condições para concessão de licença para acompanhar cônjuge são apontadas no Art. 84:

Art. 84. Poderá ser concedida licença ao servidor para acompanhar cônjuge ou companheiro que foi deslocado para outro ponto do território nacional, para o exterior ou para o exercício de mandato eletivo dos Poderes Executivo e Legislativo.

§ 1º A licença será por prazo indeterminado e sem remuneração.

§ 2º No deslocamento de servidor cujo cônjuge ou companheiro também seja servidor público, civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, poderá haver exercício provisório em órgão ou entidade da Administração Federal direta, autárquica ou fundacional, desde que para o exercício de atividade compatível com o seu cargo (BRASIL, 1990).

Sobre a licença para tratar de interesses particulares, a legislação determina:

Art. 91. A critério da Administração, poderão ser concedidas ao servidor ocupante de cargo efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, licenças para o trato de assuntos particulares pelo prazo de até três anos consecutivos, sem remuneração.

Parágrafo único. A licença poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse do serviço (BRASIL, 1990).

Sobre os afastamentos, a Lei 8.112 prevê:

Art. 97. Sem qualquer prejuízo, poderá o servidor ausentar-se do serviço:

[...]

III - por 8 (oito) dias consecutivos em razão de:

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela e irmãos (BRASIL, 1990).

O Art. 98 também prevê no parágrafo terceiro a concessão de horário especial ao “servidor que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência” (BRASIL, 1990).

O Art. 99 determina que o servidor que mudar de localidade no interesse da administração terá assegurada matrícula em estabelecimento de ensino, garantida para “cônjuge ou companheiro, aos filhos, ou enteados do servidor que vivam na sua companhia, bem como aos menores sob sua guarda, com autorização judicial” que sejam estudantes (BRASIL, 1990).

Os artigos 116, 117 e 121 a 126A tratam especificamente dos deveres e proibições a que estão sujeitos os servidores públicos da união, ao passo que do Art. 127 ao 142 tratam de penalidades previstas nos casos de descumprimento da legislação.

Os Art. 183 e Art. 184 tratam de Plano de Seguridade Social, dando cobertura aos servidores e suas famílias, prevendo a subsistência da família em caso de doença, invalidez e falecimento e a assistência à saúde. Os benefícios previstos estão dispostos no Art. 185:

Art. 185. Os benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor compreendem:

I - quanto ao servidor:

a) aposentadoria;

b) auxílio-natalidade;

c) salário-família;

d) licença para tratamento de saúde;

e) licença à gestante, à adotante e licença-paternidade;

f) licença por acidente em serviço;

g) assistência à saúde;

- h) garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias;
- II - quanto ao dependente:
- a) pensão vitalícia e temporária;
- b) auxílio-funeral;
- c) auxílio-reclusão;
- d) assistência à saúde (BRASIL, 1990).

Dentre os benefícios, destacam-se o auxílio-natalidade, o salário-família, a licença à gestante, paternidade e à adotante, o auxílio-funerário, o auxílio-reclusão, a assistência à saúde, que tratam de vantagens diretamente relacionadas à família.

O Quadro 1 resume os principais benefícios encontrados na Lei 8.112/1990 relacionados a assuntos familiares.

Quadro 1 - Principais benefícios relativos à família na Lei 8.112/1990

Artigo da Lei 8.112/1990	Benefício	Vantagens do benefício
196	Auxílio-natalidade	Auxílio pecuniário pago à servidora por motivo de nascimento de filho. Quando a parturiente não for servidora, será pago ao pai servidor público
197	Salário-família	Valor devido ao servidor ativo ou inativo por cada dependente econômico (cônjuge, companheiro, filhos ou enteados até 21 anos ou, se estudante até 24 anos)
207	Licença à gestante ²	Licença de 120 dias consecutivos à servidora gestante em virtude de nascimento de filho
208	Licença-paternidade	Direito à 5 dias consecutivos de licença pelo nascimento ou adoção de filhos
210	Licença-adotante	Em caso de adoção ou obtenção de guarda de criança de até um ano de idade, prevê 90 dias de licença remunerada. Para crianças maiores de um ano a licença será de 30 dias.
226	Auxílio-funeral	Prevê indenização à família de servidor falecido em valor equivalente a um mês da remuneração ou provento.
229	Auxílio-reclusão	Prevê valores pagos à família (dependentes econômicos) de servidor afastado por motivo de prisão.
230	Assistência à saúde do servidor	Ressarcimento pecuniário aos servidores titulares de plano de saúde e seus dependentes.

Fonte: Da autora (2022).

Além da Lei 8.112, cabe ressaltar o Decreto nº 6.690/2008 (BRASIL, 2008) que, em seu Art. 2, parágrafo 1º, que determina a prorrogação da licença à gestante por 60 dias, desde que requerida pela servidora até 30 dias após o parto.

² O Art. 207, parágrafo 3º prevê licença de 30 dias em caso de natimorto e o parágrafo 4º 30 dias de repouso remunerado para o caso de aborto.

Também há previsão de prorrogação da licença-paternidade, por 15 dias, desde que solicitado até dois dias úteis após o nascimento da criança, conforme previsto no Decreto 8.737/2016 (BRASIL, 2016).

Cabe também mencionar o auxílio pré-escolar previsto pela Portaria nº 10/2016 (BRASIL, 2016) do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que é o valor concedido ao servidor para auxiliar nas despesas pré-escolares de filhos ou dependentes de até 6 anos de idade.

A respeito das licenças, benefícios e afastamentos presentes na legislação que contempla os servidores públicos da esfera federal, inclusive os docentes das universidades públicas federais, pode-se afirmar que há várias previsões com a intenção de favorecer o convívio familiar em situações como nascimento e falecimento, que há benefícios pecuniários que colaboram com a manutenção da vida em família e que são iniciativas interessantes e que poderiam ser aplicadas em outras circunstâncias, como por exemplo estendendo os benefícios para trabalhadores celetistas, de forma a estabelecer melhores condições para que haja a conciliação entre trabalho e demandas familiares.

Não será discutida nesta tese se os valores e prazos determinados na legislação são suficientes para impactar de maneira positiva a vida e as relações trabalho-família, a intenção aqui é demonstrar que o aparato legal da Lei 8.112/1990, faz previsões que considera a família e os relacionamentos familiares.

Já a Lei 12.772/2012 (BRASIL, 2012) dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal e sobre a Carreira do Magistério Superior tratando de assuntos como carga horária, remuneração, estrutura de carreira e aspectos específicos das atividades de ensino pesquisa e extensão.

Esta lei determina as atividades do Professor do Magistério Superior, conforme segue:

Art. 2º São atividades das Carreiras e Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal aquelas relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica.

§ 1º A Carreira de Magistério Superior destina-se a profissionais habilitados em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente no âmbito da educação superior (BRASIL, 2012).

Destaca-se a consideração da titulação para determinar as classes dos servidores docentes, consistindo em Auxiliares os graduados ou especialistas, Assistentes os docentes que possuem a titulação de mestrado e Adjuntos os que são doutores. E o desenvolvimento na carreira de Magistério Superior ocorre mediante promoções, alteração de classe, e progressões

funcionais, alteração do nível de vencimento dentro de uma mesma classe obtidas por meio de avaliações periódicas de desempenho e obtenção de titulação.

Sobre a remuneração, o Art. 16 dá a seguinte composição além do vencimento básico, e das vantagens e benefícios a que todos os servidores públicos têm direito (auxílios, ressarcimentos, indenizações), o docente recebe Retribuição por Titulação, como forma de incentivar a qualificação desses servidores pela formação em pós-graduação, mestrado e doutorado.

Em relação à carga horária de trabalho, os professores de instituições federais de ensino podem ser submetidos ao regime de 40 horas semanais em tempo integral e dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional ou ao regime de tempo parcial de 20 horas semanais, conforme disposto no Art. 20.

Conforme Art. 36, os docentes têm direito a gozar 45 dias de férias anuais que podem ser gozadas em até três parcelas.

A Lei 12.772/2012 (BRASIL, 2012) trata de aspectos mais objetivos da carreira dos docentes de universidades públicas, encaixando-a em uma estrutura e em etapas pré-determinadas.

Há também o Decreto 1.171/1994 (BRASIL, 1994), que aprova o Código Ética do Servidor Civil do Poder Executivo Federal, que se trata de um manual de conduta que apresenta deveres dos servidores públicos do executivo federal.

Como se trata de carreira pública, cabe mencionar o Decreto 7.203/2010 (BRASIL, 2010), que aponta:

Art. 1 A vedação do nepotismo no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal direta e indireta observará o disposto neste Decreto.

II - Familiar: o cônjuge, o companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau (BRASIL, 2010).

Nepotismo ocorre quando um agente público usa de sua posição de poder para nomear, contratar ou favorecer um ou mais familiar, que podem ser o cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau.

Além do decreto, a Portaria 1.144/2021 (BRASIL, 2021) do Ministério da Economia estabelece norma para prevenir a prática de nepotismo no âmbito do Ministério da Economia (a que está vinculada a carreira dos servidores públicos da União).

Cabe conclamar a Constituição Brasileira que, promulgada em 1988, dispõe que as universidades são indissociáveis entre ensino, pesquisa e extensão. E que a Lei de Diretrizes

Básicas da Educação, 9.394/1966 (BRASIL, 1966) trata, entre outros, dos profissionais da educação superior. O Plano Nacional de Pós-Graduação que exerce papel fundamental na definição dos rumos da pós-graduação, estimulando a integração entre o sistema universitário nacional e as políticas de desenvolvimento socioeconômico e científico-tecnológico do País (LOURENÇO; LIMA; NARCISO, 2016).

Segundo Ferrarezi Junior (2011, p. 15), o perfil do que deva ser um professor brasileiro, segundo a legislação, é: “um sujeito que dá aula, estuda, planeja e avalia, tudo dentro do horário de trabalho”, o que resumiria a atividade de ensino, e acrescenta-se no caso dos docentes universitários que “também precisa, por força da lei, produzir e divulgar o saber” (FERRAREZI JÚNIOR, 2011, p. 16), que diz respeito às atividades de pesquisa e extensão. Assim, a universidade exige de seus professores a manutenção permanente da pesquisa, geração de saber, divulgação do saber e aplicação do saber.

Especificamente sobre o ensino público, chama-se a atenção para o fato de que os professores são funcionários públicos, com uma carreira indefinida, confusa, com uma missão complexa e mal explicada, repleta de cobranças e nem sempre na mesma proporção de condições (FERRAREZI JUNIOR, 2011).

Ribeiro e Oliveira (2011) afirmam que a imagem de um professor de ensino superior brasileiro é a de um intelectual, de um cientista comprometido com o saber e, conseqüentemente, com suas pesquisas e com a atividade do ensino. No entanto, essa visão trata apenas de alguns aspectos das atribuições desse profissional, que envolvem o desenvolvimento de atividades de ensino, a pesquisa e a extensão (FERRAREZI JUNIOR, 2011; MINCATO; FERREIRA, 2011).

Diante desses argumentos, ressalta-se a relevância do docente universitário e resgata-se a importância que a profissão tem no contexto brasileiro. A complexidade da docência, somada à conjuntura do Brasil, demonstra como o docente é um sujeito interessante para ser abordado em pesquisas.

Ainda sobre a legislação, Ferrarezi Junior (2011) afirma que ela, muitas vezes, prevê direitos e funções bem definidas para os docentes da educação superior, mas nega a prática e atividade docente; por isso no próximo tópico discutiremos essa prática.

2.4.2 Quem é o professor universitário brasileiro?

Ser docente no ensino superior não é apenas uma questão de domínio de conteúdo. A prática pedagógica em tal nível de ensino é complexa, contextualizada, e se configura por escolhas éticas e políticas (LOURENÇO; LIMA; NARCISO, 2016).

O trabalho do docente da educação superior é caracterizado como aquele que envolve uma postura ética, moral e científica que incide diretamente na sociedade e, para isso precisa atualizar sua formação constantemente, pois do professor exige-se que estude e se aprofunde para que possa colaborar na aquisição de conhecimentos dos alunos, o que envolve a preparação das aulas e de seu conteúdo e até mesmo uma contextualização de suas pesquisas (MINCATO; FERREIRA, 2011; RIBEIRO; OLIVEIRA, 2011).

É necessário superar a ideia de que o professorado está associado somente ao domínio do saber e à vocação para ensinar. Assim, a docência poderá ser vista como uma profissão complexa que pode ser analisada do ponto de vista do indivíduo sobre a sua trajetória, ou seja, como uma carreira.

As mudanças recentes no ensino superior brasileiro apresentadas por Lourenço, Lima e Narciso (2016) são: a expansão e a diversificação do sistema de ensino superior; a instituição de um Estado Avaliativo; a mudança no perfil do estudante ingressante e no perfil esperado do egresso do ensino superior (e conseqüentemente do papel a ser desempenhado por estas instituições e respectivos professores); as mudanças no paradigma científico e pedagógico; a crescente percepção/conscientização dos docentes a respeito da necessidade de formação para a atuação como professores; a emergência de um novo perfil de professor universitário, podem contribuir para o entendimento da dinâmica de mudanças que o professor brasileiro vivência em sua carreira e que modifica seus papéis a todo momento.

Percebe-se um processo de complexificação e recomposição da docência ao longo da história que passa por uma evolução de vocação, passando a ofício, até chegar ao nível de profissão; dessa maneira, consegue-se incorporar e reconhecer novas dimensões inerentes a atividade docente (LESSARD; TARDIF, 2008).

Essa passagem de um ofício artesanal a uma profissão, em que “cada um constrói suas estratégias, apoiando-se em conhecimentos racionais e desenvolvendo sua especialização de ação na própria situação profissional, assim como sua autonomia” (LESSARD; TARDIF, 2008, p. 25), coloca o professor a serviço do ensino, como um profissional da aprendizagem ou do ensino-aprendizagem, através de um processo interpessoal e intencional. O professor profissional seria, portanto:

uma pessoa autônoma, dotada de competências específicas e especializadas que repousam sobre uma base de conhecimentos racionais, reconhecidos, oriundos da ciência, legitimados pela universidade, ou de conhecimentos explicitados, oriundos da prática. Quando sua origem é uma prática contextualizada, esses conhecimentos passam a ser autônomos e professados, isto é explicitado oralmente de maneira racional, e o professor é capaz de relatá-los (PERRENOUD *et al.*, 2001, p. 25).

Além disso, modificou-se a maneira de compreender o papel da docência na sociedade e, assim, o próprio professor passou a questionar o seu papel e função. Ao explicar o paradigma personalista³, Paquay e Wagner (2001) deixam claro como as mudanças contemporâneas influenciam esse questionamento, a partir da evolução da sociedade e da consequente mudança nas funções das instituições de ensino, e, portanto, do professor.

Franco (2000) responde à questão “Quem é o professor?” sob quatro perspectivas: a situacional, a institucional, a política, a profissional, e a do avanço do conhecimento. A autora contribui ao concluir que o professor do ensino superior,

trabalha em diferentes tipos de instituição, desenvolve nelas atividades que se qualificam de diferentes formas, enfrenta tensões das mais variadas, seja com os pares da mesma ou de diferentes áreas, é um profissional não necessariamente somente da universidade e mostra diferentes relações com o conhecimento, seja para produzi-lo ou para disseminá-lo. Caracteriza-se pela diversidade, pela pluralidade de opções, caminhos, alternativas, interesses e tensões (FRANCO, 2000, p. 63).

Mincato e Ferreira (2011) afirmam que, por serem assim descritas as atividades do docente universitário, consequentemente também assim é visto seu papel na sociedade e a forma como é conduzida a vida profissional do professor e suas avaliações. Ribeiro e Oliveira (2011) acrescentam que as atividades do professor universitário, relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão exigem do docente um bom tempo de dedicação e, sobretudo, uma formação intelectual atualizada e constante; portanto, a formação também faz parte das atribuições profissionais, para o desenvolvimento de suas funções e carreira.

No que trata sobre o ensino, envolve a capacidade de atuação em processos educacionais em cursos de graduação e pós-graduação e vinculam-se às atividades de planejamento e organização de curso: a avaliação, a orientação de alunos e à docência propriamente dita, que devem estar de acordo com o projeto pedagógico de cada curso. Sendo assim, é preciso reconhecer que a atuação do docente universitário não se resume à sala de

³ “De acordo com o paradigma personalista, o professor é antes de tudo uma pessoa: uma pessoa em evolução e em busca de um ‘tornar-se’, uma pessoa em relação ao outro (ABRAHAM, 1984). É claro que não há um perfil típico da ‘pessoa que ensina’, e a evolução pessoal não é teleguiada do exterior. Contudo, é necessário que, desde a formação inicial, provoque-se um movimento no sentido de um desenvolvimento pessoal e relacional” (PAQUAY; WAGNER, 2001, p. 142).

aula, pois envolve uma quantidade significativa de tarefas (FERRAREZI JUNIOR, 2011; MINCATO; FERREIRA, 2011).

A atividade de pesquisa relaciona-se às atividades que partem de um pressuposto problemático, a partir do qual se desenvolve um trabalho através de um processo de desenvolvimento que envolve leituras, processos analíticos, interpretativos e de experimentação, que permite o aprofundamento de algum aspecto ou conhecimento científico, produzindo novos saberes tecnológicos, científicos ou culturais. A pesquisa, também realizada no ambiente da graduação e da pós-graduação, tem como grande desafio ao docente a inserção do aluno no universo pesquisado, mediante o uso do conhecimento produzido para o ensino. As atividades envolvidas são: orientações, de iniciação científica, trabalhos de conclusão de curso, monografias, dissertações, teses e outros trabalhos científicos, além da possibilidade da orientação em estágios obrigatórios voltados para a formação profissional do estudante (FERRAREZI JUNIOR, 2011; MINCATO; FERREIRA, 2011).

Por fim, as atividades relacionadas à extensão e que contribuem para uma aproximação e integração das instituições com a comunidade, através da proposta de projetos, financiados ou não, promoção de eventos, como cursos, eventos, ciclos de debate, promovendo uma troca de saberes e conhecimentos a refletir a e na realidade da comunidade viabilizando ações transformadoras (FERRAREZI JUNIOR, 2011; MINCATO; FERREIRA, 2011).

Somada a essas funções da realidade do ensino superior brasileiro, ainda é atribuída aos docentes a responsabilidade pela gestão dessas instituições ao assumir cargos administrativos, como coordenação de cursos, chefia ou diretoria de departamentos ou unidades, pró-reitorias e reitorias, participação em conselhos, comitês, colegiados e outras atividades, exigindo do docente conhecimentos não relacionados à docência e, sim às questões administrativas (RIBEIRO; OLIVEIRA, 2011).

Ribeiro e Oliveira (2011) concluem que o professor do ensino superior deve estar preparado para todo tipo de atribuições, conforme as atividades caracterizadas, e que, muitas vezes, acabam tomando-lhe mais tempo do que a própria docência. Mincato e Ferreira (2011) apontam como exemplos de atividades que tomam tempo dos docentes: o planejamento das aulas de graduação e pós-graduação, a escolha de conteúdos, as orientações, as reuniões pedagógicas e a participação em comissões e cargos administrativos.

Lourenço, Lima e Narciso (2016) concluem que as responsabilidades dos professores ultrapassam o ensino e a pesquisa. Como bem apontam Benedito, Cerveró e Pavía (1995, p. 119), é amplo o conjunto de funções desempenhadas por um professor do ensino superior:

(a) o estudo e a pesquisa; (b) a docência, sua organização e o aperfeiçoamento de ambas; (c) a comunicação de suas investigações; (d) a inovação e a comunicação das inovações pedagógicas; (e) a orientação (tutoria) e a avaliação dos alunos; (f) a participação responsável na seleção de outros professores; (g) a avaliação da docência e da investigação; (h) a participação na gestão acadêmica; (i) o estabelecimento de relações com o mundo do trabalho, da cultura etc.; (j) a promoção de relações e intercâmbio departamental e interuniversitário, e (k) a contribuição para criar um clima de colaboração entre os professores.

Pimenta e Anastasiou (2008) acrescentam outras atividades exercidas pelo docente do ensino superior, como as decisões sobre currículos, políticas de pesquisa e financiamento, não apenas no seu âmbito, mas também no âmbito dos sistemas públicos estaduais, do sistema nacional de educação e das instituições científicas de fomento, de políticas de pesquisa, de ensino e de avaliação.

Diante do exposto, há necessidade de se desmistificar a crença de que “quem sabe, automaticamente sabe ensinar” (LOURENÇO; LIMA; NARCISO, 2016, p. 703).

Para Masetto (2009), três classes de competências são esperadas de um professor de ensino superior. A primeira refere-se à competência em determinada área de conhecimento, elevado domínio dos conhecimentos, seja adquirido na formação básica, seja adquirido na atividade profissional, o que requer constante atualização, o que é conseguido pela atividade de pesquisa e participação em eventos científicos ou na realização de cursos. A segunda é a competência pedagógica, o que envolve conhecer em profundidade o processo ensino aprendizagem e os fatores que afetam a sua dinâmica e a qualidade dos seus resultados e a capacidade de estabelecer adequadas relações com os alunos e entre os alunos e dominar as tecnologias educacionais, entre outras. Por fim, uma terceira competência envolve o exercício da dimensão política, já que, como cidadão, a ele não é dado o direito de negligenciar a realidade social, a vida em sociedade, devendo ter uma visão crítica da própria educação como processo social.

Algo que merece destaque ao se discutir a docência é a presença do “objeto humano”, que segundo Tardif e Lessard (2005, p. 8), modifica profundamente a natureza do trabalho e a atividade do trabalhador. Para os autores, “ensinar é trabalhar com seres humanos, sobre seres humanos, para seres humanos”, assim, a interação humana é uma característica da atividade docente que não deve ser ignorada, pois a relação do trabalhador com seu objeto de trabalho e a natureza desse objeto são essenciais para compreender a atividade profissional.

Perrenoud *et al.* (2001), em acordo com a afirmação de que a docência é uma profissão de interação entre objetos humanos, afirmam que o ensino é um processo interpessoal e intencional de gestão de condições de aprendizagem e regulação interativa.

Nóvoa (2007) também compartilha da concepção da docência profissional e divide as dimensões da identidade de um professor numa perspectiva metodológica a partir de histórias de vida. Essa divisão está relacionada à crise de identidade dos professores e à separação entre o *eu* pessoal e o *eu* profissional imposta por ela.

As Dimensões profissionais envolvem as práticas do professor e questões relacionadas à profissão professor. Já as Dimensões pessoais envolvem considerar aspectos pessoais da pessoa no exercício da profissão docente (NÓVOA, 2007).

Coloca-se assim, face a face, a pessoa e o profissional, o ser e o ensinar, pois as opções feitas como profissional e professor se cruzam:

E as opções que cada um de nós tem de fazer como professor, as quais cruzam a nossa maneira de ser com a nossa maneira de ensinar e desvendam na nossa maneira de ensinar a nossa maneira de ser. É impossível separar o *eu* profissional do *eu* pessoal (NÓVOA, 2007, p. 17).

Dessa forma, ressalta-se o docente como um profissional emancipado, que possui responsabilidades que vão além da reprodução de conhecimento, e do entendimento de que a docência é uma missão de vida. O indivíduo, independentemente de sua profissão, pode e deve assumir o gerenciamento de sua trajetória profissional e pessoal, possibilitando o desenvolvimento de diferentes formas.

Essa complexidade revelada nos leva a apresentar a carreira docente no serviço público como muito mais do que a estrutura da legislação. Essa ideia será argumentada na próxima seção.

2.4.3 O servidor público como detentor de uma carreira

Os estudos contemplados nesta revisão apresentam estudos que privilegiam aspectos da estrutura e histórico da administração pública brasileira, além de aspectos voltados às organizações, em uma perspectiva da dimensão objetiva (AZEVEDO; LOUREIRO, 2003; GOMES; SILVA; SÓRIA, 2012; GRAEF; CARMO, 2008; SILVA, 2018; SOUZA; ANTUNES, 2015). Por outro lado, encontram-se estudos que visam a integrar aspectos subjetivos aos estudos das carreiras públicas, destacando-se os estudos conduzidos por Carvalho (2015) e Silva, Balassiano e Silva (2014). Esta tese parte dessa proposta integradora.

Silva, Balassiano e Silva (2014) discutem como as carreiras são construídas no setor público brasileiro, abordando os processos pessoais de carreira de servidores com carreiras

técnicas de nível superior no setor público, diante das diferentes perspectivas de carreiras articuladas no contexto social contemporâneo.

Os argumentos que sustentam o trabalho são que as carreiras acompanham um sistema social maior, evoluindo como resposta às transformações ocorridas na sociedade, na economia e na política. Essas mudanças acarretam impactos na forma como as organizações e os trabalhadores se relacionam, redefinindo as relações entre o capital e o trabalho.

Essa discussão sobre a maneira como as carreiras são construídas no setor privado vem sendo objeto de investigação exaustiva ao longo dos últimos vinte anos. No entanto, a compreensão da essência de como tais construções têm operado no setor público brasileiro ainda constitui uma lacuna na literatura atual sobre o tema (SILVA; BALASSIANO; SILVA, 2014).

As considerações finais dos autores apontam que foi possível evidenciar indivíduos gerenciando suas carreiras de maneira autônoma em relação às premissas assumidas pelas organizações públicas, em composições de elementos que caracterizam o que foi aqui chamado de burocrata proteano: um profissional que se utiliza da burocracia pública para ser proteano, observando que os recursos e as limitações dela são articulados nas metamorfoses de carreira, em lógicas das quais ele se utiliza como servidor público para satisfazer suas expectativas individuais de carreira e até pode abrir mão da estabilidade (SILVA; BALASSIANO; SILVA, 2014).

Percebe-se que os servidores públicos, embora envolvidos por uma estrutura que influencia seu desenvolvimento e expectativas sobre a carreira, de um ponto de vista tradicional, possui acesso a informações externas como salários e a valorização no setor privado. Esse acesso a informações faz com que o indivíduo desenvolva uma lógica de permanecer na administração pública e usufruir seus benefícios, como estabilidade, status, networking, mas não o fecha para buscar novas oportunidades, como um novo concurso público ou a possibilidade de transição para empresas privadas, adquirindo um sentido de gerir sua carreira segundo seus próprios interesses.

A justificativa de Carvalho (2015) para abordar ambas as dimensões nos estudos sobre carreiras públicas, ajuda a corroborar com a proposta desta tese.

Para a autora, ao abordar a dimensão objetiva da carreira, permite o estudo de sua estrutura e expectativas formais possibilitando entender seu contexto. Por outro lado, ao considerar aspectos subjetivos, possibilita examinar as interpretações e as experiências vividas pelos indivíduos, enfoque menos explorado nos estudos sobre carreira de servidores públicos (CARVAHO, 2015).

A partir desta abordagem Carvalho (2015) justificou que esta perspectiva contribui para elevar o potencial analítico de um estudo por promover uma abordagem mais integrada e abrangente. Para isso, considerou a análise do contexto, da estrutura da carreira e as interpretações destes sujeitos.

Esta tese alinha-se à elaboração de um estudo integrador das dimensões objetiva e subjetiva no estudo das carreiras públicas, especificamente da carreira de docentes de universidades federais. Conforme Silva, Balassiano e Silva (2014), essa é uma possibilidade de estudo no âmbito do setor público brasileiro. E argumenta-se ainda que, apesar da estrutura e legislação rígida que faz parte do contexto das carreiras públicas, é correto afirmar a existência de carreiras no setor público, e que a contribuição de um trabalho que busque a investigação de experiências e interpretações de servidores públicos contribui para consolidar esse entendimento (CARVALHO, 2015).

Relacionada à discussão sobre a gestão de carreiras pelo próprio profissional, Freire e Fernandez (2015) abordam as tensões, dilemas e aprendizados de professores universitários no início de carreira. As autoras fazem considerações importantes sobre a docência universitária e a formação para este trabalho, permitindo compreender que a carreira docente no tempo e espaço envolve lidar com situações de estabilidade e instabilidade e com a necessidade do aprendizado e formação contínuos.

No intuito de compreender as tensões e dificuldades dos docentes, entendidos como constituintes de um espaço social específico, que tem suas características próprias Freire e Fernandez (2015), utilizam o conceito de campo de Pierre Bourdieu: um espaço social que possui uma estrutura particular, com objetivos específicos, que funciona de forma relativamente autônoma em relação a outros espaços sociais, formado pela afinidade ou pela diferenciação de interesses dos seus agentes, que partilham o mesmo sentido de jogo, de modo a viabilizar uma luta pelo poder simbólico em disputa no campo.

Sobre o funcionamento do campo da docência universitária, ele possui suas próprias regras de funcionamento, diferentes posições determinadas em função do capital que possuem os agentes, um *habitus* de classe coletivo, ações que permeiam a prática profissional que se reproduzem historicamente, e tensões que reorientam as ações dentro desse espaço social (FREIRE; FERNANDEZ, 2015). Assim, existe um campo, o campo da docência, que possui uma estrutura definida e que se relaciona com diferentes agentes, que são alunos, pares, órgãos e instituições, mediante regras e relacionamentos pré-definidos e em transformação que constituem um *habitus*. Esses agentes dispõem de diferentes elementos que podem

atender a interesses neste campo, os chamados capitais simbólicos, sociais, culturais e econômicos, que irão definir seus papéis e influência nesta estrutura.

As discussões aqui apresentadas permitem desmistificar a ideia de que o servidor público por estar inserido em uma estrutura, e o docente, por estar relacionado à dominação do saber e a vocação, não possuem expectativas e planos próprios para o desenvolvimento de suas carreiras.

Assim, já que a carreira pertence ao indivíduo, em uma perspectiva moderna, ele pode assumir o controle sobre o planejamento de sua carreira e, influenciado pelo mercado de trabalho ampliar suas expectativas. O indivíduo, independentemente de sua profissão, pode e deve assumir o gerenciamento de sua trajetória profissional e pessoal, possibilitando o desenvolvimento de diferentes formas. Assim, estudar carreiras ainda pouco exploradas podem revelar aspectos importantes para desvelar como as carreiras são aspectos centrais da vida das pessoas.

Conforme afirmação de Silva, Balassiano e Silva (2014), as carreiras acompanham um sistema social maior, evoluindo como resposta às transformações ocorridas na sociedade, na economia e na política. Essas mudanças acarretam impactos na forma como as organizações e os trabalhadores se relacionam, redefinindo as relações entre o capital e o trabalho. Essa afirmação dos autores permite realizar uma conexão entre o conceito de carreiras e a realidade da *dual career* que podem ser reconhecidas como um fenômeno que ocorre, também, no âmbito da administração pública.

A partir dessa perspectiva, neste estudo focou-se na carreira docente no setor público sob a perspectiva do fenômeno *dual career*, permitindo desmitificar a ideia de que o servidor público, por estar inserido em uma estrutura e o docente por estar relacionado à dominação do saber e a vocação, não possuem expectativas e planos próprios para o desenvolvimento de suas carreiras. Assim, a docência exercida em universidades federais é entendida como uma profissão e carreira que envolvem a trajetória do docente em relação às dimensões objetiva e subjetiva.

3 AVANÇOS E CONEXÕES: CARREIRAS E *DUAL CAREER* NO ÂMBITO DOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS

Por mais evidente que possa parecer a relação entre carreiras e *dual career*, nesta seção, demonstra-se como o conceito de carreiras atualizado e baseado em dimensões objetiva e subjetiva pode contribuir para que o tema *dual career* se fortaleça e solidifique-se dentro dos Estudos Organizacionais, como forma de se investigar as relações entre trabalho e família e o próprio fenômeno.

Uma crítica realiza aos estudos sobre *dual career* é o fato de que o conceito de carreiras limita a contribuição para os estudos (HUGHES, 2013). Isso porque Rapoport e Rapoport (1969, 1971, 1976) consideraram a concepção carreira como um avanço na trajetória profissional apenas do ponto de vista da atividade profissional exercida ou da falta de uma concepção (ANDRETTA; BERLATO, 2019).

Somando esforços à discussão realizada por Andretta e Berlato (2019), estabelecemos um conceito de carreira que possibilita ampliar a complexidade dos estudos sobre *dual career* no campo dos Estudos Organizacionais e superar a reprodução do conceito inicial de Rapoport e Rapoport (1969, 1971, 1976).

Andretta e Berlato (2019), Castro (2015) e Santos (2011), afirmam que na atualidade ainda se reproduz o conceito de carreira e *dual career* de Rapoport e Rapoport (1969). A visão inicial da *dual career* e do conceito de carreiras privilegia determinadas profissões e em torno de uma elite que ocupa altos cargos e recebe altos salários (PIXLEY, 2009).

Isso limita o estudo nos dias de hoje, pois vivemos uma transformação no mundo do trabalho que alterou os conceitos de carreira. Superar esse impasse pode contribuir para o avanço teórico das *dual career* (PIXLEY, 2009), e promover a inclusão de diferentes perfis nos estudos.

Os estudos sobre o fenômeno *dual career* devem compreender todas as famílias em que os cônjuges trabalham, de modo a considerar as carreiras um projeto compartilhado entre os indivíduos (ANDRETTA; BERLATO, 2019), e a ampla discussão que envolve as relações trabalho e família, sobretudo aquelas que se voltam para o casal (BERLATO; FERNANDES; MANTOVANI, 2019).

Assim, o conceito de casais/famílias *dual career* permanece válido e verifica-se a necessidade da modificação da compreensão do conceito de carreiras (ANDRETTA; BERLATO, 2019) para considerar além da perspectiva objetiva, o domínio subjetivo que as compõe. Considerando, ainda, que as variáveis de estudo são mutáveis e podem ser revistas,

confirmando ou refutando estudos anteriores (BERLATO; FERNANDES; MANTOVANI, 2019). Essa discussão fortalece e corrobora com a atualidade e relevância do tema.

Como forma de solucionar os problemas identificados, busca-se avançar na mudança no entendimento do seu elemento central, que é propriamente a carreira, como sugerem Andretta e Santos (2019).

Ao resgatar o caráter interdisciplinar do campo de carreiras e as diversas áreas do conhecimento que influenciaram e contribuíram para a consolidação dos estudos da área (ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989; KHAPOVA; ARTHUR, 2011; MOORE; GUNZ; HALL, 2007; MAYRHOFER; MEYER; STEYRER, 2007) é possível aproximar-se dessa solução. Ao realizar uma análise dessas áreas do conhecimento, pode-se afirmar que a partir da junção de conceitos e teorias importantes surgiu um novo e fértil campo de estudos que são os estudos e teorias das carreiras.

Ao abordar o campo de carreiras como interdisciplinar, obtêm-se a possibilidade de ampliar as possibilidades de estudo e contextualizar o conceito para a realidade atual em que é possível demonstrar as sequências de experiências de indivíduos ao longo do tempo, unindo isso à ideia de que a carreira está relacionada aos indivíduos e às organizações, dinâmica e inacabada.

Entre essas possibilidades, pode-se citar: o entendimento de carreiras como um fenômeno amplo e sem pré-definições excludentes, elucidar a forma como as estruturas da sociedade moldam comportamentos e a vida das pessoas, e a maneira como as pessoas que desafiam a ordem social vivem e experimentam o mundo social. Segundo Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007), os estudos organizacionais contribuem para o campo de estudos em carreiras com a visão de estrutura *versus* agência e as relações mútuas entre esses dois elementos que ajudam a explicar o comportamento dos indivíduos. Esses autores defendem que o foco dos estudos deve estar pautado nos indivíduos, nas organizações e na sociedade, e as carreiras localizadas na interseção da história da sociedade e da biografia individual, considerando o contexto como elemento fundamental para os estudos de carreiras.

Além disso, a perspectiva da Escola de Chicago é a de que a mobilidade sociológica da carreira não se limita a descrever uma sequência de papéis desempenhados dentro dos limites de uma organização formal. Dessa maneira, a inserção em uma estrutura deixa de ser contexto necessário para a aplicação do termo carreiras e investigar processos sociais mais amplos.

A proposta de Hughes (1937) é que carreira seja um termo de sentido ampliado para se referir a qualquer vertente social do curso de qualquer pessoa ao longo da vida, em que a

carreira não está de modo algum esgotada em uma série de negócios, profissões e realizações e estruturas.

Hughes (1937) dividiu as carreiras em carreira subjetiva em torno da "passagem da pessoa pela vida no trabalho" e carreira objetiva relacionada "à constituição e à organização social dessas trajetórias de vida pelas empresas". Portanto, uma carreira consiste, objetivamente, em uma série de *status* e em ofícios claramente definidos e subjetivamente, uma carreira é a perspectiva móvel na qual a pessoa vê sua vida como um todo e interpreta o significado de seus vários atributos, ações e coisas que acontece com ele.

Assim, o conceito de carreiras também foi ampliado, levando em consideração aspectos da sociedade, economia e cultura atuais e, passou a explorar aspectos para além do interior das organizações e suas estruturas. Isso permitiu considerar e ampliar o contexto que é tão importante nesse campo de estudos, e que, na atualidade, está permeado por dinamicidade, flexibilidade, imprevisibilidades, indispensáveis para entender a realidade da sociedade.

Nesta tese, o entendimento é de que carreiras são a trajetória de vida de um indivíduo que incorpora elementos das experiências vividas, em um contexto dinâmico e não excludente, sem roteiros pré-estabelecidos e não necessariamente vinculada a uma organização.

As discussões sobre a contextualização do conceito *dual career* e as dimensões objetiva e subjetiva das carreiras já foram exploradas anteriormente. A intenção, neste momento é discutir a relevância desta discussão para os estudos organizacionais, demonstrando o avanço teórico que neste trabalho se propõe e ajudar a compreender as relações teóricas utilizadas.

Ao recontextualizar o conceito de carreiras e ampliando como é entendida no mundo e sociedade contemporânea, este estudo teórico se aproxima da divisão analítica proposta por Bendassolli (2009), Carvalho *et al.* (2015) e Ribeiro (2009).

Na intenção de aprofundar as discussões entre trabalho-família-carreiras no âmbito dos estudos organizacionais, demonstrou-se como incorporar as dimensões objetiva e subjetiva das carreiras, e considerar o contexto e a dinâmica social contribui para o avanço da temática *dual career*

Considerando as contribuições dessa perspectiva para *dual career* e considerando a própria carreira como uma trajetória de vida, de maneira cronológica e analítica pode-se considerar que o contexto é dinâmico e se modifica na mesma proporção em que a sociedade se altera historicamente.

Portanto, a proposta buscou alinhar autores do campo de carreiras e pesquisadores das famílias *dual career*, demonstrando como atualizar os conceitos diante da realidade, seu contexto e trajetórias dos indivíduos é importante para fortalecer os estudos e pesquisas da área, oferecendo robustez e complexidade nas análises e reflexões.

Além disso, ao se considerar a *dual career*, pode-se afirmar que também contribui para a ampliação do conceito de carreiras, pois abre os olhos de pesquisadores sobre novos elementos e categorias de análise dentro do campo de estudos.

Mayrhofer, Meyer e Steyrer (2007) afirmam que um contexto pouco explorado, como as relações trabalho-família e a trajetória do indivíduo como detentor de sua história, pode favorecer o entendimento das *dual careers* e Berlato (2015) indica que considerar outros elementos estruturais pode fornecer uma nova perspectiva para o fenômeno *dual career*

E é neste ponto que se pode e se faz necessário incorporar as relações familiares aos estudos e análises, pois favorece a valorização do indivíduo e da construção de sua trajetória de vida, fortalecendo a ideia de que que carreira pertence à pessoa.

Na intenção de aprofundar as discussões entre trabalho-família-carreiras no âmbito dos estudos organizacionais, demonstrou-se como incorporar as dimensões objetiva e subjetiva das carreiras e considerar o contexto e a dinâmica social contribui para o avanço da temática *dual career*.

Essa interface concebe um deslocamento das teorias de carreira para permitir o acesso aos elementos objetivos e subjetivos do meio social, pois a carreira contempla todas as experiências do indivíduo que são significativas para a vivência do trabalho e da profissão, evidenciando-se que carreira e família sejam compreendidas de modo mais amplo, comprovando a sinergia com as organizações e sua sensibilidade aos aspectos culturais (ANDRETTA; BERLATO, 2019).

Sob a lente da *dual career*, pode-se considerar a relação entre vida e trabalho de modo a contemplar as complexidades contemporâneas, especificamente a mobilidade socio laboral, ou seja, as possibilidades de transformação do sujeito e do contexto com relação à vida e ao trabalho se tornam mais vastas. A análise de diferentes momentos da vida de um casal e o impacto da relação conjugal nas carreiras e vice-versa podem ajudar a compreender conflitos, tensões e estabilidades, mudanças que atingem os indivíduos dentro e fora das organizações.

Além disso, com essa perspectiva focada na relação entre as vivências e dinâmicas estabelecidas e torno da a vida profissional, pode-se tratar temas como o desenvolvimento e planejamento de carreiras e, dessa maneira, incluir nos estudos sobre *dual career* aspectos para a compreensão de práticas de aprendizagem social e relações intragrupais.

As interações dos indivíduos nas organizações perpassam as crenças, valores e relações familiares; a forma como se relaciona em sociedade é aprendida no âmbito da família, dessa forma investigar famílias *dual career*, pode ajudar a compreender melhor as relações e como as pessoas as constroem. Isso também pode se relacionar ao tema redes e relacionamentos organizacionais, que contempla relacionamentos intra e interorganizacionais em suas dimensões estrutural, espacial, relacional, cultural-cognitiva e política.

Além disso, há situações específicas na vida desses casais, os conflitos de papéis, a conciliação da vida pessoal e profissional, o relacionamento família-trabalho e a organização das carreiras e da vida doméstica.

Portanto, comprova-se e defende-se a necessidade de ampliar estudos sobre esse tema, uma vez que carreiras, trabalho e a vida familiar constituem categorias estruturantes e essenciais da vida das pessoas e da sociedade contemporânea.

Conclui-se que, essa discussão teórica revelou a relevância e atualidade do tema *dual career* que se constitui em fenômeno que pode ser observado e merece a atenção da academia para promover conhecimentos sobre a sociedade atual e pode ser enquadrado dentro das discussões dos estudos organizacionais de maneira ampla, pois permite compreender as relações que se estabelecem em torno da carreira tanto do profissional quanto do pessoal, como vice-versa.

A Administração como ciência social aplicada busca estudar como os indivíduos se relacionam com a realidade e/ou com o mundo social. Essa realidade é construída por processos sociais, nos quais significados são negociados, o consenso formado e a contestação são possíveis. Estudam-se instituições como entidades, indivíduos em termos de seus traços, papéis e identidades, e a capacidade e intenção dos indivíduos de compreender e criar significados.

Os estudos sobre carreiras podem se valer do construcionismo social para investigá-las como processo interativo no tempo e espaço.

A partir do prisma socioconstrucionista, é possível compreender as carreiras como trajetórias, independentemente da profissão, do nível de renda ou da posição que se ocupa (ANDRETTA; BERLATO, 2019; COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004).

Sobre as implicações desses princípios do construcionismo social para os estudos de carreiras, afirma-se que impactam auxiliando os pesquisadores a questionar definições convencionais de carreira e destacam a importância do contexto histórico e cultural na estruturação de nossa carreira e ação, elucidando os elos entre os indivíduos e seus mundos sociais.

Além disso, aponta-se para a forma como os pesquisadores podem estudar carreiras a partir da abordagem, facilitando uma maior compreensão da relação entre agência individual e contexto social e apresentando-se como uma perspectiva que possibilita trazer contradições de expandir a visão reducionista predominante na teorização de carreiras. A abordagem construcionista social parte do pressuposto de que a realidade social é produto da construção humana e permite ao pesquisador incluir em sua análise diversos aspectos interessantes para interpretação da ação humana e de suas experiências, inclusive das carreiras (ANDRETTA; BERLATO, 2019; COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004).

A discussão de como analisar as trajetórias dos indivíduos e a *dual career* a partir do construcionismo social permite, de maneira mais completa e complexa, esclarecer a relevância de se considerar os aspectos micro e macrosociais em que as pessoas vivem, trabalham, aprendem e experienciam.

Já que os casais *dual career* constroem uma trajetória profissional compartilhada (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976), conhecer essa trajetória é fundamental.

Desse ponto de vista, destaca-se o uso das histórias de vida como meio de coletar dados sobre como as pessoas construíram suas vidas, sustentando a ideia de que o desdobramento de uma vida estava ligado às contingências da situação social em que a pessoa vivia. Um argumento utilizado para evidenciar a relevância do uso dessa metodologia é que as histórias de vida forneciam evidências de como instituições específicas extraíam seu próprio sustento da padronização da vida dos povos: Uma instituição social só pode ser plenamente entendida se não nos limitarmos ao estudo abstrato de sua organização formal, mas analisar a maneira como aparece na experiência pessoal de vários membros do grupo e seguir a influência que isso tem sobre suas vidas (BARLEY, 1989).

O uso do método história de vida, como material primário de investigação foi escolhido pois além de permitir a recuperação, sistematização e análise de fatos e experiências vividas, pode contribuir para compreensão de momentos históricos, estrutura social e elementos advindos das relações entre sujeitos (MIRANDA; CAPELLE; MAFRA, 2014).

Além disso, Closs e Rocha-de-Oliveira (2015) abordam a possibilidade do método história de vida na compreensão de aspectos objetivos e subjetivos, resultando em construções sociais e de sentido entre indivíduos, sociedade e organizações em determinado contexto, permitindo, assim, acesso às diversas dimensões da vida humana e favorecendo uma visão interdisciplinar de carreiras contemporâneas, enriquecendo investigações sobre o tema e ampliando a sua compreensão.

Cohen, Duberley e Mallon (2004) afirmam que as carreiras são histórias contínuas que estão sendo construídas, no espaço de tempo passado e presente, e que esse entendimento é central para a visão de contexto atual sobre elas.

Em se tratando da carreira de docentes e do uso do método história de vida, as contribuições de Nóvoa (1992) revelam a importância de se conhecer a história de vida de professores.

Além dele, Tardif (2000) e Tardif e Lessard (2013) defendem propostas de estudo, utilizando-se da história de vida de professores para investigar a prática e saberes docentes.

Nóvoa (2007) também compartilha da concepção da docência profissional e divide as dimensões da identidade de um professor numa perspectiva metodológica a partir de histórias de vida. Essa divisão está relacionada à crise de identidade dos professores e à separação entre o *eu* pessoal e o *eu* profissional imposta por ela.

O autor apresenta o uso de abordagens biográficas e das histórias de vida como tendência nas pesquisas sobre estes profissionais e que a vivência da docência se faz durante toda a vida, desde antes da formação até o exercício do professorado. Estas ideias contribuem para que se entenda a carreira docente a partir do conceito de carreiras como trajetórias compostas de dimensões objetivas e subjetivas.

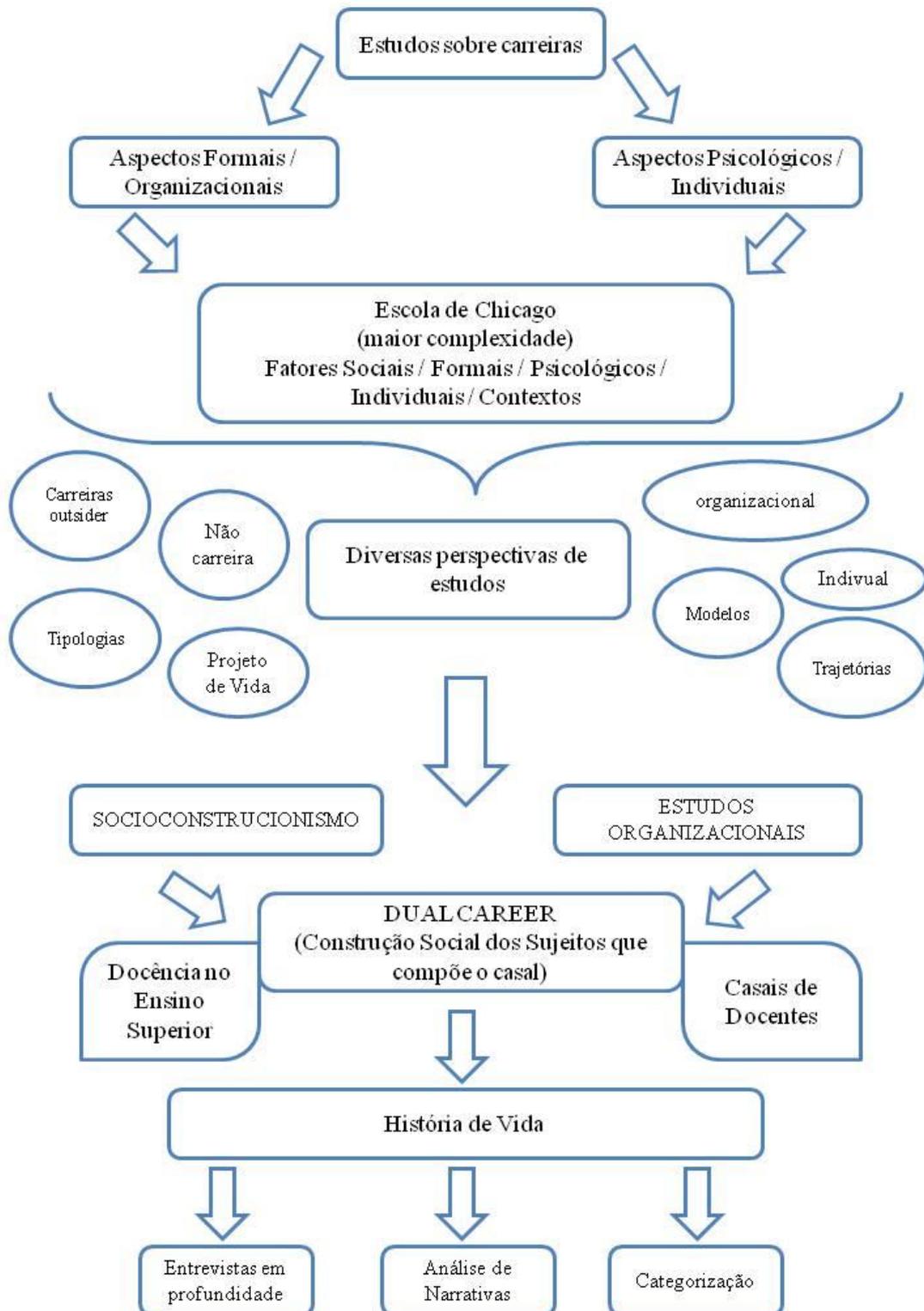
As Dimensões profissionais envolvem as práticas do professor e questões relacionadas à profissão professor. Já as Dimensões pessoais envolvem a consideração de aspectos pessoais da pessoa no exercício da profissão docente (NÓVOA, 2007).

Defende-se, portanto, que o uso da história de vida está em consonância com o objetivo de se estudar as *dual career* e as relações família-carreira entre docentes de universidades federais, pois defende-se que o método possui a capacidade explicativa necessária para se investigar essas relações além de compreender como são construídas. Além disso, leva em consideração a trajetória do indivíduo, o tempo e o contexto em que os relatos ocorrem, assim como a perspectiva de carreira abordada neste trabalho.

Por fim, o fato de utilizar a história de vida com casais irá demonstrar como um método de pesquisa qualitativo pode evoluir, de modo a contribuir com investigações que deem conta de explicar a sociedade, a medida que também passa por transformações.

A Figura 7 ilustra como a evolução do conceito de carreiras, a *dual carrer* e o método história de vida estão relacionados, demonstrando a proposta desta tese em adotar o referencial teórico apresentado e o método de pesquisa escolhido de forma a promover avanços no campo de pesquisa em que está inserida.

Figura 7 - Quadro explicativo - conexões teórico metodológicas



Fonte: Da autora (2022).

A Figura 7 tem o propósito de demonstrar que na origem dos estudos sobre carreiras havia uma tendência a se voltar apenas para aspectos formais e organizacionais. Os aspectos

psicológicos e individuais eram tratados de maneira a parte, quando tratados. Como já discutido com as diversas contribuições que os estudos de carreira tiveram de diferentes áreas do conhecimento, foi possível uma visão mais integrada desses aspectos.

Destaca-se, aqui, a Escola de Chicago, em que seus estudiosos foram alguns dos primeiros a incorporar aos estudos aspectos da sociologia para o campo de carreiras e buscou unir esses aspectos em duas dimensões, objetiva e subjetiva, de maneira explicativa e não excludente, possibilitando ampliar as possibilidades de análise e complexidade em torno das pesquisas. Passou-se a considerar fatores sociais, formais, culturais e também fatores psicológicos, individuais e fatores do contexto, entre outros, que possibilitaram avanços importantes pelos pesquisadores que os sucederam e novas perspectivas como a não-carreira, as carreiras *outside*, e a carreira como trajetória pertencente ao indivíduo que é defendida nesta tese.

Nos estudos organizacionais, utiliza-se da contribuição das diversas áreas do conhecimento para se estudar temáticas diversas, com enfoque em proporcionar uma maior e melhor complexidade de análise dessas temáticas. E as carreiras nesse âmbito podem ser estudadas com as contribuições de estudiosos que consideram o contexto, as estruturas, as dimensões objetivas e subjetivas.

Nesta tese, a proposta é empregar o socioconstrucionismo, incluso nos Estudos Organizacionais, para se estudar a carreira por uma visão da construção social dos indivíduos, com a intenção de estudar a carreira de um casal sob a ótica da *dual career* e não a carreira de apenas um indivíduo.

O conceito *dual career* já vem sendo discutido na literatura por diversos autores, como apresentado no referencial teórico deste trabalho. No entanto, constatou-se a pouca ênfase desses trabalhos em adotar uma metodologia qualitativa e que as discussões ainda voltam-se para os aspectos formais e organizacionais.

A proposta desenvolvida nesta tese apresenta o socioconstrucionismo para discutir a *dual career* como construção social dos sujeitos que compõe o casal.

Neste estudo, serão consideradas *dual career* as famílias em que os cônjuges gerenciam simultaneamente seus objetivos e aspirações profissionais direcionadas para uma carreira, com demandas familiares oriundas da vida doméstica e da parentalidade e permanecem juntos planejando seu futuro profissional e pessoal.

O estudo empírico será em torno da carreira de casais heteronormativos de docentes que atuam no ensino superior, considerando o casal como sujeito de pesquisa. Ressalta-se que

há a possibilidade de estudo em diversas formas de contexto, estruturas familiares e profissões ou ocupações.

Para pesquisar a construção social dos casais em torno de suas carreiras, será utilizado o método história de vida que é considerado como adequado para se resgatar e conhecer a trajetória de vida do casal e promover a compreensão de como a *dual career* aconteceu e acontece entre eles.

Os procedimentos metodológicos apresentam como o socioconstrucionismo, a história de vida e as técnicas de pesquisa serão discutidos no capítulo seguinte, no qual será apresentada a metodologia do trabalho.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Definir os procedimentos metodológicos de um trabalho de pesquisa consiste em construir um caminho confiável, por meio de aparatos aceitos pela ciência para estabelecer relações entre as discussões teóricas apresentadas e a realidade encontrada, por meio dos aspectos empíricos analisados e também com a possibilidade de análise mais adequada para responder aos propósitos e problema de pesquisa.

4.1 Concepções fundamentais da pesquisa

Acredita-se que para contemplar estudos de carreira abrangentes e que possam agregar as relações familiares e o fenômeno das famílias em que seus chefes estão comprometidos com as relações familiares e as carreiras, é necessário explorar diferentes possibilidades ontológicas, epistemológicas e metodológicas, promovendo, assim, a interdisciplinaridade própria do campo de carreiras e o avanço dos estudos científicos.

As escolhas de um pesquisador traduzem sua maneira de ver e analisar a realidade, o contexto, os problemas e seu objeto de pesquisa, e é a partir dessa escolha que suas análises, resultados e conclusões serão obtidos.

O rigor metodológico, segundo Dresch, Lacerda e Miguel (2015), é extremamente necessário para garantir a validade e a confiabilidade de uma pesquisa científica. Para os referidos autores, a decisão que leva os pesquisadores à escolha metodológica está intrinsecamente associada aos seus posicionamentos ontológicos e epistemológicos.

Burrell e Morgan (1979) afirmam que todas as teorias de administração são baseadas em uma filosofia da ciência e uma teoria da sociedade. Para os autores, os pressupostos sobre a natureza da ciência social são de natureza ontológica, epistemológica e de natureza humana. Os pressupostos ontológicos fazem referência à essência do fenômeno sob investigação, enquanto os epistemológicos baseiam-se no conhecimento e são atrelados às necessidades de entender o mundo e de transmissão do conhecimento, e o pressuposto de natureza humana busca compreender a relação entre os seres humanos e o contexto. O conjunto de pressupostos influenciam diretamente nas escolhas de natureza metodológica.

Em termos ontológicos, admite-se que realidade é uma construção sócio-histórica na qual os sujeitos vivenciam experiências em suas interações no mundo. Epistemologicamente entende-se que o conhecimento é socialmente construído a partir das experiências vividas e

interpretações das pessoas em interação, sob uma ótica socioconstrucionista. Por fim, pesquisa utiliza-se de uma abordagem qualitativa.

Acredita-se que a partir da perspectiva adotada nesta pesquisa, o conhecimento produzido poderá fornecer contribuições para novas reflexões acerca da carreira de docentes, agregando conhecimentos sobre as *dual careers*.

4.1.1 Socioconstrucionismo

A Administração como ciência social aplicada busca estudar como os indivíduos se relacionam com a realidade social. Essa realidade é construída por processos sociais nos quais significados são negociados, o consenso formado e a contestação é possível.

A evolução das práticas metodológicas tem desenvolvido diversas novas ferramentas para a análise qualitativa, que permitem conhecer essa realidade social e como cada ser humano é capaz de enxergar, ou sentir, e definir, de alguma maneira, o seu ambiente, os problemas cotidianos e os eventos existentes em sua vida da mesma forma, as ciências procuram “lentes teóricas” que lhes proporcionarão diferentes maneiras de enxergar os fenômenos analisados.

O Construcionismo Social, assim como outras tradições da pesquisa qualitativa, posiciona-se como uma epistemologia para as pesquisas sociais. Berger e Luckman (1995) consideram a realidade concebida em uma visão sistêmica e dinâmica que permite obter uma explicação sobre como a realidade é conhecida e aceita

Os autores defendem que o modo como o indivíduo vive, define a sociedade, percebe e interage com as ações humanas e as pessoas constrói o mundo social.

As contribuições de Cunliffe (2008) apontam que pesquisas baseadas no construcionismo social tornaram-se cada vez mais populares dentro de estudos organizacionais ao longo dos últimos 20 anos. Pesquisadores construcionistas utilizam essa perspectiva para interpretar o mundo social no qual não existe uma verdade absoluta, mas sim, realidades sociais construídas em si e que podem se desenvolver e se modificar.

O construcionismo é baseado em suposições sobre a realidade social e a natureza; consequentemente, sobre o conhecimento, e considera também que a realidade social e “nós” estão, por meio das interações diárias, intimamente entrelaçados (CUNLIFFE, 2008).

Diante disso, afirma-se que o construcionismo defende a ideia de que a realidade social não está separada das pessoas e que essa realidade social está intimamente entrelaçada

com as vivências, sendo, ao mesmo tempo, moldada por outras interações cotidianas (CUNLIFFE, 2008).

A epistemologia construcionista parte do pressuposto de que o mundo social-humano é produto da construção humana. A realidade social, incluindo as crenças, os símbolos e valores é construída como resultado da ação localizada dos seres humanos (HOSKING, 2011).

Ao se concentrar na ação humana como geradora da realidade, a experiência individual passa a ser vista como um processo ativo de interpretação e o universo social como sendo criado e recriado a partir dessas experiências. Com isso, se a produção da realidade é fruto da ação localizada, diversas realidades são possíveis, a depender de contextos históricos e sociais distintos (HOSKING, 2011).

Essa abordagem permite ao pesquisador incluir em sua análise diversos aspectos interessantes para interpretação da ação humana e de suas experiências.

Ressalta-se a importância de evoluir para eliminar vieses de paradigmas positivistas consolidados nas ciências sociais, o que demanda do pesquisador forte comprometimento ontológico, epistemológico e metodológico ao se propor utilizar a abordagem em uma pesquisa. Berger e Luckmann (1966), fundadores do construcionismo, afastam-se de uma visão da realidade social como objetiva, e favorecem incorporar nas investigações de fenômenos, também, aspectos subjetivos.

Corroborando, Cohen, Duberley e Mallon (2004) afirmam que é uma abordagem que permite transcender os dualismos que prevaleceram na teoria da carreira, facilita a análise das relações entre carreiras e os contextos sociais em que estão inseridas, e esclarece questões de poder e ideologia, muitas vezes eclipsados por abordagens de pesquisa mais positivistas.

Sobre as implicações desses princípios do construcionismo social para os estudos de carreiras, afirma-se que impactam o que se estuda, auxiliando os pesquisadores a questionar definições convencionais de carreira e destacam a importância do contexto histórico e cultural na estruturação de nossa carreira e ação, elucidando os elos entre os indivíduos e seus mundos sociais. Por isso, promove um afastamento das concepções tradicionais de carreiras que limitam o entendimento de carreira como uma trajetória individual, construída pelo próprio indivíduo, sem restrições, delimitações de espaço e ao longo do tempo (COHEN; DUBERLEY; MALLON, 2004).

A principal contribuição da abordagem é elucidar o poder dos conceitos de carreiras ao ligar mundos individuais e sociais, já que parte do pressuposto de que a realidade social é produto da construção humana e permite ao pesquisador incluir em sua análise diversos

aspectos interessantes para interpretação da ação humana e de suas experiências, inclusive das carreiras.

Segundo Andretta e Berlato (2019), essa abordagem favorece a exploração das carreiras como experiência pessoal envolvendo o trabalho e o contexto social. Com isso, a perspectiva socioconstrucionista valoriza a carreira como uma narrativa individual a partir das interações dos indivíduos com diversas experiências, inclusive aquelas que envolvem o desenvolvimento da carreira e o ambiente familiar, como é a proposta da *dual career*.

Admite-se que a perspectiva socioconstrucionista, baseada nos processos relacionais e experiências em que as pessoas constroem a si mesmas e o mundo que vivem (realidade), é adequada ao objetivo de compreender o fenômeno *dual career* e a realidade que o circunda por meio de uma abordagem qualitativa.

4.1.2 Abordagem qualitativa

Essa tese empregou o uso da abordagem qualitativa. Segundo Minayo (2017) o foco de pesquisas qualitativas é analisar a intensidade de determinado fenômeno, privilegiando aspectos como valores, comportamentos, crenças, significados, representações, através da caracterização de aspectos singulares e significados intrínsecos a esse fenômeno.

De acordo com Saraiva (2007), a abordagem qualitativa enfoca os indivíduos e a construção de significados, e sua preocupação está mais voltada aos processos inerentes ao fenômeno estudado do que nos resultados a serem obtidos. Nesse tipo de estudo, as análises não se prendem à objetividade como nos padrões positivistas, pois ao abordar singularidades e significados, não possui pretensão de obter dados quantitativos que representem uma generalização dos resultados do estudo (MINAYO, 2017; SARAIVA, 2007).

O uso da abordagem qualitativa permite o aprofundamento em um fenômeno e das relações em torno dele, privilegiando o contato direto com o objeto de estudo e percebendo as individualidades e significados múltiplos em torno da situação (GIL, 1999).

Para a pesquisa qualitativa, o mundo real e o sujeito estão envolvidos numa relação dinâmica e, portanto, busca-se apreciar as dimensões sociais e culturais do fenômeno, privilegiando aspectos como valores, comportamentos, crenças, significados, representações etc. e não há pretensão de neutralidade absoluta entre pesquisador e sujeito (MINAYO, 2017; MORESI, 2003).

O indivíduo é considerado como parte central do fenômeno e a realidade é vista como dependente e relacionada aos indivíduos e não à sua revelia. Assim sendo, a pesquisa

qualitativa não busca apreender “um mundo ‘real’ que existe independentemente do homem”, mas sim “explorar o que as coisas ‘reais’ significam para ele, quais as inter-relações por ele construídas para abordar, entender e explicar o contexto em que se insere” (SARAIVA, 2007, p. 120).

Considera-se o estudo como descritivo-interpretativo.

As pesquisas descritivas têm como finalidade a descrição de características de determinado fenômeno e/ou estabelecer relações entre variáveis identificadas e analisadas. Uma pesquisa descritiva não tem o compromisso de explicar os fenômenos descritos, mas pode contribuir para elucidar essa explicação (GIL, 1999; VERGARA, 2000).

Este estudo caracteriza-se como descritivo, pois se compromete em caracterizar as vivências em torno da carreira e da vida familiar de casais docentes, a partir de entrevistas em profundidade baseadas no método história de vida.

Também pode ser considerado interpretativista, pois considera a subjetividade em torno da construção social do fenômeno estudado, e de como os casais pesquisados interpretam sua vivência *dual career*. Além disso, é caracterizada por uma dupla hermenêutica em que o pesquisador elucidar a interpretação dos atores sobre a sua vivência (MINAYO, 2008).

A aproximação da subjetividade pela interpretação e pela compreensão das condições sociais com o mundo social e as interações nesse contexto promove uma intersubjetividade. Isso faz com que se aproxime da proposta socioconstrucionista deste estudo (BERGER; LUCKMAN, 1978).

É necessário salientar que, apesar da abordagem qualitativa se adequar aos objetivos e à proposta desta tese, há limitações metodológicas a serem consideradas. A quantidade limitada de casais entrevistados não permite que os resultados encontrados sejam generalizados em relação à *dual career*, por possuírem características e estrutura familiar divergentes.

Um estudo que se presta a conhecer a realidade de um fenômeno de maneira subjetiva não pode se comprometer com a reaplicação, padronização ou universalização de resultados, o que não impede de considerar o trabalho realizado como importante para a compreensão do fenômeno das famílias *dual career* entre docentes que podem desvelar concepções a partir de experiências vividas.

4.2 História de vida como método de pesquisa qualitativa

A história de vida, uma forma oral de coleta de dados biográficos e que também é considerado um método e estratégia qualitativa. Esse método baseia-se nos relatos dos indivíduos sobre sua existência, sua experiência e suas vivências, considerando o social e o histórico (DENZIN, 1989; QUEIROZ, 1998).

Nessa direção, a relação entre o indivíduo e a sociedade é enfatizada, estabelecendo conexões entre aspectos globais e particulares, e reforça as complexas relações entre as condições de vida e o vivido (CAPAVERDE *et al.*, 2021).

A história de vida é um método em que a pessoa relata situações ou fatos que vivenciou/vivência, sendo valorizada pelo pesquisador a visão que o indivíduo tem sobre um assunto, por meio da história individual desde sua infância até os dias atuais, a partir da sua perspectiva e à luz da sua experiência (BRANDÃO, 2007; COLOMBY *et al.*, 2016).

Através de um conjunto de depoimentos, o narrador, o participante da pesquisa é quem decide o que é relatado, mesmo que o pesquisador seja o dirigente da entrevista (QUEIROZ, 1998). Assim, o método da história de vida é baseado no discurso do sujeito sobre uma situação concreta de vida construída na experiência e na interlocução com o pesquisador (ARAÚJO; NOGUEIRA; BARROS; 2010).

A história de vida remete a relatos biográficos e foi influenciada pela Escola de Chicago (EUA), nas décadas de 1920 e 1930, época em que os estudos destacavam categorias consideradas desviantes da sociedade. A característica da interatividade e do diálogo fizeram com que ganhasse espaço entre as pesquisas qualitativas e seu uso fosse ampliado de modo que relatos orais e biográficos passaram a assumir papel importante na preservação da memória e status de material de pesquisa sociológica, funcionando como ponte entre o social e o individual (COLOMBY *et al.*, 2016; MIRANDA; CAPELLE; MAFRA, 2014).

Assim, passou a ser considerado não apenas o relato de um indivíduo, mas destacou-se sua capacidade explicativa da história sociológica, estrutural de determinado grupo, sociedade ou fenômeno (SILVA, 2002), inserindo-se entre as metodologias qualitativas de investigação social, sobretudo quando é usada como técnica principal de recolha de dados (BRANDÃO, 2007).

Colomby *et al.* (2016) destacam que, ao optar pela História de vida como método, a pesquisa qualitativa assume sua capacidade de compreender um fenômeno de maneira multifacetada, reflexiva e interativa. Nessa perspectiva, o trabalho do pesquisador como biógrafo social e seu contato com memórias, histórias e o cotidiano dos temas relacionados à

Administração “tem a possibilidade de ir além de uma pesquisa acadêmica e propiciar reflexões que não seriam tão profundas se fossem utilizados outros caminhos metodológicos” e valoriza as pessoas, comunidades, realidades e histórias relatadas (COLOMBY *et al.*, 2016, p. 877).

Ainda considerando as contribuições do trabalho de Colomby *et al.* (2016) e Miranda, Capelle e Mafra (2014), enfatiza-se que, na administração, o método é utilizado e bem aceito, oferecendo possibilidades e contribuições para os estudos da área.

Cabe ressaltar que a história contada nunca é um relato desinteressado e, sim, é dotado de afetividade e particularidades individuais, devendo o pesquisador direcionar a investigação para que através de vários relatos entrelaçados seja possível reconstruir a trajetória sociológica, histórica e cultural de determinado grupo social; isso porque quem elege os momentos importantes a serem relatados é o próprio indivíduo pesquisado, o que não ocorre necessariamente de maneira cronológica (BRANDÃO, 2007; MIRANDA; CAPELLE; MAFRA, 2014).

Queiroz (1998) pontua como o relato de um indivíduo sobre sua existência através do tempo, tentando reconstruir os acontecimentos que vivenciou e, de igual modo, transmitir a experiência que adquiriu, desvelando fatos significantes que revelam a identificação do narrador com o seu grupo social, familiar e profissional na construção de sua identidade, ou seja, é a “invenção de si mesmo”, apresentando sua versão sempre baseada nos fatos reais de sua vida.

Essa situação deve ser considerada no momento da coleta e também para a análise dos dados, estabelecendo-se núcleos de sentido para os temas relatados e ligações entre fatos, contextos, pessoas que compõem a trajetória do indivíduo. Esse aspecto deve ser associado à riqueza da subjetividade do método, que reforça a compreensão do coletivo a partir do individual e da compreensão do próprio indivíduo sobre suas experiências (MIRANDA; CAPELLE; MAFRA, 2014; QUEIROZ, 1998).

A subjetividade do método permite que além das condições objetivas de vida dos participantes, possa se conhecer o sentido que o indivíduo dá ao seu meio, a situação relatada e às ações construídas por ele (SOUZA, 2014). É imprescindível considerar que a subjetividade é baseada na experiência de vida do indivíduo pesquisado que relata fatos de sua vida na esfera social e na esfera pessoal (FARIA; SENNA, 2021).

Por isso, as histórias de vida podem ser consideradas instrumentos para alcançar entendimento sobre a realidade sociocultural, estruturas mentais, dimensões sociais, locais,

temporais, condições históricas e coletividades. A partir da experiência de vida, o relatar histórias de vida é resgatar as histórias da sociedade (QUEIROZ, 1998).

O uso do método história de vida, como material primário de investigação, foi escolhido, pois além de permitir a recuperação, sistematização e análise de fatos e experiências vividas, pode contribuir para a compreensão de momentos históricos, estrutura social e elementos advindos das relações entre sujeitos (MIRANDA; CAPELLE; MAFRA, 2014).

4.2.1 Operacionalização do método história de vida

São características da história de vida: 1) É um tipo de pesquisa participativa, em que se devolve a palavra ao pesquisado; 2) A relação entre pesquisador e pesquisado é igualitária; 3) Valoriza-se a empatia no momento das entrevistas; 4) O pesquisador deve correr riscos quanto às perguntas e direcionamentos da entrevista para que o entrevistado se sinta à vontade para verbalizar e rememorar suas histórias (MIRANDA; CAPELLE; MAFRA, 2014).

Sobre a operacionalização do método história de vida, são apontados direcionamentos sobre a forma de contatar o pesquisado, o período de pesquisa, a técnica de coleta de dados, a quantidade de entrevistados e a representatividade dos casos investigados (MIRANDA; CAPELLE; MAFRA, 2014).

O método inicia-se com o convite do pesquisador ao pesquisado e a partir do desejo do entrevistado de contar sua vida. Nesse primeiro momento, é realizada uma entrevista não-estruturada em que o participante conta sua vida e trajetória da maneira que achar melhor. Assim, a técnica de coleta de dados utilizada é a entrevista, que se inicia como não estruturada e, a partir de então são elaborados roteiros de modo a abordar os temas inerentes aos objetivos da pesquisa (MIRANDA; CAPELLE; MAFRA, 2014).

Dessa forma, por meio da questão inicial “conte-me a sua história”, a história de vida contempla a experiência individual através do tempo e da memória do participante, reconstituída a partir do relato de vivências e experiências que auxiliam na compreensão social (COLOMBY *et al.*, 2016).

Sobre o período envidado na pesquisa, considera-se que o tempo gasto é relativamente longo, pois demanda-se quantas entrevistas forem necessárias para se partir de questões amplas e ir afunilando os temas e assuntos de acordo com os objetivos da pesquisa (MIRANDA; CAPELLE; MAFRA, 2014).

Quanto ao número de entrevistados, não há um número fixo definido pela literatura, mas recomenda-se que a cada entrevista seja feita uma análise dos fatos e acontecimentos marcantes, bem como conexões como nomes citados, sendo altamente recomendado o uso do diário de campo para que possa auxiliar na composição dos roteiros das entrevistas posteriores. Assim, as entrevistas são realizadas até o momento em que considera que as informações coletadas passam a se repetir (MIRANDA; CAPELLE; MAFRA, 2014).

O número de casos para um estudo por meio do qual se utilizam histórias de vida pode variar entre um até 800 casos (NÓVOA, 1995), mas é importante considerar que uma única história de vida tem a capacidade de revelar comportamentos, valores e ideologias relevantes para a sociedade e ou um grupo (QUEIROZ, 1988).

O uso de uma perspectiva interpretativa para os estudos que se utilizam no método história de vida permite ir além de aspectos objetivos e explorar as experiências de vida em forma de histórias ou narrativas (DENZIN, 1989). Contudo há limitações na utilização do método em relação ao tempo disponível para realizar a coleta de dados e a quantidade de entrevistas a ser realizada, a transcrição dos relatos e a sua análise (ATKINSON, 2002; QUEIROZ, 1988).

4.2.2 O uso da história de vida nos estudos de carreiras de docentes no contexto da *dual career*

No âmbito desta pesquisa, destaca-se ainda o trabalho de Closs e Rocha-de-Oliveira (2015) que investigaram as potencialidades do método história de vida para o estudo de carreira. O trabalho dos autores contribui com esta proposta, pois utiliza-se da mesma concepção de carreiras como tema interdisciplinar, que contempla trajetórias do indivíduo e contextos, o que segundo eles é ampliado pelo uso da história de vida nos estudos da área.

Além disso, Closs e Rocha-de-Oliveira (2015) abordam a possibilidade do método história de vida na compreensão de aspectos objetivos e subjetivos, resultando em construções sociais e de sentido entre indivíduos, sociedade e organizações em determinado contexto, permitindo assim, acesso às diversas dimensões da vida humana e favorecendo uma visão interdisciplinar de carreiras contemporâneas, enriquecendo investigações sobre o tema e ampliando a sua compreensão.

A história de vida tem sido utilizada como “uma importante estratégia metodológica nas pesquisas qualitativas”, por evidenciar fatores subjetivos nas experiências vividas pelas pessoas (MIRANDA; CAPELLE; MAFRA, 2014, p. 59).

Colomby *et al.* (2016) contribuíram ao afirmar que a partir das histórias de vida pode se conhecer a realidade sócio-histórica dos sujeitos e a qual estão inseridos e compreender questões universais nas práticas individuais e como caminho metodológico, destaca-se pela capacidade de compreender um fenômeno por múltiplas facetas e ser um meio de reflexão, transformação e intervenção social.

Assim, as histórias de vida favorecem o entendimento de como as pessoas vivem em sociedade e a compreensão de fenômenos sociais, considerando movimentos e mudanças sociais, o contexto e também trajetórias profissionais (BARROS; LOPES, 2014). Ao captar essa dinâmica, o método confirma-se como fecundo e propício para o estudo de carreiras e de questões complexas que permeiam o indivíduo e suas relações. Ao incluir as dimensões subjetivas como indispensáveis nos estudos sobre carreiras, torna-se possível uma observação mais ampla para as pesquisas no âmbito dos estudos organizacionais e de gestão de pessoas (JONES; DUNN, 2007; MOORE; GUNZ; HALL, 2007).

Cohen, Duberley e Mallon (2004) ratificam a ideia de que as carreiras em uma definição mais ampla e que contemple as dinâmicas de tempo e espaço podem ser entendidas como histórias contínuas e construídas pelos indivíduos. Além disso, o contato com as memórias e histórias do cotidiano de temas relacionados à administração, como é o caso das carreiras, pode transcender os aspectos metodológicos e promover a reflexão do pesquisador de modo que não ocorre quando se utiliza outros métodos. E contribui para a valorização das pessoas, comunidades, grupos e realidades que envolvem grupos, as organizações e a sociedade (COLOMBY *et al.*, 2016).

Por fim, Closs e Rocha-de-Oliveira (2015) apontam quatro contribuições da história de vida para os estudos de carreiras: 1) A possibilidade de uma perspectiva sócio-histórica das narrativas e a inclusão do contexto vivido; 2) Identificação de marcos de carreiras; 3) A conclusão de que valores familiares e aspectos culturais influenciam as escolhas profissionais; e 4) A existência de uma cultura global de decisões relacionadas às carreiras e ao seu desenvolvimento.

Por isso, argumenta-se que o método história de vida está em consonância com as escolhas conceituais sobre carreira como trajetória, pois permite explorar o contexto histórico, o modo como o indivíduo constrói sua carreira e todas as experiências que permearam e permeiam sua vivência do aspecto profissional e também pessoal.

Nesta tese a unidade de análise utilizada no método são as *dual career*. Com o intuito de explorar a interação entre os âmbitos profissional e familiar, o socioconstrucionismo possibilita tornar esta perspectiva viável a partir do método qualitativo escolhido, pois

contempla as experiências de trabalho vivenciadas e significadas pelos indivíduos, materializadas na forma de narrativas (ANDRETTA; SANTOS, 2018).

O entendimento é que a história de um casal é idealizada a partir da trajetória de dois indivíduos que contempla suas vidas pessoais e profissionais, inclusive as escolhas e o desenvolvimento de suas carreiras. Fraga *et al.* (2019) apresentam visão semelhante ao considerar a união de trajetórias para investigação de desafios de casais independentemente da existência de filhos e orientação sexual.

A utilização do método história de vida também é recomendada para pesquisas que envolvem docentes (COSTA; GONÇALVES, 2016; FARIA; SENNA, 2021; NÓVOA, 1992, 2007; SOUZA, 2014).

Para Faria e Senna (2021), o professor é um sujeito dotado de historicidade e suas narrativas podem captar experiências coletivas e seus significados construídos em torno de experiências e contextos caracterizam-se como fontes históricas. Assim, a história oral coloca os professores como protagonistas de suas histórias elucidando sobre formação e prática e permite criar conexões entre passado, presente e futuro (FARIA; SENNA, 2021).

A escolha pelo método coloca o docente como protagonista, sua trajetória como central e a possibilidade de entender a construção da realidade narrada e de seu contexto a partir do indivíduo (SOUZA, 2014). No caso dos docentes, possibilita conhecer a história de vida pessoal e profissional a partir de suas experiências e identificar pontos decisivos e focos de interesse em sua trajetória (COSTA; GONÇALVES, 2016).

Entre os estudiosos que defendem o método história de vida para pesquisar sobre a docência e os professores, destaca-se Nóvoa (1992, 2007), que defende que não é possível separar de maneira analítica o eu profissional e o eu pessoal, sendo o processo autobiográfico e sua narrativa único e íntimo da maneira de ser professor, advindos da própria cultura, reflexão, saberes e experiência

Defende-se, portanto, que o uso da história de vida está em consonância com o objetivo de se estudar as *dual career* e as relações família-carreira entre docentes de universidades federais, pois defende-se que o método possui a capacidade explicativa necessária para se investigar essas relações além de compreender como são construídas. Além disso, leva em consideração a trajetória do indivíduo, o tempo e o contexto em que os relatos ocorrem, assim como a perspectiva de carreira abordada neste trabalho. Por fim, o fato de utilizar a história de vida com casais irá demonstrar como um método de pesquisa qualitativo pode evoluir de modo a contribuir com investigações que deem conta de explicar a sociedade a medida em que está também passa por transformações.

A seguir será retratada as etapas de pesquisa desenvolvidas no âmbito desta tese, explicando-se como ocorreu a escolha dos sujeitos de pesquisa/os casais de docentes e os procedimentos para a coleta de dados.

4.3 Os sujeitos da pesquisa

Em relação aos sujeitos da pesquisa, Chizzotti (2018, p. 83) esclarece que nos estudos qualitativos os participantes devem ser aqueles que possuam “um conhecimento prático, de senso comum e representações relativamente elaboradas que formam uma concepção de vida e orientam as suas ações individuais”, através dos quais são produzidas práticas apropriadas para a intervenção nos problemas identificados na realidade social.

Os critérios de inclusão para participar da pesquisa foram: que os participantes sejam servidores públicos que atuem como docentes de Universidades Federais e que estejam em relação conjugal com outros docentes, da mesma ou de outra instituição.

A escolha por servidores públicos docentes justifica-se pela intenção de se conhecer um mais sobre *dual career* e sobre carreiras, considerando as instituições públicas como âmbito de possibilidades de estudos diversos, e a docência como uma carreira complexa e multifacetada.

A definição dos participantes da pesquisa deu-se por conveniência em relação à localização da universidade em que trabalham e disponibilidade em participar. Assim, em vez de aleatoriedade, os participantes foram convidados, considerando características e critérios que se encaixaram no perfil buscado pela pesquisadora, a facilidade do contato e as condições para a realização das entrevistas. Inclusive, a disponibilidade de os cônjuges participarem da entrevista juntos (TRIVIÑOS, 1987).

Assim, optou-se por seguir o pensamento de Hughes (2013) em relação à definição dos casais *dual career*, afastando-se de rótulos de posição e status social, nível salarial e nível de escolaridade, definindo o sujeito de pesquisa como o casal de docentes universitários que atuam em uma instituição federal de ensino.

Casais de docentes identificados como sujeitos com as características desejadas para participação na pesquisa foram contactados por e-mail contendo o convite de participação, informações gerais sobre a pesquisa e seus objetivos, esclarecimentos éticos e sobre a privacidade dos dados.

O número de sujeitos em estudos qualitativos é definido não com base em critérios de amostragem (TRIVIÑOS, 2012), e por isso, não foi definido uma quantidade de casais a

serem entrevistados previamente. O quantitativo foi definido no decorrer do trabalho de campo, baseado nos casais que aceitavam o convite de participação e possuíam disponibilidade para participarem juntos das entrevistas. Cabe ressaltar que houve recusa de casais convidados em participar da pesquisa e outros que fizeram ressalvas quanto aos assuntos abordados na pesquisa, não sendo assim selecionados para a pesquisa.

Ao final da identificação, convites e esclarecimentos foram entrevistados dois casais de docentes (quatro indivíduos). Como já citado anteriormente, considera-se o sujeito da pesquisa o casal, em uma visão voltada para a relação *dual career* e as influências dessa relação na carreira.

Entende-se que essa abordagem é mais condizente com a necessidade da literatura *dual career*, investigando o que pensam e as concepções do fenômeno a partir da vivência e experiência do casal, do que é vivido na relação conjugal e não apenas da ótica organizacional.

Como Andretta e Berlato (2019), considerou-se que essas delimitações em relação ao sujeito e participantes da pesquisa estão em conformidade com as concepções da pesquisa e o objetivo proposto.

Cabe ressaltar que, de maneira a preservar os participantes, este projeto foi submetido e aprovado pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Lavras e todos os participantes foram orientados e informados sobre objetivos do estudo e usos dos dados por meio do TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido), que foi assinado por eles.

A seguir, no Quadro, estão caracterizados os casais participantes da pesquisa:

Quadro 2 - Perfil dos entrevistados

Casal	Indivíduo	Sexo	Idade	Escolaridade	Área de Formação/ Atuação	Filhos	Idade Filhos	Tempo de União
1	Príncipe 1	Masculino	42	Doutorado	Administração Pública	2	1 ano e 7 meses e 3 anos e 6 meses	22 anos
1	Princesa 1	Feminino	35	Doutorado	Engenharia de Materiais	2	1 ano e 7 meses e 3 anos e 6 meses	22 anos
2	Príncipe 2	Masculino	36	Doutorado	Engenharia Agrícola	1	3 meses	20 anos
2	Princesa 2	Feminino	35	Doutorado	Zootecnia / Engenharia de construções rurais e ambiência	1	3 meses	20 anos

Fonte: Da autora (2022).

Após a apresentação do perfil dos participantes, a seguir serão expostos os procedimentos de coleta de dados.

4.4 Coleta de dados

Antes de realizar e estabelecer as diretrizes para um estudo empírico foi realizado um estudo exploratório baseado em pesquisas documentais, que permitiu revisar a literatura dos aspectos relacionados à temática em bases de dados (*Web of Science*, *Scielo* e *Google Acadêmico*). Além disso, foi realizada análise sobre a legislação vigente referente ao serviço público Lei 8.112/90, e referente à carreira federal do magistério superior, Lei 12.772/2012, no que tange às relações familiares no exercício do cargo público.

Esses resultados estão apresentados no referencial teórico deste trabalho.

Também foi verificada a viabilidade do estudo, identificando-se que é possível encontrar sujeitos aptos a participar do estudo, ou seja, casais de docentes que atuam no âmbito de universidades federais, já apresentados como os sujeitos da pesquisa.

A pesquisa qualitativa volta-se para a construção dos instrumentos que serão usados no trabalho de campo e na análise das informações obtidas. A escolha desses instrumentos deve estar de acordo com a natureza do objeto e os objetivos da pesquisa, requerendo-se do pesquisador abertura, a flexibilidade a capacidade de observação e de interação com o grupo de investigados e com os atores sociais envolvidos.

A abordagem qualitativa permite a investigação de materiais diversos que utilizem da comunicação humana, por meio dos quais as pessoas conseguem elucidar como constroem e significam a realidade. A perspectiva construcionista aproxima-se de maneira especial de estudos que buscam realizar uma análise histórica, social e subjetiva (BERGER; LUCKMAN, 1978; FILCK, 2004).

Defendendo-se que coletar dados sobre como as pessoas construíram suas vidas, ajudam a evidenciar o desdobramento de uma vida ligada às contingências da situação social em que a pessoa vive e seu contexto, o método escolhido para conduzir a pesquisa é História de Vida através da técnica de entrevistas em profundidade.

4.4.1 Entrevistas

De acordo com Gil (1999) a entrevista é uma técnica de coleta de dados adequada para pesquisas qualitativas e para a obtenção de informações sobre o que as pessoas sabem, creem, esperam e desejam e suas perspectivas e motivações, sendo amplamente utilizada nas pesquisas sociais. Entre as vantagens de seu uso está a abrangência e eficiência em se obter dados, classificá-los e quantificá-los, além de não ser restritiva em relação a aspectos culturais e ser flexível.

Para o uso do método de história de vida, a técnica de coleta de dados por entrevistas é adequada e recomendada por possibilitar o planejamento da obtenção dos dados e dar ao entrevistado a autonomia de estabelecer a lógica de sua narrativa, sendo a entrevista o núcleo principal da coleta de dados (MEIHY, 2005) e a forma mais difundida e antiga de obter dados orais nas ciências sociais (ATKINSON, 2002).

No âmbito desta tese as entrevistas foram realizadas conforme recomendado por Meihy e Ribeiro (2011). Esses autores recomendam a realização de pelo menos uma entrevista para os métodos baseados em história oral a partir de um planejamento sobre o que o sujeito de pesquisa tem a dizer. Por isso, as entrevistas realizadas foram semiestruturadas.

As entrevistas semiestruturadas são compostas por um roteiro a ser seguido em relação às informações que se deseja obter, mas não seguem um roteiro pré-estabelecido de perguntas

e respostas, podendo variar em relação as questões, tempo de entrevista e estrutura das perguntas, em que o ritmo da entrevista é determinado pelas características do entrevistado e suas respostas. Segundo Triviños (1987), a entrevista semiestruturada parte de questionamentos básicos, suportados em teorias que interessam à pesquisa, podendo surgir hipóteses novas conforme as respostas dos entrevistados (MEIHY, 2005; MEIHY; RIBEIRO, 2011), porém com intervenções mínimas do entrevistador pesquisador (QUEIROZ, 1998).

O roteiro de entrevistas semiestruturadas dividiu-se em quatro temas principais de modo a incentivar os participantes a refletir e narrar sobre marcos e memórias referentes à: 1) Relação do casal; 2) A formação dos cônjuges e sua atuação na docência; 3) A família e a rotina doméstica; e 4) Planejamento familiar e de carreira.

Atkinson (2002) afirma que no processo de contar sua história o sujeito cria e recria a sua vida, refletindo sobre ela e encontrando significados, podendo ser guiado pelo entrevistador. Além disso, o autor ressalta a subjetividade envolvida no processo de uma entrevista que utiliza o método história de vida e recomenda que o roteiro não deve ser rígido e deve envolver uma série de duas ou três entrevistas com duração de uma hora a uma hora e meia.

Foi aplicado no início da primeira entrevista um questionário para obtenção de dados sociodemográficos com o objetivo de coletar informações sobre o perfil dos entrevistados.

Foram realizadas três entrevistas com cada casal participante, com duração média de uma hora e trinta minutos cada uma. As entrevistas foram realizadas entre março e abril de 2021 pelo *Google Meet*, devido ao período de isolamento social em decorrência da pandemia do Covid-19, e gravadas com o consentimento dos participantes. Os participantes tiveram total autonomia para descrever fatos da vida e experiências, a pesquisadora apenas orientou temas a serem tratados, quando necessário e de acordo com o roteiro semiestruturado definido a partir da literatura pesquisada e interferiu minimamente nos relatos dos casais.

A seguir, será apresentada a forma como foi concebida a análise dos dados a partir da análise de conteúdo temática.

4.5 Análise dos dados: Análise de conteúdo temática

A análise de conteúdo consiste em um conjunto de técnicas (MINAYO, 2001; TRIVIÑOS, 1987) de análise das comunicações verbais, que, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos, geram indicadores (quantitativos ou não) que ajudam a descrever o

conteúdo das mensagens. Dessa forma, é possível analisar as condições de produção/recepção das mensagens (BARDIN, 2009).

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações, considerado um campo de aplicação muito vasto. Segundo Minayo (2001) concebe análises sobre o comportamento humano, podendo servir a duas funções a verificação de hipóteses e ou descobertas sobre os conteúdos exteriorizados, assim tem uma aplicação variada em pesquisas quantitativas e qualitativas.

A discussão sobre rigor e descoberta nas pesquisas científicas está associada a análise de conteúdo como método empírico com o objetivo de superar incertezas e obter rigor metodológico e a necessidade de descobrir e ir além das aparências, com uma função heurística: a análise de conteúdo enriquece a tentativa exploratória e aumenta a propensão à descoberta.

Além disso, destaca-se o papel da inferência como objetivo principal para elucidar a conhecimentos relativos às condições de produção (ou eventualmente de recepção) inferência que recorre a indicadores (quantitativos ou não). No caso de análises qualitativas, como a apresentada nesta tese, recomenda-se que seja minuciosa e aprofundada e realizada de maneira sistematizada, com foco no fenômeno estudado e os significados atribuídos a ele.

Assim, a Análise de Conteúdo constitui um bom instrumento de indução para se investigarem as causas (variáveis inferidas) a partir dos efeitos (variáveis de inferência ou indicadores; referências no texto), embora o inverso, predizer os efeitos a partir de fatores conhecidos, ainda esteja ao alcance das nossas capacidades. Segundo Minayo (2000) embora a técnica tenha raízes positivistas é possível realizar as inferências de modo não estatístico, como no caso da análise temática ou categórica.

Em se tratando de análise de conteúdo, esta tese utilizou a Análise de conteúdo do tipo temática ou categorial (MINAYO, 2001), com o objetivo de descobrir núcleos de sentido.

A Análise Temática, consiste em descobrir os núcleos de sentido, que compõe uma comunicação cuja presença ou frequência signifiquem alguma coisa para o objetivo visado, desmembrando o texto em categorias segundo reagrupamentos analógicos. Segundo Minayo (2000, 2007), a análise temática de conteúdo possui três etapas: pré-análise, exploração do material ou codificação e tratamento dos resultados obtidos/ interpretação.

A pré-análise, tem por objetivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir a um esquema preciso do desenvolvimento das operações sucessivas, num plano de análise. Divide-se em: escolha dos documentos a serem submetidos à análise;

formulação das hipóteses e dos objetivos; e a elaboração de indicadores que fundamentem a interpretação final.

A exploração do material é a administração sistemática das decisões tomadas, seja através de procedimentos aplicados manualmente ou mecanicamente. Esta fase é a mais longa e consiste essencialmente de operações de codificação, desconto ou enumeração em função de regras previamente formuladas

O tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação, em que os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos e válidos. Podem utilizar-se de operações estatísticas simples e descritivas, ou mais complexas, como a análise fatorial, e permitem estabelecer quadros de resultados, diagramas, figuras e modelos, os quais condensam e põem em relevo as informações fornecidas pela análise.

Para um maior rigor, estes resultados são submetidos a provas estatísticas, assim como a testes de validação. O analista, tendo à sua disposição resultados significativos e fiéis, pode então propor inferências e adiantar interpretações a propósito dos objetivos previstos, ou que digam respeito a outras descobertas inesperadas.

Nesta tese, o *corpus* foi constituído pelos textos originados das transcrições de todas as entrevistas realizadas com os casais de docentes.

Na fase de pré-análise foram realizadas as transcrições das entrevistas e notas de pesquisa elaboradas pela pesquisadora e a organização do *corpus*. Tendo sido selecionados os materiais que constituíram o *corpus* de pesquisa a partir da conformidade com os objetivos estabelecidos na pesquisa, e a literatura adotada como referencial teórico.

A partir disso o material foi explorado, criando conexões e interações entre os temas abordados agrupando-os em categorias temáticas de acordo com a similaridade dos assuntos abordados, baseado no roteiro de entrevista, na literatura sobre carreiras e *dual career*.

As categorias temáticas escolhidas para serem discutidas e analisadas foram: A história dos casais, a rotina doméstica, a rotina profissional, o planejamento da carreira e da família.

Por fim, o tratamento dos dados conseguiu estabelecer os resultados que a pesquisa obteve em termos de identificar características da *dual career* entre docentes de universidades federais e avanços significativos para o campo de pesquisa a partir de inferências e hermenêutica da pesquisadora

Os resultados encontrados e a discussão dos dados serão apresentados no próximo tópico.

5 RESULTADOS

A partir dos dados coletados nos relatos e das categorias temáticas traçadas foi possível estabelecer resultados sobre a construção da conjugalidade dos casais de docentes de universidades públicas brasileiras.

Para a apresentação dos resultados, a pesquisadora e autora desta tese optou por apresentar os casais *dual careers* como casais de um conto de fadas moderno.

Os contos de fadas são histórias infantis em que príncipes e princesas vivem um romance e são felizes para sempre. Na atualidade, a realidade não mais suporta um relacionamento em que o casal vive unicamente para a vida familiar pois, as constantes alterações na sociedade contemporânea trouxeram diferentes elementos e demandas que necessitam ser conciliadas na vida conjugal, e o desenvolvimento das carreiras dos cônjuges é uma delas. Assim, os participantes foram identificados como Príncipes 1 e 2 e Princesas 1 e 2, e as seções de apresentação estão dispostas no Quadro 3.

O Quadro 3 apresenta a organização do capítulo de resultados.

Quadro 3 - Organização dos objetivos, categorias e sessão de apresentação

Objetivo	Categoria	Seção
Relatar a história de casal dos sujeitos	História dos casais	5.1 Era uma vez ... Conhecendo a história dos casais Casal nº 1: Um príncipe e uma princesa desbravando reinos Casal nº 2: Um príncipe e uma princesa que amam o seu reino 5.1.1 A estrada dos tijolos amarelos: a história sobre a formação para a docência
Analisar a relação cotidiana trabalho-família e família-trabalho dos casais sujeitos da pesquisa	Rotina doméstica Rotina profissional	5.2 Felizes para sempre (ou por enquanto?) 5.2.1 A vida no castelo: a rotina doméstica dos casais 5.2.2 Entre batalhas e dragões: a vida no reino (universidade)
Analisar a conciliação do projeto de carreira profissional e familiar dos casais de docentes que os permite a vivência da <i>dual career</i> .	Planejamento da carreira e da família	5.2.3 Planejando o futuro da carreira e da família: O que vem depois do felizes para sempre?
Identificar as especificidades da <i>dual career</i> entre os docentes.	Resultados e Discussão	5.3 A <i>dual career</i> entre casais de docentes de universidades

Fonte: Da autora (2022).

Os tópicos **5.1 Era uma vez ... Conhecendo a história dos casais** e **5.2 Felizes para sempre (ou por enquanto?)** apresentam os resultados da pesquisa em relação às categorias

histórias dos casais, rotina doméstica, rotina profissional e planejamento da carreira e da família e uma análise sobre elas. O tópico **5.3 A *dual career* entre casais de docentes de universidades** apresenta uma discussão baseada nas dimensões objetiva e subjetiva e aponta as características identificadas por este estudo em relação aos casais de professores universitários que vivenciam a *dual career*.

5.1 Era uma vez ... Conhecendo a história dos casais

Antes de iniciar as discussões sobre a *dual career* e as especificidades das carreiras de casais docentes é necessário conhecer a história que trouxe os participantes da pesquisa até o momento atual.

A história de vida de um indivíduo professor está integrada à sua formação e ao trabalho como docente. Por isso, primeiramente será apresentada a história de cada casal individualmente, o que possibilitará conhecer sobre a vida deles e sua trajetória.

5.1.1 Casal nº 1: Um príncipe e uma princesa desbravando reinos

O casal número 1 é composto pela Princesa 1 e pelo Príncipe 1, eles estão juntos há 22 anos e possuem dois filhos, um de 3 anos e outro de 1 ano e 7 meses e residem juntos em uma cidade do interior de Minas Gerais.

A princesa 1 tem 35 anos de idade e é de Rondônia onde vivia sua família quando conheceu o Príncipe 1 aos 12 anos de idade trabalhando no bar e sorveteria de seu pai. Ela é graduada em Licenciatura em Física pela Universidade Federal de Rondônia, possui mestrado e doutorado em Ciências dos Materiais pela Universidade Federal de Alagoas e ela Universidade Federal de Pernambuco, respectivamente, tendo concluído parte de seu doutorado na Bélgica. Atualmente é docente em uma universidade federal do interior de Minas Gerais atuando na área de Engenharia de Materiais como professora e pesquisadora.

O príncipe 1 tem 42 anos de idade, é natural da região norte de Minas Gerais, mas cresceu em Rondônia com sua família e aos 20 anos de idade conheceu a Princesa 1 quando se mudou para a cidade em que ela morava para atuar como professor de matemática em uma escola local. É graduado em Matemática pela Universidade Federal de Rondônia, especialista em Pedagogia da Alternância pela União Nacional das Escolas Família Agrícola do Brasil, especialista em Educação Matemática pela Universidade Federal de Rondônia, mestre em Administração pela Universidade Federal de Rondônia e doutor em Administração pela

Universidade Federal de Pernambuco. Atualmente é professor em uma universidade federal do interior de Minas Gerais atuando na área de Administração Pública como docente e pesquisador.

O casal começou a se relacionar em 1999, em 2002 noivaram e se casaram em 2004.

Desde o início do casamento os cônjuges se demonstravam empenhados em seguir seus estudos, mesmo que isso significasse que nos primeiros anos da união tivessem de viver um relacionamento à distância, pois foi necessário viver em cidades diferentes para que pudessem concluir suas formações.

Assim, o plano de ter filhos foi adiado, sendo a escolha pela parentalidade feita após o casal estar instalado na mesma cidade e já atuando como professores universitários do quadro efetivo de uma instituição federal, fato que ocorreu entre os anos de 2014 e 2015. Assim, o primeiro filho do casal nasceu em 2017 e o segundo em 2019.

O casal destaca em seus relatos que a afinidade pelos estudos é algo crucial entre o casal e ressaltam que as influências e valores familiares comuns pelo incentivo ao estudo fizeram com que a formação acadêmica fosse a prioridade do casal nos primeiros anos de casados.

Princesa 1: E aí, em termos de estudo, eu sempre tive muito incentivo. E quando eu conheci o Príncipe 1, ele também sempre teve muito incentivo da família dele pra, pra essas questões. E isso é uma coisa que a gente trouxe, que juntou, e assim, ele comentava nessa época que ele ia fazer graduação, que ele tinha vontade de fazer uma pós-graduação.

Passado o período de formação, e encontrando-se em pleno exercício das atividades desenvolvidas no âmbito da docência, percebe-se que possuem uma dinâmica familiar diferente atualmente, privilegiando a organização doméstica e o tempo em família.

Por ser um casal que viveu em regiões diversas e afirmarem que a estabilidade de local de residência não é algo crucial no que se trata de carreira e escolhas profissionais e familiares, considerou-se este casal como desbravadores de novas possibilidades para a carreira e mais dispostos a mudanças, mesmo que impliquem na vida pessoal e familiar.

5.1.2 Casal nº 2: Um príncipe e uma princesa que amam o seu reino

A Princesa 2 e o Príncipe 2 formam o casal número 2 investigado na pesquisa. Juntos há 20 anos, se conhecem desde os 12 anos de idade, mas iniciaram o namoro por volta dos 15/16 anos. Moram juntos, no interior de Minas Gerais, onde atuam como professores de uma instituição de ensino superior pública e têm uma filha recém nascida em fevereiro de 2021.

A Princesa 2 tem 35 anos de idade e é de Minas Gerais, vivia com sua família até se mudar para iniciar seus estudos em Zootecnia na mesma instituição em que hoje é professora. Possui mestrado e doutorado pela Universidade Federal de Lavras em Engenharia Agrícola e atua como docente e pesquisadora da área de Construções Rurais e Ambivalências. Realizou pós-doutorado e intercâmbio científico na Itália e na Colômbia.

O príncipe 2 tem 36 anos de idade e é graduado, mestre e doutor em Engenharia Agrícola pela Universidade Federal de Lavras e atua como professor e pesquisador na área de Máquinas e Mecanização Agrícola. Fez parte da sua graduação nos Estados Unidos e acompanhou a esposa na Itália e na Colômbia, onde também fez pós-doutorado e intercâmbio científico.

São de cidades próximas e escolheram a instituição de ensino em que atuam pela proximidade da família de origem e amigadas, tendo optado pela universidade mesmo tendo sido aprovados em outros concursos.

Como atuam no mesmo departamento e cursos tem a facilidade de conciliar cursos de formação e projetos de pesquisa, realizando muitas vezes, de maneira conjunta suas atividades e projetos.

Casaram-se em 2014 e a decisão por ter um filho veio depois que o planejamento de estarem atuando na mesma cidade e instituição se concretizou.

No momento atual é perceptível a prioridade em torno de se desenvolverem no novo papel de pais e de reforçarem os aspectos e laços familiares.

Príncipe 2: É que a gente costuma estar sempre muito em família né, então acho que a gente nesse ponto é meio tradicional assim né, tentando fazer a família certinho né primeiro, relacionamento, casar, ter filho, procurar ter uma vida mais estabilizada.

Por serem um casal que privilegiam a estabilidade de residência e a proximidade em torno da família, tanto de origem, como a formada a partir da relação conjugal, este casal foi considerado como mais voltado à estabilidade e mais avesso à grandes mudanças, principalmente as que podem impactar nas relações familiares.

5.1.3 A estrada dos tijolos amarelos: a história sobre a formação para a docência

Nesta seção será apresentada a história dos casais focada para a o período de formação para a docência e os impactos desses momentos na relação do casal.

Ao considerar que a carreira se inicia desde as primeiras experiências, é indispensável ponderar o período de formação para a docência dos sujeitos e como vivenciaram este período enquanto casal.

Uma primeira característica que há em comum entre os casais é o fato de se relacionarem desde antes do início na graduação. Para além de considerar a graduação como único marco de início da carreira, valorizam-se os aspectos culturais, familiares e de valores. No entanto em se tratando de processo de formação, neste primeiro momento será considerada a formação formal no âmbito de instituições de ensino superior.

Outro aspecto revelado pelos relatos é o interesse e gosto pelos estudos entre os cônjuges. Como nos dois casos estudados os cônjuges se conheceram muito jovens, relatam que a vontade de estudar e o interesse em fazer uma graduação, mestrado e doutorado acabou unindo o casal e influenciando mutuamente a seguir com este projeto de vida.

Para o casal número 1 o período de formação abrangeu mudanças de residências, instituições e até mesmo a manutenção de um relacionamento à distância.

Príncipe 1: E aí desde cedo eu sempre falava pra Princesa 1: “Oh [...]”, quando nós casamos por exemplo, “[...] Cê vai fazer isso, cê faz graduação”, porque eu já tinha terminado a faculdade, “Eu vou te ajudar a fazer graduação e depois que você terminar a graduação eu vou fazer mestrado.”, né! Aí foi quando, aí depois ela preferiu me acompanhar, aí foi quando a gente largou a casa, abandonou tudo, deu tudo pros outros e saímos aí viajando e estudando. Então foi mais ou menos assim.

Em 2008 o Príncipe 1 já era graduado e cursava mestrado em Porto Velho, enquanto a Princesa 2 iniciou o curso de graduação ao mesmo tempo em que trabalhava como secretária de uma escola, e seu esposo conciliava a pós-graduação como professor de matemática. Neste período o casal tinha residência fixa em Ji-Paraná – RO, mas o esposo viajava para cursar mestrado.

Posteriormente o Príncipe 1 mudou-se para Recife – PE, onde cursou doutorado. Entre 2009 e 2011 a Princesa 1 cursou mestrado na Universidade Federal de Alagoas e posteriormente doutorado na Universidade Federal de Pernambuco, quando voltaram a viver juntos.

Contudo em 2014, a Princesa 1 realizou parte de seu doutorado na Bélgica, ficando o casal mais uma vez mantendo o relacionamento à distância.

Enquanto isso, o Príncipe 1 foi aprovado em concurso público em uma instituição do interior de Minas Gerais e terminou o curso de doutorado, mudando-se para o estado e fixando residência, aguardando o retorno de sua esposa.

Quando retornou da Bélgica e finalizou seu doutorado, a Princesa 1 mudou-se para a mesma cidade que o esposo e posteriormente foi aprovada em concurso para professora substituta e em seguida professora efetiva.

Passado este momento de conclusão da formação acadêmica do primeiro casal sujeito da pesquisa, os companheiros foram questionados sobre outros momentos que os levaram a optar pela docência como carreira e profissão.

Os destaques são o fato de a família de origem incentivar os estudos e acreditar na educação como maneira de ter um futuro melhor. O Príncipe 1 ainda destaca o fato de ser filho de professora e ter iniciado o seu convívio com o ambiente escolar e o professorado desde a infância, tendo seus irmãos seguido pelo caminho da docência também.

Príncipe 1: Então, isso sempre nos influenciou, então estudar era um negócio muito natural nosso né, principalmente dos mais novos por essa vivência dos mais velhos que se tornaram professores também, aqueles que fizeram faculdade né.

Princesa 1: O Príncipe 1 sempre me incentivou, então assim, esse incentivo, por exemplo, incentivo para eu deixar a casa, nós estávamos né, recém casados 4 anos de casado, ele falou “não, você vai para fazer seu mestrado que depois eu vou também, então assim, tem muito esse incentivo né, [...], então tem, eu acho que tem sim. Não, acho que quase 100% de influência aí nesse trajeto.

Embora, a configuração da família da Princesa 1 ser diferente, sendo seus pais pessoas que não concluíram os estudos, ela afirma que recebeu incentivo do pai e destaca que o esposo foi fundamental para seguir em frente nos estudos e ter concluído sua formação.

O foco nos primeiros anos de relacionamento foi completar a formação e a docência no ensino superior veio como consequência deste período, tendo sido afirmado que mesmo não planejando a realidade vivida neste momento, se sentem pertencentes à carreira e a profissão docentes e possuem afinidade com o exercício das atividades de ensino e pesquisa.

O casal número 2 possui uma história bem diferente em relação ao mesmo processo, apesar de também terem vivido este período como casal.

Já na escolha pela instituição em que se cursar a graduação demonstraram a tendência de optarem pela estabilidade e a priorização das relações afetivas e familiares. Isso porque o Príncipe 2 optou pela instituição de ensino mais próxima da cidade de origem para ficar próximo a família e da então namorada, a Princesa 2, que também escolheu a mesma universidade para cursar a graduação.

Reforçando esta característica dos indivíduos, que acabou por se revelar uma característica do casal, permaneceram na instituição para cursar mestrado e doutorado,

fortalecendo a relação ao mesmo tempo em que conciliavam com o desejo de terminar a formação e obter as titulações.

Príncipe 2: É, veio do nosso relacionamento todo, acho que foi progredindo, progredindo né, sempre um respeitando o outro, é tanto profissionalmente como pessoalmente e aí fez com que a gente tivesse e chegasse até aqui né, nessa trajetória que a gente teve que você conheceu rapidamente dela.

O único período em que o casal esteve separado geograficamente foi durante um intercâmbio realizado pelo Príncipe 2 durante a graduação e o namoro do casal.

Posteriormente, realizaram concursos públicos para outras instituições de outros estados brasileiros, mas quando houve a oportunidade, se organizaram e planejaram a aprovação em concurso na universidade próxima às suas famílias e de sua origem de formação, inclusive pensando em qualidade de vida e na possibilidade de formarem família.

Princesa 2: aí a gente entrou num acordo, mas o nosso acordo era: a gente só vai vir aqui (instituição atual) se os 2 passassem aqui, porque os 2 já tinham sido aprovados lá, no Rio de Janeiro. Então para a gente, a gente não cogitava a possibilidade de morar separado, não. [...] Aí os 2 passaram. Aí a gente veio.

Durante este período de definição do local de trabalho e residência se casaram e ao conseguirem a aprovação na instituição em que desejavam, voltaram-se ainda para cursarem pós-doutorado, conseguindo, juntos, realizar intercâmbio e pós-doutorado na Colômbia e na Itália, fato que destacam ter conseguido conciliar e viver juntos pelo fato de serem docentes na mesma universidade.

No caso deste casal, destaca-se também o fato de compartilharem da mesma área de conhecimento e participarem, de maneira conjunta, de projetos de pesquisa, eventos e outras atividades no âmbito da universidade e acadêmico.

Para este casal, o planejamento para alcançarem as metas estabelecidas em termos de carreira e vida familiar foi fundamental e o fato de almejarem os mesmos objetivos foi crucial para obterem a família e a carreira que possuem.

5.2 Felizes para sempre (ou por enquanto?)

Após a apresentação da trajetória de vida dos casais até o momento de realização da pesquisa, este tópico apresentará como vivem os casais.

Será explorada a rotina de trabalho e a rotina familiar dos cônjuges, permitindo assim conhecer como se dá a relação cotidiana entre trabalho-família e família-trabalho entre docentes de universidades públicas federais.

Serão analisados aspectos relatados sobre o cotidiano dos pares promovendo uma integração entre as dimensões objetiva e subjetiva e a observância da *dual career* para entender a rotina dos casais e o contexto familiar.

5.2.1 A vida no castelo: A rotina doméstica dos casais

O primeiro tópico de discussão que será apresentado é a forma como os casais organizam suas vidas na esfera doméstica.

Como já mencionado, as carreiras, o trabalho e a vida familiar são categorias essenciais das pessoas na sociedade contemporânea. Nogueira (2006) colabora com este pensamento ao afirmar que trabalho e família são dois polos da vida social.

As mudanças na sociedade atual, que promoveram a inclusão das mulheres no mercado de trabalho e sua saída do âmbito doméstico, como mães, filhas e esposas, para assumirem um novo lugar no mundo social como trabalhadoras, alteraram diretamente na forma como as famílias se organizam; desde o surgimento de novas estruturas familiares até a ruptura com padrões patriarcais e o amadurecimento de uma consciência feminista (ABBONDANZA; SCHERER; FLECK, 2017; BERLATO, 2015; BERLATO; CORRÊA, 2017; DUARTE; SPINELLI, 2019; NASCIMENTO; HANASHIRO, 2020).

Por isso, é tão importante conhecer a rotina dos casais de docentes no ambiente doméstico e familiar, e assim desvelar as influências do fenômeno *dual career* na vida pessoal e familiar das pessoas.

Uma das consequências apontadas na literatura é a aproximação dos homens ao ambiente doméstico, desde a participação em tarefas domésticas até os cuidados com os filhos (NASCIMENTO; HANASHIRO, 2020).

O trabalho doméstico é o conjunto de tarefas relacionadas ao ambiente privado de uma família que engloba a preparação de alimentos, a higiene do ambiente doméstico, o cuidado com os filhos e a manutenção da estabilidade física e emocional dos membros da família, caracterizado por aspectos repetitivos e que se realiza 365 dias no ano (CARRASCO, 2001; IASI, 2007; MELO; MAROCHI, 2019).

A execução das tarefas domésticas como limpeza da casa, lavagem de roupas e preparação das refeições aparece nas falas dos entrevistados, como sendo divididas entre os homens e as mulheres.

Príncipe 1: [...] a gente sempre foi de dividir bem as tarefas eu acho minha vida toda assim em casa, né? E quando um cozinha o outro lava-louças, limpar a casa estava no banheiro [...] então essa divisão sempre foi natural.

Príncipe 2: [...] isso aí não é regra não, e a gente divide meio assim, ah quem cozinha não lava, quem lava, não cozinha alguma coisa para dividir um pouquinho tarefa [...] ajudava a dar uma limpada na casa, lavava carro e fazer umas coisas assim [...].

Confirmando o estudo de Fernandes (2017) e Souza *et al.* (2007), a presença de uma funcionária responsável pela limpeza da casa apareceu nos relatos como um importante apoio para a manutenção da organização do lar.

Princesa 1: Nós temos a (funcionária) que ajuda doméstica.

Príncipe 2: Porque antes, antes dela (da filha), a gente tinha uma faxineira uma vez por semana e durante a semana a gente ia assim, fazendo pequenas limpezas e o almoço, que era por nossa conta, né

A presença da funcionária doméstica é tida como fundamental para que os sujeitos possam permanecer em conciliação no que tange às suas carreiras e família, pois diminui consideravelmente as demandas domésticas, principalmente as relacionadas à limpeza, alimentação e aos cuidados com os filhos.

As condições dos casais sujeitos desta pesquisa relacionadas ao fato de possuírem bom salários e nível alto de renda e escolaridade, apontam que esses casais têm mais condições de pagar por serviços domésticos, o que pode não refletir nos avanços relacionados a problemática de gênero, pois não é algo que possa ser generalizado para a realidade de todos os casais *dual career* (ANDRETTA; SANTOS, 2018).

Hirata e Kergoat (2007) e Santos e Silva (2021) relacionam o fato de o trabalhador doméstico prestar serviços à uma complementação dos papéis domésticos e familiares e que não altera consideravelmente o modelo da família tradicional, em que o homem é o provedor do lar e a mulher responsável pelos cuidados.

Para as autoras, há é uma delegação dessas atividades no lugar de uma conciliação entre a vida familiar e a vida profissional. As tarefas domésticas e o cuidado com os filhos são delegados por uma mulher, para uma mulher, visto que as trabalhadoras domésticas são, em

sua maioria, do sexo feminino e por isso, permanecem excluindo os homens dessa problemática pois, a responsabilidade sobre as tarefas domésticas permanecem sendo responsabilidade de quem delega e de quem executa (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Na história contada pelos casais entrevistados, fica claro que quem organiza e administra a execução dessas tarefas são as esposas. Cabendo às mulheres a preocupação e a decisão sobre o que deve ser feito, como e quando. No trecho abaixo essa situação é facilmente identificada.

Princesa 2: Geralmente eu que administro, eu que faço lista de supermercado, eu que vejo que a gente vai comer no dia, eu o que faz o planejamento, mas quem cozinha quem lá, para quem vai no supermercado é quem tem tempo, quem consegue dar uma fugidinha agora.

Príncipe 2: Supermercado agora sou 100% eu, Princesa 2 fica mais em casa, até a gente por opção mesmo, mas ela também não gosta de supermercado não, isso sempre foi comigo, ela ia me acompanhando xingando (risos). A lista, ela que é que faz ela que coisa e ainda briga comigo, fala que eu não organizo essas coisas não, que eu não penso que a gente vai comer no dia, que eu fico resolvendo na hora, aí ela quer toma conta disso, se deixa por minha conta vai ser na hora (risos)

Princesa 2: [...] eu que vejo qual roupa que vai por qual roupa que vai lavar, eu que é preciso comprar alguma coisa, tudo eu que vejo [...] mas a parte mais estratégica sou eu também (risos)

No caso do casal número um, a narrativa do casal sobre o cotidiano doméstico revela que, mesmo contribuindo na execução das tarefas domésticas, há uma maior flexibilidade do Príncipe 1 em relação às atividades que serão realizadas e na priorização de seu lazer.

Príncipe 1: eu gosto de lavar louça, gosto de mexer na cozinha de cozinhar, é roupa não, roupa nunca foi minha praia não, nunca, lavar um chinelo é o máximo que eu faço o resto não mexo não, porque roupa eu não acho fácil de fazer não, eu acho muito difícil, [...] então historicamente sempre foi assim, exceto nos momentos de futebol, em momentos de futebol para tudo (risos)

Apesar de Rapoport e Rapoport (1976) não determinarem o equilíbrio entre as demandas como premissa para as famílias e casais *dual career*, e as definições atuais, como a de Berlato (2017) não contemplarem a execução de tarefas domésticas, considera-se que, na atualidade, um casal que se proponha ao engajamento profissional e pessoal em conjunto deve voltar-se para o equilíbrio sobre essas atividades, de modo a não causar uma sobre carga em nenhum dos cônjuges.

Mesmo com a aproximação dos homens com a esfera doméstica e com a ocupação da esfera pública pelas mulheres, a visão dos trabalhos domésticos como inerentes às mulheres não foi superada e prevalece o estereótipo sócio-histórico e a naturalização de que o trabalho doméstico é atribuído às mulheres, assim como a maternidade e os cuidados afetivos, não havendo uma distribuição e responsabilização igualitária entre os sexos (ANTLOGA *et al.*, 2020; DUARTE; SPINELLI, 2019).

Desde muito tempo as mulheres exercem as funções de mãe e cuidadora da família, tendo como papel cuidar da casa, dos afazeres domésticos e dos filhos, deixando para os homens o papel de provedor da família. Santos e Silva (2021) afirmam que pouco tem se alterado a divisão sexual do trabalho e que à mulher, independentemente de exercer atividade remunerada no mercado de trabalho, permanece responsável pelo lar e pelos serviços domésticos exercidos no seio familiar e que não são remunerados (DUARTE; SPINELLI, 2019).

Nogueira (2006) afirma que a família, como um fenômeno social, para ser entendida pressupõe historicidade das relações sociais capitalistas para compreender a subordinação as mulheres aos homens. Assim, “a divisão sexual do trabalho, histórica e socialmente é uma forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 45). Portanto, a naturalização do fazer doméstico como feminino é consequência das relações sociais de produção e de reprodução da vida humana que promove a exploração das mulheres e sua opressão como sexo e gênero (RIBAS; DIAS, 2020).

A intenção desta discussão não é se aprofundar na categoria de gênero, pois não é esta a proposta desta tese, mas sim demonstrar que mesmo alcançando e ocupando posições de destaque na sociedade as mulheres permanecem responsáveis pelo cuidado com o lar e que os resultados deste trabalho não evidenciam uma divisão igualitária das demandas da esfera familiar pelos casais participantes. Ou seja, mesmo ocupando novos papéis sociais, isso não foi o suficiente para deslocar a mulher para fora do ambiente doméstico e os homens totalmente para dentro dele.

Conforme Andretta e Santos (2018) afirmam, não é intenção favorecer o papel da mulher sobre o homem, mas reconhecer as condições sociais e culturais que permitem desenvolver uma carreira e cuidar da família em partilha de tarefas e responsabilidades com o parceiro.

Heckler e Mosmann (2014) chamam a atenção para o fato de que a sobrecarga aparece mais no discurso feminino, apesar da divisão estar mais igualitária em relação aos afazeres domésticos e que a divisão das tarefas domésticas se tornou algo estabelecido e que não

necessita ser negociado ou questionado entre os casais. Nos casais pesquisados, revela-se essa mesma situação, visto que a divisão das tarefas domésticas não se apresenta como motivo para conflitos.

Entretanto, o trabalho de pesquisa faz com que se revelem situações não explícitas, pois foi perceptível a atribuição da responsabilidade às mulheres e do papel de ajudador aos homens e evidencia-se que mesmo com a participação das mulheres no mercado de trabalho, não se superou inequidades históricas e sociais e que ainda é necessário superar diferenças de papéis sociais entre homens e mulheres (LIMA *et al.*, 2017).

Assim, ao analisar as trajetórias de vida e trabalho dos casais de docentes percebe-se que, por meio das narrativas dos entrevistados, é possível perceber desigualdades de gêneros, mesmo que tímidas na rotina familiar dos participantes, visto que não foi possível verificar o nível de conflito que essa situação gerou entre os cônjuges ou mesmo a sua existência.

Permanecendo nesta discussão, é fundamental apresentar as considerações dos casais sobre os filhos.

Rapoport e Rapoport (1969) entendiam que a presença de pelo menos um filho na família amplia a profundidade do fenômeno *dual career*, o que confirma a importância de analisar como os casais se organizam em relação aos cuidados com os filhos tanto quanto em relação à divisão das tarefas domésticas.

Sobre o momento e a decisão por ter filhos, foram definidos a partir do momento em que havia a estabilidade do casal e de que as esposas também já tinham alcançado seus objetivos de carreira, anteriormente delimitados.

Princesa 1: assim a gente tinha certeza de que queria estudar e não queria ter filho logo em função também de continuar estudando aí não teria como né [...], a gente começou a discutir sobre ter filho no final do meu doutorado, porque aí eu já tava perto dos meus 30 anos né, e aí eu já pensava, ó a gente vai ter filho mesmo? a gente não vai ter filho? Tanto é que tinham vários momentos que a gente ia tomar uma cervejinha no final da tarde.

Príncipe 1: A gente começou a conversar sobre filho mesmo assim né eu acho que foi um pouco da circunstância de estar aqui na universidade, os dois concursados, uma possibilidade de construir, de instalar uma casa mais tempo né

Princesa 2: gente ficou casado 7 anos antes de ter filho, porque eu também tinha essa preocupação. Eu não queria alguma coisa que amarrasse a minha vida profissional por enquanto. Aí depois, quando eu, quando eu fiz tudo que eu queria fazer, aí eu falei, não, agora eu posso ter filho, é meio quando eu conto assim, para eu parece que eu me sinto uma pessoa meio dura falando, sabe, mas sem sentimento. Mas assim, eu não queria depois arrependimento, sabe.

Príncipe 2: É porque principalmente né a Princesa 2 tinha muito, tinha um receio muito grande do filho de não de atrapalhar, mas dela ainda não ter conseguido os objetivos dela profissionais né e claro que o acaba que né a mulher sente muito mais o filho né, impacta muito mais na rotina né, então assim foi planejado né, a Filha chegou na hora que eu peraí, agora já é então assim eu tenho de ter planejamento profissional e pessoal, foi meio que assim agora né que depois que a gente chegou universidade aí a gente pode estabilizar mesmo que aí bom, agora vamos procurar né uma casa comprar, sei lá, é pra gente morar, então a gente foi estruturando essas coisas também né.

Os cuidados com os filhos também constituem as tarefas da rotina doméstica dos casais. O casal 1 possui dois filhos, com idades de 1 ano e 7 meses e 3 anos e 6 meses. Já o casal 2 possui uma filha, recém-nascida.

A idade dos filhos dos casais caracteriza-se como primeira infância que é o período da vida que vai da gestação até os seis anos de idade (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2018) e os cuidados e atenção com as crianças é intenso e constante.

Na rotina de cuidados com as crianças, os relatos destacam os principais impactos que o nascimento dos filhos trouxe para a vida dos casais.

Príncipe 1: [...] a gente sempre foi de dividir bem as tarefas eu acho minha vida toda assim em casa, né? [...] É sempre foi assim e com os meninos estava assim também, porque eu ficava com eles de manhã, a Princesa 1 num via eles de manhã, eu só eu integralmente ficava com eles e aí da mesma fora ela integralmente ficava com eles depois das 5, então essa divisão sempre foi natural.

Príncipe 1: (depois dos filhos) a gente parou um pouco das atividades domésticas, diminui muito né porque a gente fica muito mais em função deles, já que aí né assim eu brinco, eu sempre brinquei aqui em casa que antes dos meninos principalmente, depois não, depois falta tempo então pra fazer isso, a Princesa 1 organizava a cozinha, a casa pra a (funcionária) chegar sabe (risos)

Enquanto o casal 1 já possuía uma rotina definida dos cuidados, o casal 2 estava em fase de adaptação devido a pouca idade da bebê. Inclusive a princesa 2, estava em licença maternidade (licença à gestante para servidoras públicas) durante a realização da pesquisa. Por isso, os relatos do casal 2 referem-se ao momento atual de adequação aos cuidados com a filha e a conciliação com o trabalho.

Princesa 2: A gente não tinha horário né, a gente chegava na universidade, tinha horário para chegar e não tinha horário para sair, agora com ela eu acho que a gente vai ter que ter os horários certinhos, de buscar na escolinha, o

almoço vai ter que sair no horário certo, porque tinha muitos dias que a gente almoçava de qualquer jeito para emendar.

Príncipe 2: [...] isso aí não é regra não e a gente divide meio assim, ah quem cozinha não lava, quem lava, não cozinha alguma coisa para dividir um pouquinho tarefa, e aí quando veio a Filha a gente falou assim: não vai dar pra gente manter nesse esquema, né? De ter uma faxineira uma vez por semana e a gente ficar ocupando principalmente que aí o que acontece [...] então aí a gente optou por contratar uma pessoa, então a gente conta com ajuda.

Princesa 2: É eu penso assim, que apesar de eu estar trabalhando, eu tenho que estar, minha prioridade é ela (a filha), então geralmente eu tenho que dar mama mesmo né, então eu já troco fralda, eu que vejo qual roupa que vai pôr, qual roupa que vai lavar, eu que é preciso comprar alguma coisa, tudo eu que vejo, agora a vantagem é que como Príncipe 2 tá trabalhando remoto toda hora que ele tem um tempinho, ele vai lá ver ela, as vezes dá tempo de trocar uma

Assim como possibilitou a mulher a ocupar espaços fora de casa, o fenômeno *dual career* aproximou o homem pai de uma paternidade ativa a partir dessa realidade social. Nascimento e Hanashiro (2020) investigaram o impacto dessa paternidade ativa nas organizações e promoveram uma discussão sobre o homem pai no âmbito pessoal e/ou profissional e as demandas sociais surgidas a partir desse novo papel assumido pelos homens.

Segundo as autoras, essa demanda produz impacto social e transforma a vida das famílias, promovendo a (re)construção de uma nova paternidade entre os homens que vivenciam a *dual career* e que almejam participar, cuidar e se responsabilizar pela criação de seus filhos. Assim, a paternidade, na atualidade, está em processo de transição no cenário econômico, social e cultural e tem-se revelado uma paternidade ativa que abre caminho para mudanças sociais nas relações familiares em termos históricos, sociais, culturais e de gênero (NASCIMENTO; HANASHIRO, 2020).

Veríssimo *et al.* (2015) afirma que com essas transformações não foram apenas os papéis maternos que sofreram alterações, houve questões importantes sobre os papéis e responsabilidades dos homens dentro da família que também mudaram, e estão, hoje em dia, cada vez mais envolvidos nas dinâmicas e rotinas familiares. Ou seja, ambos os parceiros assumem responsabilidades familiares simultaneamente com a ocupação (BERLATO, 2015; SANTOS, 2012).

No entanto, alguns cuidados e tarefas no cuidado com os filhos permanecem relacionados ao sexo feminino, o que faz com que se retome a discussão sobre a divisão sexual do trabalho, porém dessa vez tratando da invisibilidade do trabalho doméstico.

Príncipe 2: [...] a Princesa 2 passar a ter muito mais trabalho, né? Você sabe bem como é que é, né? A tem coisas que o pai não resolve de jeito nenhum, (risos), por mais que a gente queira fazer, não dá.

Diversos autores contribuem para a discussão de que o trabalho doméstico é tido na sociedade como silencioso e invisível (ABREU; MARQUES; DINIZ, 2020; MELO; MAROCHI, 2019; MONTEIRO; ARAUJO; MONTEIRO, 2018; SCHWARTZ, 2011) e que isso contribui para manutenção relações desiguais entre homens e mulheres.

Esta análise foca em discutir as atividades domésticas e de cuidado como tarefas que demandam esforço, mental e físico, que impactam na vida das pessoas e que merece receber o status de trabalho, mesmo sendo realizado no âmbito da intimidade humana, pois é possível a atribuir a ele sentido e valorização, eliminando a diferença entre as atividades humanas mesmo que ocorram em diferentes espaços, recursos, esforços e atores (MONTEIRO; ARAUJO; MONTEIRO, 2018).

Monteiro, Araújo e Monteiro (2018) destacam que a invisibilidade do trabalho doméstico está atribuída à sua suposta improdutividade e a ser considerada uma função naturalizada. Em contraponto, Abreu, Marques e Diniz (2020) afirmam que há uma naturalização dos papéis sociais, que servem para justificar a exploração e a não economicidade valorada deste labor.

Esses papéis sociais são definidos por processos socioculturais que diferenciam papéis de gênero e *status* social, os quais podem se dar de forma intensa e sobrecarregar um indivíduo, causando desigualdades, sobretudo, em relação ao sexo oposto (DUARTE; SPINELLI, 2019). De acordo com Louro (1997, p. 24), papéis são:

Padrões ou regras arbitrárias que uma sociedade estabelece para seus membros e que definem seus comportamentos, suas roupas, seus modos de se relacionar ou de se portar [...] Através do aprendizado de papéis, cada um/a deveria conhecer o que é considerado adequado (e inadequado) para um homem ou para uma mulher numa determinada sociedade, responder a essas expectativas.

Assim, a definição dos papéis entre homens e mulheres entrevistados não aparece como algo definido e determinado a partir da visão da divisão sexual do trabalho, e os participantes assumem para si a importância da carreira de ambos os cônjuges. No entanto, nos relatos, revela-se que ainda deve ser superada a ideia de que a mulher é a principal responsável pelo ambiente familiar, com a diferença de que entre os casais de docentes entrevistados às mulheres não é atribuído o papel de executora das tarefas domésticas, mas

sim, o de gerenciadoras da vida familiar, que mesmo possuindo o apoio e ajuda dos companheiros não tem a responsabilidade sobre gestão do lar dividida com eles.

Quando observadas as decisões dos casais sobre a organização e lazer das famílias, é possível perceber mais situações em que essa situação se confirma e será o próximo ponto de discussão.

Na rotina familiar os gastos financeiros constituem importante tópico de discussão, afinal a renda familiar advém do casal e não apenas do homem como provedor. De maneira geral os casais afirmam que há uma divisão das contas e compromissos financeiros, mesmo que não seja rigorosamente definida.

Princesa 1: Ah acho que foi natural assim, é na época da bolsa de mestrado né a gente tinha os centavos pra contar, então cada conta a gente contava centavos pra pagar assim, mas eu confesso que sempre fui meio gastadeira, então se eu quero comprar roupa eu compro, se eu quero fazer alguma coisa assim eu faço e as vezes acaba que minhas contas embolam, aí eu peço ajuda pra ele, mas no normal é eu assumo as contas fixas, água, luz, várias contas fixas, escola, empregada, é essa contas assim que mais ou menos é a mesma faixa né, e aí alguns extras né, vai na padaria, faço compra, alguns extras assim entra também no meu orçamento, vamos comprar roupa pros meninos é geralmente é eu que compro né, é e aí Príncipe 1, assumo as contas variáveis, mercado, combustível, é pagar casa, que mais? (risos) pagar as viagens, pagar tudo que se imaginar de extra numa casa é problema dele (risos)

Príncipe 2: Ah, algumas contas é são de alguns, por exemplo, ah, vamos supor, a luz eu que pago aí o seguro, o plano de saúde a Princesa 2, assim, mais ou menos no começo a gente fez uma divisão assim há mais ou menos fica tanto de conta fixo para cada um e cada um e fica. Então não é muito certo, não tem conta muito certa não, depois na hora de pagar a supermercados essas coisas cada hora um paga.

No entanto, investimentos maiores e a aquisição de bens acabam que por ficar na responsabilidade masculina, apesar de demonstrarem haver diálogo e consenso nas decisões.

Príncipe 1: É porque a gente anda muito sabe, a gente não planeja nada e a gente viaja muito, eu brinco com a Princesa 1 nosso extra é sempre maior que do que o fixo porque é *(por isso a Princesa 1 assume os gastos fixos e ele os variáveis)*

Príncipe 1: Mas a vida toda foi assim, a vida toda a Princesa 1 foi de pagar o que ela conseguia pagar pra sobrar pouco né, muito pouco assim pra ela mesmo, salão, essas coisas mais de mulher mesmo assim, então sempre ela gasta tudo com a casa e esse restinho ela gerencia aí e sempre foi assim, aí o resto aí eu assumo, assim em termos de viagens, ai custo com carro, gasolina, ai o resto assim.

Príncipe 2: E fica um planejamento maior, um planejamento mais familiar é um gasto maior né, então se a gente for fazer algum investimento também a gente senta, conversa, faz junto né, então mas assim no dia a dia vai rolando, entendeu? Porque assim, ah vamos supor a Princesa 2 compra roupa para filha eu não compro né, aí eu compro um brinquedo para ela, vai, vai rolando assim, a gente não faz muita conta disso não né, então fica mais, fica meio intuitivo [...] mas quando é grande, quando é maior do que a gente vai juntar, e aí assim a gente faz, vamos fazer uma viagem por exemplo, aí a gente senta, divide, faz certinho para não ficar pesado para ninguém.

Os trechos selecionados ilustram que no que tange à responsabilidade financeira sobre a família, esta recai sobre os esposos, mesmo que a opinião das esposas seja solicitada e considerada para a tomada das decisões. Assim, a visão do homem como provedor e responsável pelas finanças familiares parece não ter sido superada, ficando atribuída ao lado masculino dos casais essa responsabilidade.

Mesmo que percebendo um avanço no nível de consciência dos participantes em relação às responsabilidades em torno de uma vida familiar, Rocha-Coutinho (2004) e Souza *et al.* (2007) afirmam que os casais modernos permanecem acreditando que a casa e os filhos são atribuições femininas e que o provimento e cuidado financeiro da família devem permanecer como responsabilidade do homem.

Sem abandonar esta constatação, quando os casais foram questionados sobre os momentos de lazer em família, as mulheres parecem ter maior poder de decisão em relação às escolhas. No entanto, os perfis dos casais na hora de escolher como passar o tempo em família são diferentes.

O casal 1 tem uma vida social mais agitada e gosta de realizar passeios aos finais de semana.

Príncipe 1: geralmente regra geral sábado ou domingo ou geralmente sábado e domingo é de fazer churrasco em casa assim né, pode inventar qualquer coisa que chega na hora muda programação, compra carne e faz churrasco assim, é quase regra geral todo sábado e geralmente eu que faço o churrasco [...]. então assim por isso que eu gosto muito de fazer as coisas em casa porque eu cresci nesse ambiente de cozinha, comida, conversa, bebida, então assim isso é minha vida toda foi assim e quando a gente ficava em casa aí quase que a comunidade toda ia pra lá pra casa, morava num sítio era assim uma casa no bosque assim sabe, então o ambiente.

Príncipe 1: eu brinco que a gente conhece aqui em volta de, aqui na região em volta, restaurante e pesque e pague e essas coisas assim do que quem nasceu aqui, do que os lavrenses (risos) então assim eu sou muito assim, ficar em casa, não fazer nada no final de semana não é muito meu ânimo não, ir dormir essas coisas assim.

Princesa 1: Era regra, tipo assim domingo de manhã o programa era ir pro clube, o Príncipe 1, com os meninos né jogar futebol, aí os meninos iam brincar na areia, aí as vezes a gente ficava ah vamos pra casa fazer churrasco, ah não, até chegar em casa e fazer um churrasco vai demorar, vamos comer aqui no clube mesmo alguma vezes né, então assim os meninos gostavam muito

O perfil do casal número dois é mais introvertido, gostando de realizar atividades caseiras e próximas da família.

Príncipe 2: É então nosso lazer é ficar aqui, fazendo alguma coisa na casa, agora cuidando da Filha, assistindo filme, série, que é o dá pra fazer né, ou cuidar um pouco aqui do jardim, a Princesa 2 gosta de cuidar das orquídeas dela, das plantinhas dela, das suculentas, então é alguma coisa assim né, mais caseiro mesmo.

Eles destacam que possuem amigos em comum, inclusive que o círculo de amizades é o mesmo da universidade onde trabalham.

Príncipe 2: Gosta muito de viajar e tudo. A rede de conhecidos e amigos né acabam sendo comuns, então assim é eu acho que a gente tem que policiar para que isso não vire também a nossa vida né totalmente.

Os esforços da apresentação dos resultados relacionados à categoria teórica Rotina Doméstica, foram para demonstrar como, no âmbito das famílias *dual career* de casais de docentes de universidades federais, ocorre a divisão das tarefas domésticas, os cuidados com os filhos, a existência de uma rede de apoio, e como se estabelecem as relações familiares entre eles, seja na tomada de decisões financeiras, seja nos momentos de lazer em família.

Revela-se que há uma organização entre os casais que permite a conciliação das demandas familiares entre os cônjuges mesmo que ainda não se tenha alcançado uma divisão igualitária entre esposo e esposa, mas não foi identificada uma posição de subjugamento ou silenciamento entre os gêneros e que o diálogo e o consenso estão presentes na tomada de decisões sobre os aspectos familiares.

5.2.2 Entre batalhas e dragões: A vida no reino (universidade)

Nesta etapa será apresentada a rotina dos casais na universidade, que é o espaço em que trabalham, vivem e experienciam suas carreiras. Desta maneira, o contexto em que se

desenvolve a trajetória dos casais de docentes profissionais será considerado na análise desta tese.

Como já apresentado no referencial teórico, o professor universitário brasileiro de universidades públicas, precisa lidar com uma série de expectativas e direcionamentos sobre o seu trabalho que estão dispostos na legislação vigente e nas impressões da sociedade sobre o seu trabalho.

Conforme Ferrarezi Júnior (2011), a legislação define que o perfil do professor brasileiro deve contemplar diversas atividades, inserido em um ambiente contraditório em que deve desenvolver o ensino, a pesquisa e a extensão (FERRAREZI JUNIOR, 2011; MINCATO; FERREIRA, 2011; RIBEIRO; OLIVEIRA, 2011). Destaca-se, portanto, a complexidade da profissão docente no contexto brasileiro.

Inseridos neste contexto estão os sujeitos desta pesquisa, casais de docentes de universidades públicas, que necessitam conciliar as demandas inerentes à profissão e ao ambiente universitário com sua vida pessoal e familiar, ocupando um cargo público que determina que sua carga de trabalho é a dedicação exclusiva.

Nesta tese, sobretudo nesta seção, a discussão está direcionada ao fato de que os docentes entrevistados estão em relação conjugal com outros docentes que vivem a mesma situação e que esta condição pode contribuir para o alcance das demandas existentes a esses profissionais.

Assim, foram considerados os aspectos pessoais no exercício da profissão docente e a consideração de que a pessoa e o profissional são inseparáveis (NÓVOA, 2007), considerando-se toda a sua trajetória, ou seja, sua carreira.

Defende-se ainda atribuição da carreira do docente como servidor público como pertencente a esses indivíduos, visto que que “cada um constrói suas estratégias, apoiando-se em conhecimentos racionais e desenvolvendo sua especialização de ação na própria situação profissional, assim como sua autonomia” (LESSARD; TARDIF, 2008, p. 25).

Sobre a rotina de trabalho dos casais, observa-se que mesmo que cada indivíduo tenha uma demanda singular de trabalho, a organização da rotina na instituição é pensada para que atenda os interesses do casal e facilite os aspectos domésticos e pessoais de suas vidas, como ilustram os trechos abaixo:

Princesa 1: eu trabalhava de manhã e à tarde e ele à tarde à noite era muito tranquilo porque os meninos ficavam o período da tarde na escola, então assim dava para gente desenvolver as atividades muito bem.

O fato de os casais participantes serem servidores públicos e atuarem na mesma instituição de ensino é bem-visto por eles como forma de conciliar horários, trajetos e a possibilidade de conciliarem suas rotinas de trabalho com as questões familiares, quando necessário. Sobre essa situação os casais relatam:

Princesa 1: Pra mim assim foi a melhor coisa que aconteceu na vida (risos) porque no início né que a gente não tinha filho a facilidade era transporte, era por exemplo você discutia alguns assuntos relacionados a universidade, o Príncipe 1 tem algumas visões muito boas, sempre me ajuda no que eu posso fazer, desenvolver [...] eu acho assim que eu não tenho nenhuma dificuldade com relação a isso, sempre me vi com muitas facilidades, de poder conversar, você sabe a realidade do outro,

Princesa 2: É porque a gente tem a facilidade de poder estar no mesmo ambiente, no mesmo tipo de trabalho é eu entendo o lado dele né, aí ele também entende o meu, ele sabe o que que eu estou fazendo, porque eu estou fazendo, então a gente consegue ter essa essa compreensão dos objetivos do outro, dos desafios, do outro, dos problemas. Então a gente tenta ajudar a solucionar aí, aí junto, é eu não sei se todo mundo é assim, mas eu e Príncipe 2 a gente trabalha muito junto.

Outra situação que apareceu nos relatos dos entrevistados foi a possibilidade de estabelecer parcerias no trabalho, sejam em projetos conjuntos, participações em eventos ou nas escolhas feitas no âmbito da universidade.

Entre o casal número 2 essa parceria já é consolidada, conforme comenta o Príncipe 2:

Príncipe 2: a gente compartilha muito da nossa profissão mesmo que a gente esteja um pouco de áreas é um pouco separada [...] eu acho que todo dia a gente está conversando sobre assuntos da universidade e trocando ideia, e um ajudando o outro é um apoio muito grande, muito grande, eu acho legal assim, eu acho que a gente, eu vejo uma que, por exemplo, que muita coisa, tudo praticamente que eu conquistei assim e tal nessa parte profissional é fruto desse apoio que eu tenho né.

A Princesa 2 destacou o fato de terem realizado viagens internacionais, intercâmbio científico e pós-doutorado juntos:

Princesa 2: O fato de estar na universidade permitiu que eu e o Príncipe 2 fôssemos juntos, porque se fosse outro trabalho, talvez não tivesse essa facilidade, né?

E o Príncipe 2 comentou sobre a participação em eventos e viagens:

Príncipe 2: É no congresso a gente participa muito junto então isso a gente viaja junto nesse caso, então eles são vantagens né que a gente tem, [...]. Então acho que isso é uma vantagem, acho que seria difícil, não, não consigo imaginar como seria muito diferente né porque a gente viu.

Embora o casal número 1 não tenham destacado nenhuma situação similar em suas narrativas, o Príncipe 1 afirma que esta possibilidade não passou despercebida por eles e que não destaca se aproximarem na vida profissional participando de projetos juntos.

Príncipe 1: eu tô pensando nisso todo dia, que eu acho que a gente precisa trabalhar mais juntos, por exemplo, publicação a gente né tá sempre junto, a Princesa 1 tem algumas facilidades que eu não tenho [...], por exemplo a parte gramatical do inglês [...] a Princesa 1 eu acho que pode contribuir muito na revisão, tradução, é nesses primeiros esboços, pra gente pagar só uma revisão e não mais uma tradução, ela tá trabalhando algumas áreas muito próximas do que eu trabalho, e aí eu tô sempre falando pra ela que a gente tá começando a estruturar alguma coisa nesse sentido, pra ter publicações conjuntas, pra orientação e coorientação, até porque né ela tem muita dificuldade de visualizar a atividade de pesquisa ela sempre ficou muito restrita a laboratório né, a experimentação e tudo mais, e a minha vida já foi muito tumultuado de grupos, pesquisa, essas coisas assim, então eu acho que a gente pode é juntar essas coisas, a sistematicidade que ela tem da pesquisa com a minha parte política vamos dizer assim, e aí eu acho que a gente pode levar pra frente e começar a articular isso, então estar no mesmo local de trabalho eu acho que isso ajuda muito, acho que isso ajuda muito e acho que a gente pode cooperar muito nesse sentido.

A compreensão sobre o tipo de trabalho desenvolvido e a dedicação que determinadas atribuições demandam, como no caso da ocupação de funções administrativas, também foram destacadas pelos sujeitos.

Princesa 1: Mas é sempre isso mesmo, quando um tá mais, quando um tá precisando de mais tempo, o outro dá suporte, quando o outro tá precisando de mais tempo eu dou suporte, então é essa mesma questão aí de ideias que um quer uma coisa o outro né também dá suporte, então acho que é bem balanceado essa questão [...].

Princesa 1: você sabe como funciona a instituição, por exemplo, eu sei que o cargo dele exige muito, porque eu vejo né, senão eu poderia achar que ele tá distorcendo a situação, ou a mesma coisa pra mim, ele sabe que exige muito, conhece as minhas dificuldades, então assim no início um monte disciplina pra preparar, um monte de coisa pra fazer, vou dar meu suporte, eu nunca vi nenhuma dificuldade quanto a isso não, eu sempre pensei muitas coisas maravilhosas com relação ao fato da gente estar na mesma instituição, ter a mesma profissão que a gente consegue discutir algumas coisas, então muitas coisas, eu sempre vi como um lado muito bom.

Princesa 2: É porque a gente tem a facilidade de poder estar no mesmo ambiente, no mesmo tipo de trabalho é eu entendo o lado dele né, aí ele também entende o meu, ele sabe o que que eu estou fazendo, porque eu estou fazendo, então a gente consegue ter essa compreensão dos objetivos do outro, dos desafios, do outro, dos problemas. Então a gente tenta ajudar a solucionar aí, aí junto, é eu não sei se todo mundo é assim, mas eu e o Príncipe 2, a gente trabalha muito junto.

A organização da rotina familiar e das questões do trabalho também foi citada pelos entrevistados como facilitadas pelo fato de compartilharem a mesma profissão e trabalharem na mesma instituição.

Príncipe 1: assim, tem uma parte boa também que é a parte de informação privilegiada, que eu sempre [...] e aí eu tô aqui em casa de repente a Princesa 1: “é eu preciso fechar o diário porque fecha hoje”; e eu “como assim?” (risos)

Princesa 2: Isso também faz com que a gente consiga conciliar melhor a nossa rotina. [...] O fato de a gente estar trabalhando assim os dois na universidade, os dois trabalharem com pesquisa, isso faz com que a gente entenda o tempo do outro, a gente entenda quando o outro quer fazer alguma coisa, é mais fácil assim de entender e às vezes até andar junto, né? [...] Está sempre conseguindo conciliar a vida profissional e a pessoal, a gente trabalha bem junto.

Tendo o professor do ensino superior que estar preparado para diversas atribuições, conforme afirmam Ribeiro e Oliveira (2011) os casais demonstraram que essa situação faz parte de suas rotinas profissionais e que refletem em suas vidas familiares, mesmo que o fato de compartilharem dessa experiência e vivência atenuem impactos no âmbito doméstico, sobretudo em relação ao tempo disponível.

Os casais investigados nesta tese estão vivenciando a *dual career* na medida em que conseguem compreender e se ajustar às demandas profissionais de seus parceiros sem abandonar os cuidados familiares e sim promovendo ajustes que garantam o mesmo ajuste no âmbito de seus lares e de suas relações como cônjuges e como pais. Assim, a docência exercida em universidades federais, pelos casais entrevistados, caracteriza-se como uma profissão e carreira que envolvem a trajetória do docente de forma indissociável entre dimensões objetiva e subjetiva.

Apesar das vantagens de dividirem a mesma profissão e de estarem na mesma instituição, foi apontada a situação em que “as pessoas acham que esposo e esposa são a mesma pessoa”. O casal número 2 trouxe a tona essa situação, que verificou-se ser agravada

por estarem inseridos no mesmo departamento acadêmico, coordenados pela mesma chefia imediata e por se relacionarem intensamente nesse ambiente.

Príncipe 2: É, a gente passou a adotar essa estratégia né, então assim, alguém vem procurar alguma coisa relacionada ao trabalho e precisa que a Princesa 2 resolve, eu falo: não! vê com ela, eu não sei resolver isso, é com ela né, e a gente adotou um pouco dessa estratégia, tipo, se não a gente está virando um só, né? E não é bem assim né, cada um individual tem isso no seu trabalho, as suas funções.

Princesa 2: porque é engraçado as pessoas acham que o Príncipe 2 e eu somos a mesma pessoa [...], as pessoas vão na minha sala e perguntam dele, cadê o Príncipe 2? Eu falo: “não sei, deve estar dando uma aula”, ou então, por exemplo, as secretarias dão um pacote de folha para o Príncipe 2 e falam: “ah divide com a Princesa 2!” Ou então ao invés de às vezes a secretária invés de falar com o Príncipe 2 ela encontra comigo e fala: “ah fala com Príncipe 2 isso assim, assim, assim.”. Elas queriam colocar a gente dividindo sala, eu falei: “pelo amor de Deus!” Não que eu não goste da companhia dele, mas vou ficar 24 horas do dia? (risos).

Não que seja o caso dos entrevistados, mas essa proximidade e as características do local de trabalho podem ampliar as influências na relação trabalho-família e promover conflitos entre os cônjuges (KUNDU *et al.*, 2016; POLK, 2008). Entre o casal número 2 não foram relatadas situações de conflito, mas os cônjuges afirmam adotar cuidados para que a vida profissional não invada o lar e a relação familiar.

Príncipe 2: Esse fato da gente também trabalhar no mesmo lugar, é conviver com a relativamente com as mesmas pessoas acaba que no fim a gente também tem que se policiar para não ficar só com esse ambiente de trabalho. [...] Então assim, o cuidado que a gente tem que ter que muitas vezes a gente tem que separar né, chegar em casa, tentar falar assim, chega, né? Vamos parar de falar e nem sempre a gente consegue, esse é o grande risco do casal eu acho que trabalha junto e trabalha no mesmo ambiente no caso nosso [...] agora ali não o nosso interesse é comum, né, então nossos problemas são comuns, então, assim.

Conforme afirmação de Silva, Balassiano e Silva (2014), as carreiras acompanham um sistema social maior, evoluindo como resposta às transformações ocorridas na sociedade, na economia e na política. Para além do surgimento *dual career*, conhecer as formas como esses casais se organizam e vivenciam sua realidade contribuem para elucidar como os trabalhadores e suas famílias se adequam à realidade vivida na atualidade.

As narrativas apresentadas pelos sujeitos da pesquisa permitem afirmar que o fenômeno *dual career* é identificado no âmbito da administração pública entre os docentes de

universidades federais, que realizam suas atividades no âmbito das instituições de ensino criando estratégias de conciliação com suas vidas pessoais e demandas familiares durante suas trajetórias.

O conhecimento sobre essa vivência permite demonstrar a indissociabilidade entre as dimensões objetiva e subjetiva da carreira a partir da interpretação dos sujeitos sobre como vivenciam sua rotina familiar e sua vida no trabalho. Por isso, conforme Carvalho (2015), esta tese contribui ao investigar, identificar e interpretar experiências de servidores públicos e promover a consolidação do entendimento de que esse indivíduo pode assumir o controle sobre o planejamento de sua carreira, o gerenciamento de sua trajetória profissional e pessoal e o desenvolvimento de diferentes formas de trajetória.

5.2.3 Planejando o futuro da carreira e da família: o que vem depois do felizes para sempre?

Esta seção elucidada como os casais sujeitos desta pesquisa planejaram, ou não, suas trajetórias em torno de um projeto de vida que contemple a docência e suas vivências pessoais.

Assim, busca-se identificar se há um planejamento em torno dos objetivos de carreira e dos objetivos pessoais e familiares que fazem com que os casais possam melhor desenvolver suas carreiras e conjugalidade.

Em relação à carreira, os casais revelam que este planejamento foi pouco realizado e que o primeiro passo sempre foi a busca pela formação e obtenção pela titulação, sendo a docência e a ocupação do cargo público de professor uma consequência natural desse processo.

Se as carreiras são construídas pelo próprio indivíduo e envolvem toda a sua trajetória, é possível perceber que durante este percurso não houve um planejamento para estarem profissionalmente na posição que ocupam agora.

Durante toda essa trajetória ambos afirmam que não dependeram de planejamento, para a escolha de seus objetivos e ações, e até demonstraram preferirem assim, pois se mantêm abertos a oportunidades e podem refletir sobre suas escolhas à medida que os fatos ocorrem em suas vidas.

Os casais afirmam preferir que as coisas fluam e aconteçam naturalmente a se apegarem em ideias e objetivos que podem fazer com que percam oportunidades.

Príncipe 1: A gente nunca foi de pensar muito nisso não assim, nunca né, assim é muito mais momentâneo do que assim a gente sempre teve assim algumas não planejamento

Princesa 2: é porque a gente, às vezes, vai tomando uns caminhos na vida e não vai parar [...] As oportunidades vão se aparecendo para você, e você vai fala “não, eu quero, eu vou fazer e tal” [...] acabou que as coisas foram acontecendo e a gente junto foi tomando as decisões pra que a gente permanecesse juntos.

A estratégia definida pelos casais não é definir objetivos e sim lidar e se adaptar às possibilidades de carreira, porém sempre respeitando e considerando as demandas e desejos pessoais do cônjuge, de modo a conciliar a individualidade e priorizar a manutenção do relacionamento e a família.

Príncipe 1: eu sempre vi o casamento como uma coisa assim né, estamos casados, mas pra mim a Princesa 1 tem a vida dela e eu tenho a minha, não tem muito que, tanto que por exemplo a Princesa 1 queria estudar né, o que eu puder fazer pra você estudar eu vou fazer, [...] porque ela tem a vida dela e o que eu puder fazer pra contribuir eu vou querer fazer, porque eu acho que isso né, bom, hoje eu vejo que isso foi bom pra mim porque ela conseguiu estruturar uma carreira e tal e isso me favorece muito hoje, você ter uma pessoa com o suporte que ela tem do ponto de vista até mesmo financeiro, profissional e tudo mais.

As falas dos entrevistados apresentadas nas seções anteriores ilustram e confirmam essa interpretação, e, mesmo que inconscientemente, o desejo por formar uma família e obter estabilidade profissional aparece como determinante nas escolhas que determinaram as trajetórias de vida dos sujeitos. Como na fala do Príncipe 2 que afirma que o casal sempre priorizou as opções profissionais que permitiram ao casal permanecerem juntos.

Príncipe 2: É, todos todas as opções que a gente foi tendo e buscando né a gente precisa pra optou por ficar junto. É então, assim, oportunidades que um teve o outro não teve, a gente não, espera aí, vamos né, vamo ficar aqui porque aqui a gente fica junto, né. Então essa construção sempre focada nesses objetivos né, a gente queria estar junto e construir uma carreira, o doutorado também foi muito disso, a gente foi buscando os caminhos né e mirando os objetivos em comum.

Ao serem questionados se, durante suas vidas houve planejamento em relação aos aspectos familiares, pessoais e domésticos os entrevistados afirmam que os fatos vividos nem sempre foram planejados minuciosamente, mas que existiu um momento de decisão e definição das ações realizadas, como no caso do momento de casar-se e terem filhos. As

decisões e acontecimentos domésticos são planejados (ter filhos, mudança de cidade, aquisição de bens) e discutidos pelo casal de forma que a decisão atenda ao anseio dos dois.

Conclui-se que pode não haver planejamento formal, mas a manutenção da relação familiar é o centro das decisões.

Em relação ao projeto de vida dos participantes, para tentar revelar seus objetivos e prioridades, os casais foram convidados a pensar em seu futuro e em quais os planos para a família e para a carreira tinham no momento da entrevista.

Para os planos futuros a Princesa 1, após se dedicar a maternidade e ceder para que Príncipe 1 lidasse com vários projetos e uma sobrecarga dentro da universidade, tem perspectivas de se concentrar na atuação em projetos de pesquisa que são considerados importantes por ela. Para isso, ele afirma não ter a intenção de assumir novas funções administrativas ou coordenações por um tempo, permanecendo também voltado para projetos de pesquisa em sua área de atuação, mas que em momentos futuros pretende assumir novas responsabilidades nesse sentido.

O casal número 1 demonstrou interesse em realizar pós-doutorado fora do Brasil em momento que permita que os dois o façam em conjunto e que possam levar seus filhos, promovendo uma oportunidade de viver em família no exterior e o desenvolvimento de uma pesquisa consistente e consolidada. O casal afirmou ainda não tem um plano para que isso aconteça, porém está aberto para quando surgir uma oportunidade e for o melhor momento.

Príncipe 1: com relação a pós doutorado, assim as pessoas tão indo pra passar uma temporada lá fora, e eu nunca tive isso como uma prioridade não, eu tenho a prioridade de ir na medida em que eu for amadurecendo a minha linha de pesquisa, os meus projetos, ai eu pretendo ir pra fora né pra consolidar alguma coisa em termos internacionais, esse é o objetivo de um pós doutorado, e aí eu sempre coloquei isso depois dos meninos assim, eu acho que é uma oportunidade também pra eles, já ir estudando um pouco do inglês agora conforme eles forem crescendo e depois passar uma temporada lá, sei lá, até talvez ficar permanentemente; ou não. Então assim, eu sempre tive isso como um projeto, mas assim uma coisa que vai acontecer lá no momento certo e eu acho que eu ainda não, não estive preparado até porque eu não domino o inglês pra ficar lá fora como deveria, preciso me organizar nesse sentido aí né, então assim isso tá no projeto, é uma coisa que vai acontecer. A Princesa 1 tem facilidade de ter essa inserção internacional pela área dela então é uma coisa que tá nos projetos e eu acho que vai acontecer né, se todas as outras coisas acontecerem essa também vai acontecer (risos) vai acontecer lá no momento certo, daqui alguns anos ainda.

O casal número 2 destacou que os planos futuros estão voltados para a filha recém-nascida e os cuidados relacionados à parentalidade e que os aspectos profissionais se encontram em segundo plano, o que é compreensível tendo em vista o momento que vivem.

Príncipe 2: É agora eu acho que primeiro é, agora o nosso futuro é a nossa filha né, e é pelo menos a gente sempre conversa que a gente quer criar bem ela né, cuidando dela o máximo que puder né, mas é também ela tem que saber o caminho dela, mas isso é pro futuro essa relação familiar nossa, aprender porque é por mais que a gente estudou antes né a gente não sabia o que que era ter um filho, então a gente está aprendendo a cada dia, então acho que essa esse plano, continuar nossa carreira conciliar bem né, a gente busca ser bons professores.

Príncipe 2: Eu assim, eu dei uma desanimada com o cargo administrativo, eu nunca quis assim, eu sempre quis assim coordenação de curso eu gostava, eu sempre gostei de estar envolvido na formação do estudante, eu sinceramente se for para ser chefe de departamento, essas coisas, eu não gosto mais, mas eu sempre sou muito engajado, sempre misturado nas coisas, eu quero ajudar a resolver então acaba que eu me envolvo sem perceber eu acabo me envolvendo, então assim não que eu tenho aspiração mas eu acho que eu vou acabar assumindo algum cargo mais para frente de novo, não quero agora não.

Mesmo assim, demonstram não deixar de lado suas aspirações profissionais, buscando reconhecimento como professores e pesquisadores, mas sempre colocando as questões familiares como centrais e determinantes.

Princesa 2: eu acho que a gente busca também, né além da família também como carreira, ser bons professores, reconhecidos, é a gente tem é objetivos em pesquisa né também, a gente tem objetivos de parcerias internacionais, é então acho que assim esse crescimento na carreira que a gente busca também [...], a gente às vezes conversa do segundo filho, é as vezes vamos ver e tal, assim, então tem esse planejamento que a gente ainda vai, vai buscando aí né.

As decisões sobre carreira podem ser importantes, mas o aspecto familiar e doméstico é priorizado, sendo confirmado pelas relações longínquas e duradouras dos casais participantes e verificou-se que os sujeitos apresentam forte tendência de conciliação, parceria e disponibilidade. A importância do diálogo para alcançar o consenso nas decisões também foi relatada:

Princesa 1: Ah isso aí foi muito, e a maioria acontecia no bar, a maioria é, a gente foi muito tipo assim de durante a semana, pelo menos duas vezes na semana a gente tava no bar ali no final da tarde, ficava até 9/10h horas conversando, a vida toda, a gente sempre foi de fazer isso, em casa final de

semana de 11h da manhã a gente já tá ali já preparando um petisco, alguma coisa, a gente sempre teve essa discussão (sobre os planos).

Princesa 2: A gente conversa muito né, a gente não senta uma vez e conversa, acho que todo dia a gente vai conversando um pouquinho, então a gente já sabe mais ou menos é um pouquinho a opinião do outro, e aí a gente tenta, meio que se encaixar, no objetivo, na rotina do outro. Às vezes eu cedo uma coisa o Príncipe 2 cede outra.

Ressalta-se que, na *dual career*, considerar as múltiplas possibilidades de atuação e as dinâmicas em que podem estar inseridos os casais devem ser consideradas para ampliar as discussões, e o funcionalismo público apresenta aspectos interessantes como a demanda pela titulação e pós-graduação, o reconhecimento pela produtividade das pesquisas e pela publicação de artigos científicos (HECKLER; MOSMANN, 2014) como fatores de reconhecimento no lugar das progressões, que são estabelecidas conforme a legislação vigente já apresentada.

Príncipe 2: Porque a nossa carreira de docente tem o crescimento automático que é a progressão automática, né?

Conclui-se que, o contexto da família influencia nas decisões e no planejamento das carreiras dos docentes, e que a trajetória de vida dos casais não pode ser separada das ações profissionais. Assim, o contexto social pode sinalizar mudanças que afetam o planejamento e a configuração das carreiras para e pelos indivíduos, e a família e o contexto institucional das universidades compõem este contexto e ajudam a delimitar onde e como ocorrem as carreiras dos docentes que vivenciam a *dual career* e conseqüentemente ajudam a explicar o fenômeno.

Nesta tese, os casais pesquisados apresentam projetos de vida semelhantes que priorizam a família e a relação conjugal ao mesmo tempo em que estão voltados para o aperfeiçoamento e a busca pelo reconhecimento profissional. A indicação de que esses casais conseguem realizar essa conciliação não diminui o desafio que representa para os casais contemporâneos.

5.3 A *dual career* entre casais de docentes de universidades

Os resultados apresentados demonstram características e especificidades do fenômeno *dual career* entre cônjuges docentes do ensino superior.

A trajetória é construída a medida em que o casal vive e reconhece a sua realidade a partir de experiências, vivências, fatos e acontecimentos marcantes da história do casal.

Como contribuição do socioconstrucionismo, a realidade é dinâmica e construída pelos próprios indivíduos que formam o casal pois, é a partir das escolhas individuais e como casal que a carreira acontece e o fenômeno *dual career* ocorre. Essas escolhas são responsáveis pelo dinamismo das carreiras e a construção das trajetórias, determinam se a relação do casal se aproxima dos aspectos *dual career* ou se afasta deles.

Assim, o fenômeno também se torna dinâmico e inconstante, como as carreiras, alternando momentos de conciliação e conflito. Contudo, os casais que possuem um projeto de vida em comum conseguem construir uma trajetória em conjunta e aproximar-se do que é a *dual career*. Portanto, não existe modelo ideal do fenômeno *dual career*, e sim uma dinâmica de trajetória pertencente ao casal e que permite essa aproximação.

A *dual career* é um fenômeno multifacetado, que pode se apresentar de diferentes maneiras, levando-se em consideração o contexto cultural, social, institucional e familiar, sendo possível ser investigada de várias maneiras. A rotina tem papel importante nesse dinamismo pois, embora se configure de maneiras diferentes e com (re)organizações diversas, toda família possui uma rotina. Assim, é a rotina a responsável por unir o organizacional e o individual, o trabalho docente e a vida familiar, a atividade docente e a dinâmica familiar. Portanto, a rotina é o contexto em que a carreira individual, a vida familiar e o fenômeno *dual career* coexistem.

O indivíduo permanece detentor de sua carreira, mas o fenômeno *dual career* interfere diretamente nessa trajetória, pois as carreiras individuais se unem por um propósito maior: manter a família e as relações oriundas dela (pai-filhos, mãe-filhos, esposa-esposo, esposo-esposa). Além disso, a rotina do casal pode ser alterada por eventos internos (filhos, tarefas e demandas domésticas e familiares) ou externas (mudança de cargo, atividades de pesquisa, cargos administrativos).

Dessas alterações que ocorrem na rotina é que surge a necessidade de os cônjuges negociarem aspectos conjugais e profissionais para promover a funcionalidade e satisfação dos cônjuges, atenuar conflitos, promover a conciliação de demandas e a definição das prioridades do casal (DUXBURY; LYONS; HIGGINS, 2007; HECKLER; MOSMANN, 2014).

A formação da família, e os marcos importantes como o casamento e os filhos vieram após a obtenção de certa estabilidade na carreira, no entanto essas decisões também trazem instabilidades, pois tem como consequência alterações importantes da rotina que interferem diretamente na concepção e organização do trabalho.

Verifica-se isto através dos relatos, pois demonstraram que houve mudanças nas rotinas após os filhos, que as escolhas de horários permeiam a necessidade de organizar-se em relação a eles e que a prioridade do casal passa a ser os filhos, mesmo assim não deixa de existir a carreira.

Sobre isso, Santos (2011, p. 142) ressalta que “é natural existir entre o casal um acordo para que um dos cônjuges decline de sua carreira temporariamente a fim de dedicar-se mais aos assuntos familiares”, e que as vantagens da *dual career* serão perceptíveis em maior grau para aqueles casais que conciliam trabalho, relacionamento, organização e planejamento sobre filhos e está pautado em compromisso e prioridades comuns.

Entre os sujeitos permanece o compromisso em privilegiar a família em detrimento da esfera profissional, tendo sido identificadas, na história de vida dos casais, escolhas sobre os cursos de graduação e atuação em instituições, sobre a opção por projetos de pesquisa e o aceite ou não de cargos administrativos, que desde o início do relacionamento tinham como prioridade manter a proximidade do casal e o fortalecimento dos laços entre eles.

Assim, os aspectos identificados nesta pesquisa, como sendo característicos de casais *dual* de docentes universitários são a adaptabilidade a situações diversas que envolvem a família e o trabalho; o consenso e o diálogo na tomada de decisões, inclusive compartilhando decisões referentes a carreira individual de cada parceiro; a divisão de tarefas, que mesmo não sendo igualitária é feita a partir de um equilíbrio da vida profissional e doméstica, respeitando as demandas individuais de carreira naquele momento. Como principal característica identificada está a equidade do casal como profissionais, pois em nenhum momento houve relatos de situações de detrimento da carreira de um em relação ao outro, assumindo que as carreiras dos cônjuges possuem a mesma importância na relação.

Além disso, são características dos casais docentes estudados: o desejo de ter filhos e possuir uma família; o longo processo de formação até a obtenção da estabilidade na carreira; a paternidade e maternidade tardia; afinidade pelos estudos e atividade de pesquisa; decisões que privilegiam as relações familiares e a conciliação de demandas profissionais e familiares.

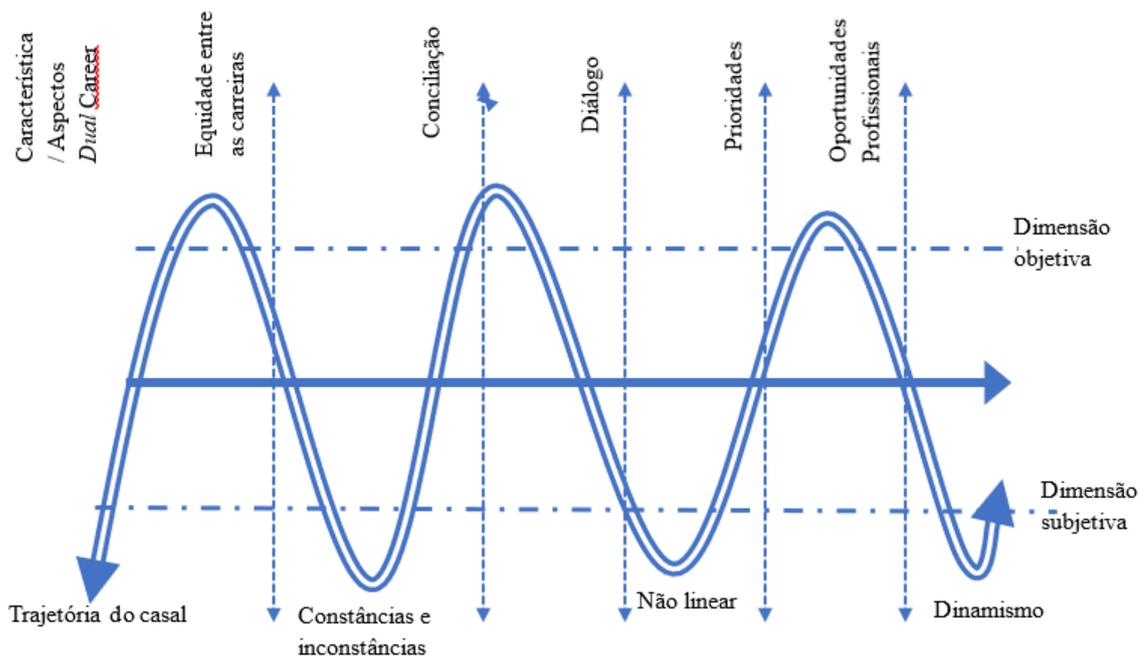
Ao conhecer a história de vida dos casais é perceptível identificar os momentos em que as decisões sobre carreira e sobre a vida familiar se encontram e que o diálogo é presente para alcançar um consenso em relação ao que será decidido. Assim, o fato de estarem em um relacionamento e envolvidos na construção de suas carreiras paralelas a um projeto de vida comum caracterizam a vivência *dual career*.

Desde o início do relacionamento os casais, sujeitos desta pesquisa, se apoiaram em suas escolhas e durante todo o processo de formação até a escolha profissional e a aprovação

como professor do magistério superior em uma instituição de ensino. Por isso, é possível afirmar que a *dual career* já aparecia nestes primeiros anos, pois tendo a intenção de permanecer no relacionamento se apoiaram mutuamente nas escolhas profissionais, escolhas estas que concebem a trajetória do sujeito como carreira, defendida neste trabalho.

A Figura 8 ilustra a fusão dos conceitos de carreiras e *dual career* defendidos nesta tese e confirmados a partir da pesquisa realizada com casais de docentes de universidades públicas.

Figura 8 - Quadro analítico – dual career



Fonte: Da autora (2022).

Ao refletir a trajetória de um casal como a união de duas trajetórias individuais, nesta tese as dimensões (objetiva e subjetiva) foram integradas a partir da trajetória dos casais ao longo do tempo, permeada por aspectos *dual career* e que são determinantes para as carreiras dos indivíduos. Com isso, as esferas trabalho e família estão cada vez mais interligadas, não sendo possível separá-las.

5.4 Nem tudo é conto de fadas: A vida no castelo em plena pandemia

Algo que deve ser considerado é que o período de coleta de dados coincidiu com o período em que ocorria a pandemia do Covid-19 em que a sociedade enfrentou uma quarentena de modo a evitar contaminações e propagação do vírus. Por isso, serão

apresentadas algumas das impressões dos sujeitos pesquisados sobre esse período histórico e suas experiências.

Em janeiro de 2020 a Organização Mundial de Saúde (OMS) declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional devido a pandemia causada pelo novo corona vírus. Como medidas para enfrentamento da pandemia mundial a OMS recomendou o isolamento social, que previa uma quarentena para evitar e/ou desacelerar a disseminação da infecção pelo vírus.

Segundo Abreu, Marques e Diniz (2020), a quarentena alterou o mundo do trabalho formal, informal e autônomo, gerando grande impacto socio econômico, no entanto, e o trabalho doméstico tornou-se intenso e visível ao compartilhar o espaço do lar com o *home office*.

Caracterizado pela crise sanitária, econômica, social e política o cenário pandêmico e de isolamento social trouxe consequências severas para a vida da humanidade (FERREIRA; FERRAZ; FERRAZ, 2021), consequências essas que ainda serão sentidas nos próximos anos, quiçá nas próximas décadas.

Os afazeres domésticos, em tempos de isolamento social se intensificaram, pois as pessoas passam a ter de conviver no núcleo familiar integralmente, em condições que demandaram a adaptação das atividades domésticas para contemplar a ampla necessidade de higienização e limpeza para o combate ao vírus e deixou de contar com a ajuda dos trabalhadores domésticos; a alimentação de toda a família; os cuidados com os filhos, tendo em vista o fechamento das escolas no período; e a realização das tarefas laborais em casa por meio virtual, o chamado *home office*.

A integração entre trabalho e família foi experimentada de maneira como nunca vista antes na história, e isso representou uma situação interessante de ser analisada e considerada para esta pesquisa, pois atividades profissionais e tarefas domésticas passaram a coexistir em um mesmo ambiente, representando alterações e impactos na rotina dos casais.

Princesa 1: E como é que separa uma coisa da outra? Nessa pandemia ai ai (risadas). Os dias diferem muito né, é por exemplo assim a gente tem que contextualizar o antes da pandemia e pós pandemia né.

Príncipe 1: (Pandemia) ai com a pandemia bagunçou muito, porque é aí a gente tentou arrumar gente, ai a gente tentou arrumar gente pra ficar com eles, aí não deu certo, aí sem escola, ai entupido de trabalho neste período por vários motivos pela coordenação do programa, pelas disciplinas e aí tem um projeto da vale que a gente estava vinculado a ele também, que está com um monte de atividades, então eu tive uma sobrecarga e aí a Princesa 1 neste

agora tá tipo né trabalhando bem menos que eu e dando esse apoio mais em casa [...].

Príncipe 2: E nesse período de pandemia nossa rotina era bem bagunçada, porque aí mistura com a rotina da casa. Antes da (filha) a gente também não tinha funcionária aqui em casa, para ajudar, então a gente tinha que fazer as coisas da casa, fazer almoço, fazer as coisas, porque em época normal de universidade nem todo dia a gente almoçava em casa, almoçava em restaurante. E aí embaçou, mudou rotina, tem que arrumar coisa da casa, tem que pôr a roupa para lavar, tem que fazer isso e tal. Aí depois veio a Filha, aí que a rotina agora é os intervalinhos ali Filha chorou, vou lá, Princesa 2 vai lá, e não sei o quê e tal, aí a rotina é mais diferente ainda né.

As alterações na rotina para cuidar dos filhos foram as mais comentadas pelos entrevistados, dentro das mudanças ocorridas no âmbito das tarefas domésticas durante o período de isolamento social.

Isso representou grande impacto na rotina, antes organizada e separada, que passou a ser a mesma para trabalho e família e exigiu uma adaptação.

Princesa 1: Quando começou a pandemia aí realmente assim é, eu digo assim que eu faço hoje o essencial. Essencial que eu digo assim que é dar disciplina da graduação, o resto é se der tempo eu faço alguma coisa é porque não tem como né, eu tentei uma babá para ficar com eles, mas como eles ficam em casa, então eles querem a mãe.

[...] Agora ficou bastante bem difícil, bem difícil mesmo assim, para mim eu estou fazendo o mínimo do mínimo que eu tenho que fazer, porque não tenho tempo, não tem como fazer a mais em que são deve ter pego outras coisas também, né? Mas é só uma fase, né, assim, se a pandemia a gente tentou agora voltar às aulas, então teve uma semana e meia e que foi muito bom que eles foram para a escola, sonho é que as coisas possam voltar ao normal, de modo que eles possam ir para escola, que já facilita de novo aí, essa rotina com eles e o trabalho já vai ajudar bastante. Mas é uma situação completamente adversa.

No entanto, o casal 2 considerou vantajoso poder acompanhar mais de perto os primeiros meses da filha recém-nascida.

Príncipe 2: (pandemia) nesse sentido, eu falo que a pandemia está sendo muito boa, eu posso ver ela crescendo, eu posso ver, eu posso ajudar a Princesa 2 também né, não sobrecarregar demais ela. E eu acompanho, vejo, não é fácil.

Os casais também mencionaram as alterações no lazer da família, restrito devido ao período de quarentena.

Princesa 1: (pandemia) então assim foi muito triste né, mas é assim a gente vivia lá (clube), teve dias assim que eu levava eles no final da tarde, pegava ele na escola, teve dias de eu levar ele lá no final da tarde pra brincar de tanto que a gente ia pro clube, e aí o domingo a gente ia pro clube, aí muitas vezes a gente saía de lá, ia pra casa, fazia alguma coisa pra comer e comia, então às vezes ficava lá e comia por lá mesmo né, pra eles poderem brincar lá.

Princesa 2: É agora nessa pandemia, tudo ficou mais restrito né, então é difícil a gente, a gente gostava de vez em quando sair, encontrar alguns amigos, né, tudo fazia parte da nossa rotina. Também fim de semana a gente costumava bastante ir para (cidade natal) né, que é onde estão nossos pais, também encontrar com a família. Agora é mais ficar em casa né, então assim, a gente fica em casa, fica, sei lá, assistindo filme, arrumando alguma coisa que tem que arrumar, cuidando com a (filha), brincando com ela, agora, o nosso dia é meio que é ela e quando ela está dormindo e falando dela né (risos)

A situação dos docentes do ensino superior brasileiro não se diferenciou da vivida por toda a humanidade e tiveram de se adaptar ao Ensino ao Ensino Remoto Emergencial. Os entrevistados comentam sobre as adaptações para desenvolver seu trabalho, sobretudo a ministração de aulas nesse período.

Príncipe 2: E aí nossa rotina de trabalho foi muito assim, a gente se ajuda muito, é muito legal porque como a gente é um casal e essas dificuldades também são nossas né, então, eu aprendi a mexer em um programa para gravar, aí eu ensinava para a Princesa 2, e aí ela tinha que gravar não sei o quê, aí pedia ajuda, eu precisava de não sei o que. E aí a gente passou a trabalhar, onde a gente trabalhava cada um no seu gabinete também né, a gente passou a trabalhar no mesmo local. Hoje a gente está aqui, a pandemia fez a gente montar um escritório em casa, pegar um quarto da casa e transformar num escritório para deixar nossas coisas de trabalho, de rotina, computador e tal, onde a gente podia gravar as aulas, onde a gente pode estar *online* né. E aí então a gente divide esse ambiente, hoje em dia a gente trabalha junto, agora a Princesa 2 está de licença maternidade, mas faz umas coisas que ela não pode deixar de fazer, infelizmente, de trabalho também.

Os docentes estavam em trabalho remoto no momento da realização da coleta de dados, realizando suas atividades de aula, pesquisa e demais assuntos relacionados à instituição à distância.

Inicialmente, os casais experimentaram um período de adaptação a esta nova realidade, relatando as dificuldades de se organizarem para realizar as tarefas do dia a dia. Sobre a organização do trabalho eles afirmaram:

Princesa 1: (Trabalho durante pandemia) eu achei que ficou mais difícil minha rotina com as aulas na graduação, não é porque assim, por mais que

eu tento trazer eles para dentro daquilo que eu quero eles acabam indo para outros lados e aí o aluno não participa né, aí fica mais difícil de compreender, deles me darem uma resposta de que se está aprendendo ou não, eu achei mais complicado esse risco no trabalho, com certeza, para mim ficou.

Princesa 2: Aí eu acordo de manhã, aí às oito horas da manhã eu já sento aqui no computador e começo a trabalhar e vou e vou tentando conciliar o trabalho com o bebê aqui nessa pandemia. Antes, quando eu não estava de licença, aí era muito ruim, porque eu tinha que trabalhar e aí quando a gente está nesse trabalho remoto a gente tem hora para começar e não tem hora para parar, né?

Príncipe 2: Então é isso, meio que a nossa rotina é, assim. Eu tenho, a minha parte agora mais específica, além das aulas, tem as aulas também com a pós-graduação e tem as orientações. As orientações, elas acabaram ganhando uma perspectiva muito diferente, a minha sorte foi que eu tive um ano de experiência com orientado longe, então eu já, nesse ambiente de orientação já estava mais fácil, porque os meus orientados eu estava mais acostumado a não me ter presencialmente, então, assim, e nisso o que ganha muito é o *WhatsApp*, o *WhatsApp* vira como se fosse a minha sala para os meus orientados, quando eles precisavam falar comigo, chegavam lá na minha sala, eu estava lá, a gente conversava, e aí é um *WhatsApp*, então assim, e o *WhatsApp* é uma coisa que não tem hora né, isso é o ruim da rotina. Mas eu tentei ao longo desse ano passado, tentar estabelecer que depois de certo horário eu não respondo, ou respondo mais devagar, mas não.

A realização de esta pesquisa ter ocorrido durante o período pandêmico não é um fato que poderia de ser mencionado nesta tese. Ao tentar compreender as relações entre trabalho e família, o cenário imposto pela Covid-19 é interessante e precisa ser analisado para que seja possível desvelar aspectos que transformarão a organização do trabalho na humanidade para sempre, assim como as relações humanas.

Por isso, além do esforço em caracterizar e estudar a *dual career* nos tempos atuais admite-se como fundamental estudar o impacto da pandemia e das novas organizações de trabalho pós-pandemia para os casais que vivenciam o fenômeno, revelando a complexidade das relações atuais e do mundo do trabalho que passará a ser marcado pela existência do trabalho remoto, do teletrabalho e do trabalho virtual.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir esta tese retoma-se seu objetivo geral que foi compreender a vivência da *dual career*, a partir do relato de casais de docentes de universidades públicas brasileiras. Para alcançar essa proposta buscou-se, a partir da história de vida dos casais de docentes de universidades federais, conhecer e relatar essa história e como se dá a relação cotidiana dos sujeitos em relação ao trabalho e a família, revelando um projeto de vida e características específicas que permitem a vivência da *dual career*.

A ideia de apresentar os resultados do estudo remetendo-se aos contos de fadas de uma maneira moderna teve a intenção de demonstrar que os casais *dual career* são um fenômeno, mas que eles devem ser humanizados, pois surgem a partir da relação romântica entre pessoas que nutrem sentimentos um pelo outro e que conciliam suas trajetórias de modo a viver essa relação no contexto de uma sociedade permeada pelo mercado de trabalho e suas exigências para se desenvolver uma carreira profissional.

Os relatos dos sujeitos permitiram conhecer a história dos casais, os sujeitos desta pesquisa, e na seção *Era uma vez... Conhecendo a história dos casais*, foi relatada a história dos casais participantes, possibilitando destacar as principais características de cada relacionamento, assim como os fatos e acontecimentos marcantes da história de vida de cada casal.

Para demonstrar que esta história romântica é permeada pela carreira, ainda nesta seção, foi apresentada a história sobre a formação dos indivíduos para a docência e revelou-se que os companheiros participaram e vivenciaram junto o processo de formação, compartilhando das mesmas etapas e conciliando os desejos individuais e os de possuir uma família para que alcançassem o status de família dual que possuem atualmente.

Assim, foi alcançado o objetivo específico: relatar a história de casal dos sujeitos.

Para alcançar o segundo objetivo específico proposto, analisar a relação cotidiana trabalho-família e família-trabalho dos casais sujeitos da pesquisa, os resultados foram apresentados na seção *Felizes para sempre (ou por enquanto?)*.

Nessa seção foram apresentadas as rotinas dos casais no âmbito do lar e da universidade, comprovando que os assuntos relacionados à família e ao trabalho não se restringem aos seus ambientes de origem, e que o fato de os casais compartilharem a mesma profissão, pertencerem a mesma carreira do serviço público e atuarem na mesma instituição de ensino, tem influência para que esses assuntos fluam ente as esferas doméstica e profissional.

Os casais entrevistados relatam vantagens dessa situação, mas não deixam de mencionar as dificuldades em delimitar os espaços de discussão dos temas. Assim, mais uma vez é reforçada e confirmada a ideia de que as dimensões subjetivas e objetivas não se separam, cabendo aos casais traçar estratégias para alcançar consenso e diálogo sobre as decisões e evitar conflitos e desgastes.

Esses resultados também possibilitaram revelar que o trabalho doméstico realizado pelos casais vai além da execução das tarefas e do cuidado com os filhos, existindo um trabalho invisível que é caracterizado pelas preocupações, cuidados afetivos e emocionais e pelo gerenciamento dessas atividades, muitas vezes atribuído às esposas.

Da mesma forma concluímos que o trabalho dos docentes também tem aspectos invisíveis que precisam ser revelados, como a preparação de aulas para a graduação e a pós-graduação, a elaboração pesquisas e a produtividade acadêmica, as orientações de aluno, o desenvolvimento e a formação como profissionais; essas atividades demandam do profissional docente um esforço mental e uma demanda de tempo muitas vezes não mensurada e não considerada, pois considera-se apenas o ato de estar em sala de aula como trabalho. Superar e revelar essa situação contribui para a visão da docência e do professorado como profissão, para denunciar a precariedade e a desvalorização do trabalho docente e promover uma reflexão sobre a complexidade que é ser docente nas universidades federais.

Ainda foi discutido sobre o planejamento da carreira e da família, de modo a responder o terceiro objetivo específico: analisar a conciliação do projeto de carreira profissional e familiar dos casais de docentes que os permite a vivência da *dual career*. Esta discussão revelou que os casais privilegiam o consenso e o diálogo na tomada de decisões, e que possuem a habilidade de se adaptar às oportunidades e acontecimentos, não privilegiando objetivos engessados e imutáveis, principalmente em relação á carreira. Os casais estudados priorizam os aspectos familiares na tomada de decisões e afirmam que o objetivo da relação atualmente é permanecerem juntos e o cuidado com os filhos, estando neste momento os aspectos profissionais em segundo plano.

Por último, foi discutida *A dual career entre os casais de docentes de universidades* para alcançar o objetivo de identificar as especificidades da *dual career* entre os docentes. Os resultados apontam que há características comuns entre os casais entrevistados, podendo ser identificados aspectos da carreira investigada que contribuem para a vivência da *dual career* entre os casais.

A família pode ser entendida como parte da dimensão subjetiva, pois remete a valores, crenças, relacionamentos e aspectos afetivos, possuindo influência significativa na vida e nas

escolhas, inclusive profissionais das pessoas. Como parte da dimensão objetiva, têm-se as leis trabalhistas, as organizações e suas estruturas; as condições sociais pré-estabelecidas, os planos de cargos e salário e a busca por status social e ascensão na carreira.

Para além dessa dualidade, podemos considerar os aspectos identificados como pertencente às duas dimensões simultaneamente, o que reforça a ideia de indissociabilidade entre carreira e família. Os valores em comum acabaram por unir os casais e verificou-se que valores pessoais, e oriundos de família fortaleceram a relação, pois, a partir dessa conciliação os casais puderam seguir juntos em uma trajetória congruente e construir um projeto de vida em comum.

Os dados coletados no âmbito da pesquisa ainda permitiram identificar como o período da pandemia do COVID-19 se revelou como uma instabilidade contextual e que este período histórico alterou diretamente na rotina e conseqüentemente nas carreiras, relações familiares e na *dual career* dos sujeitos.

Portanto, como resposta para o problema de pesquisa: Como é vivenciada a *dual career* entre docentes de universidades públicas? Afirmamos que a trajetória de um casal como a união de duas trajetórias individuais é permeada por aspectos *dual career* que são determinantes para as carreiras dos indivíduos e que faz com que as esferas trabalho e família estão cada vez mais interligadas, não sendo possível separá-las. E que, entre os sujeitos pesquisados, são identificadas como características de vivência *dual career* a equidade entre as carreiras dos cônjuges, a conciliação, o diálogo, a definição de prioridades em comum na vida pessoal, a adaptação a oportunidades profissionais, a paridade salarial e a busca pelo reconhecimento profissional por meio do desenvolvimento do trabalho e não por meio de progressões pré-estabelecidas.

Contudo, deve ser considerado, como limitação deste estudo, que não se teve a intenção de alcançar resultados generalistas e irrefutáveis e que está restrito a um recorte contextual e que a investigação da vivência *dual career* ainda há muito que revelar em pesquisas futuras. A intenção de conhecer o fenômeno em profundidade e não estabelecer padrões também tem sua contribuição, pois contribui para a atualização da literatura na área e pode servir de subsídios para novos estudos.

Para os estudos do fenômeno *dual career*, sugere-se que a utilização de metodologias qualitativas continue sendo adotada para que as pesquisas alcancem os indivíduos e o cerne das relações em que está baseado. Alguns exemplos que podem ser utilizados, além da história de vida, são as narrativas, a etnografia e estudos com observação participante ou não.

Admite-se que coletar dados sobre como as pessoas construíram suas vidas, contribui para evidenciar o desdobramento de uma vida ligada às contingências da situação social em que a pessoa vive e seu contexto, não apenas do ponto de vista organizacional, mas do impacto que as carreiras e o trabalho têm na vida familiar dos indivíduos.

Admite-se, também, a necessidade de se evoluir para eliminar vieses de paradigmas positivistas consolidados nas ciências sociais e estudos organizacionais, o que demanda do pesquisador forte comprometimento ontológico, epistemológico e metodológico ao se propor um estudo sobre carreiras e/ou *dual career*.

Somado a isso, as mudanças na sociedade devem ser acompanhadas pelos estudiosos da *dual career* atualizando, desta maneira, o conceito por trás do fenômeno, que na atualidade envolve muitas outras variáveis do que nos estudos iniciais na década de 1950, e por isso os estudos em torno das carreiras na atualidade são tão importantes tanto, pois é ela a disseminadora da multiplicidade de abordagens na *dual career*.

Inicialmente entendidas como características subjetivas da carreira, ao analisar o fenômeno *dual career* de maneira qualitativa, as categorias família e gênero ganham a devida importância e complexidade que representam. A consideração da carreira como pertencente a uma organização já não pode ser aceita como verdade absoluta, assim como deve-se admitir que os assuntos familiares permeiam a vida do indivíduo em diversas instâncias.

Defende-se, por fim, que os estudiosos das carreiras e do fenômeno *dual career* devem estar atentos aos acontecimentos sociais, culturais, econômicos e históricos, pois suas pesquisas devem acompanhar essas transformações da realidade social manterem-se atuais e relevantes.

Um exemplo disso é que 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 e a cultura pode envolver diversos os elementos que permeiam a *dual career* e permitem seu estudo.

Nesse sentido, deve se considerar novas configurações familiares e de organização do trabalho.

A existência de novas estruturas familiares e de casais homoafetivos, gays e lésbicas, exige tanto dos indivíduos quanto das organizações descobrir melhores formas de conciliar a vida pessoal e profissional, o estudo *dual career* e suas peculiaridades entre casais hétero e homo afetivos, o enfoque nas religiões, mobilidade e seus dilemas em relação à carreira, expatriação, famílias com ou sem filhos, especificidades de determinadas carreiras.

Sobre as formas de organização de trabalho, como o *home office*, trabalho autônomo, entre outros o tema pode investigar as implicações sociais e relacionais desses modelos na vida e na carreira das pessoas.

O tema também pode ampliar as investigações sobre as transformações contemporâneas da sociedade e seu impacto nas organizações, assim como o impacto das mudanças organizacionais na sociedade, buscando a reflexão das relações entre organização e sociedade nas diversas aproximações analíticas possíveis nas dimensões política, social e ética.

Ressalta-se que apesar do esforço da literatura e desta tese em caracterizar a *dual career* nos tempos atuais, ainda não existe uma definição que compreenda a complexidade das relações atuais, como casais homoafetivos, casais poliafetivos e outras configurações familiares, e do mundo do trabalho atual, que envolve o trabalho remoto e o teletrabalho, principalmente após a pandemia do Covid-19, o trabalho virtual e em redes sociais, bem como outras opções de organização do trabalho.

Nessa perspectiva, outra sugestão é o que baseado nos aspectos e características identificados nesta tese, outros trabalhos podem seguir buscando conhecer o comportamento, a vivência e a experiência de casais dual.

Assim, esta tese alcançou os objetivos propostos possibilitando como avanço teórico a discussão em como a *dual career* e carreira podem contribuir para os estudos organizacionais; como avanço metodológico a proposta do método história de vida tendo como sujeito o casal e contribuir para a consolidação do socioconstrucionismo como perspectiva para os estudos de carreiras; e como avanços empíricos o estudo da carreira docente dos professores de universidades brasileiras e a obtenção de conhecimento sobre como a *dual career* é vivenciada no cotidiano dos casais.

REFERÊNCIAS

- ABBONDANZA, M. V. P.; SCHERER, L. A.; FLECK, C. F. Os meus, os seus, os nossos planos: a questão da mobilidade a partir de histórias de vida de casais de dual career. *In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO*, 20., 2017, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: Semead, 2017.
- ABREU, O. F.; MARQUES, F.; DINIZ, M. I. Divisão sexual do trabalho entre homens e mulheres no contexto da pandemia da Covid 19. **Revista Inter-Legere**, Natal, v. 3, n. 28, 2020. DOI: 10.21680/1982-1662.2020v3n28ID21486. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/interlegere/article/view/21486>. Acesso em: 10 mar. 2023.
- ADAMS, G. A.; KING, L. A.; KING, D. W. Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. **Journal of Applied Psychology**, Washington, DC, v. 81, n. 4, p. 411, 1996.
- ANDRETTA, D. “Deixará pai e mãe e se unirá a sua mulher, e os dois formarão uma só carne”: a dual career sob a influência da religião. 2020. 204 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Superior de Agricultura “Luiz de Queiroz”, Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2020. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11153/tde-13082020-151426/pt-br.php#:~:text=O%20objetivo%20da%20pesquisa%20foi,a%20identifica%C3%A7%C3%A3o%20de%20tr%C3%AAs%20categorias>. Acesso em: 10 nov. 2022.
- ANDRETTA, D.; BERLATO, H. Para além dos muros: uma discussão teórica sobre possibilidades de avanço na *Dual Career*. *In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO*, 43., 2019, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: ANPAD, 2019.
- ANDRETTA, D.; SANTOS, H. Redescobrimo a *dual career family*: novos caminhos para o estudo da carreira da família. *In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO*, 21., 2018, São Paulo. **Anais** [...]. São Paulo: FEA/USP, 2018.
- ANTLOGA, C. S. *et al.* Trabalho feminino: uma revisão sistemática da literatura em psicodinâmica do trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília, DF, v. 36, p. 1-8, 2020.
- ARAÚJO, A. D. G.; NOGUEIRA, M. L. M.; BARROS, V. A. Histórias de vida e trabalho cultural: a construção do sujeito e a pertinência da memória. **Cadernos Ceru**, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 139-151, dez. 2010. Série 2.
- ARAUJO, B. F. V. B. de; TURETA, C. A.; ARAUJO, D. A. V. B. de. How do work in mothers negotiate the work-home interface? **Journal of Managerial Psychology**, Bingley, v. 30, n. 5, p. 565-581, 2015.
- ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. *In: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (ed.). Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. p. 7-25.

ATKINSON, R. The life story interview. *In*: GUBRIUM, J. F.; HOLSTEIN, J. A. (ed.). **The handbook of interview research: context and method**. London: Sage, 2002. p. 121-141.

AZEVEDO, C. B. de; LOUREIRO, M. R. Carreiras públicas em uma ordem democrática: entre os modelos burocrático e gerencial. **Revista do Serviço Público**, Brasília, DF, ano 54, n. 1, p. 47-61, jan./mar. 2003.

BAKKER, A. B. *et al.* Work engagement versus work a holism: a test of the spillover-crossover model. **Journal of Managerial Psychology**, Bingley, v. 29, n. 1, p. 63-80, 2013.

BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. Introdução. *In*: BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. (org.). **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012. p. 1-7.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2009.

BARLEY, S. R. Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. *In*: ARTHUR, M. B.; HALL, D. T.; LAWRENCE, B. S. (ed.). **Handbook of career theory**. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. p. 41-65.

BARROS, V. A. de; LOPES, F. T. Considerações sobre a pesquisa em história de vida. *In*: SOUZA, E. M. (org.). **Metodologias qualitativas e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional: uma abordagem teórico-conceitual**. Vitória: EDUFES, 2014. p. 41-64.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 4, p. 387-400, dez. 2009.

BENEDITO, V.; CERVERÓ, V. F. i; PAVÍA, V. F. **La formación universitaria a debate: análisis de problemas y planteamiento de propuestas para la docencia y la formación del profesorado universitario**. Barcelona: Edicions Universitat Barcelona, 1995.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 7. ed. Petrópolis: Vozes, 1978.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade**. 12. ed. Petrópolis: Vozes, 1995.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento**. Petrópolis: Vozes, 1986. 247 p.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **The social construction of reality**. New York: Doubleday, 1966.

BERLATO, H. The dual career process in the Brazilian perspective: unraveling typologies. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 50, n. 4, p. 507-522, 2015.

BERLATO, H. **O processo de (re)conhecimento das empresas sobre as práticas de gestão de pessoas voltadas às iniciativas que tratam a relação trabalho e família: um olhar sob a perspectiva da dual career**. 2018. Tese (Livre-Docência em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

BERLATO, H.; CORRÊA, K. F. A reformulation of the dual career conceptual model for analysis in organizational scope: revealing new aspects. **Brazilian Business Review**, Vitória, v. 14, n. 2, p. 225-246, mar./abr. 2017.

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

BOSCH, A. *et al.* Life role salience among black African dual-career couples in the South African context. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 23, n. 14, p. 2835-2853, 2012.

BRANDÃO, A. M. Entre a vida vivida e a vida contada: a história de vida como material primário de investigação sociológica. **Configurações**, Minho, n. 3, p. 83-106, 2007.

BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 jun. 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%201.171%2C%20DE%2022,Constitui%C3%A7%C3%A3o%2C%20bem%20como%20nos%20arts. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Decreto nº 6.690, de 11 de dezembro de 2008. Institui o programa de prorrogação da licença à gestante e à adotante, estabelece os critérios de adesão ao programa e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6690.htm. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 8.737, de 03 de maio de 2016**. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF, 3 maio 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8737.htm. Acesso em: 4 fev. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%208.112%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201990&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20regime%20jur%C3%ADdico,e%20das%20funda%C3%A7%C3%B5es%20p%C3%ABlicas%20federais. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF, 20 dez. 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 4 fev. 2019.

BRASIL. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 dez. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm. Acesso em: 10 mar. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. **Portaria 1.144, de 3 de fevereiro de 2021**. Disciplina os procedimentos e as rotinas para prevenção do nepotismo e responsabilização das suas ocorrências no âmbito do Ministério da Economia. Brasília, DF, 5 fev. 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-me-n-1.144-de-3-de-fevereiro-de-2021-302550048#:~:text=1%C2%BA%20Esta%20Portaria%20disciplina%20os,%C3%A2mbito%20do%20Minist%C3%A9rio%20da%20Economia.&text=%C2%A7%201%C2%BA%20A%20Unidade%20de,funcional%20digital%20do%20agente%20p%C3%BAblico>. Acesso em: 4 fev. 2019.

BURREL, G.; MORGAN, G. Part 1: in search of a framework: 1., assumptions about the nature of social science: 2., assumptions about the nature of society. *In*: BURREL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**. London: Ashgate, 1979. p. 1-16.

CAPAVERDE, C. B. *et al.* “A gente nunca pensou que teria que recomeçar”: histórias de vida na extinção das fundações do Rio Grande do Sul. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 119-134, 2021.

CARLSON, D. S.; KACMAR, K. M. Work-family conflict in the organization: do life role values make a difference? **Journal of Management**, London, v. 26, n. 5, p. 1031-1054, 2000.

CARRASCO, C. La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? **Revista Mientras Tanto**, Barcelona, n. 82, p. 5-25, otoño/inverno 2001.

CARVALHO, F. A. P. **Carreira e aprendizagem**: um estudo com gestores públicos federais egressos da Escola Nacional de Administração Pública. 2015. 198 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.

CARVALHO, F. A. P. *et al.* Expressões metafóricas sobre carreira: perspectivas e procedimentos de análise. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 16, n. 2, p. 219-229, 2015.

CASTRO, F. C. **Dual Career Family e as decisões de casais hetero e homoafetivos**. 2015. 236 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.

CHANG, A.; CHEN, S. C.; CHI, S. C. S. Role salience and support as moderators of demand/conflict relationships in China. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, London, v. 23, n. 6, p. 859-874, 2014.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? **RAE - Revista da Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

CLARKE, M. Dual careers: the new norm for Gen Y professionals? **Career Development International**, Bingley, v. 20, n. 6, p. 562-582, 2015.

CLOSS, L. Q.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. História de vida e trajetórias profissionais: estudo com executivos brasileiros. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 19, n. 4, p. 525-543, 2015.

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**, Orlando, v. 64, n. 3, p. 407-422, 2004.

COLOMBY, R. K. *et al.* A pesquisa em história de vida nos estudos organizacionais: um estudo bibliométrico. **Farol: revista de estudos organizacionais e sociedade**, Belo Horizonte, v. 3, n. 8, p. 852-887, 2016.

COSTA, R. A. B.; GONÇALVES, T. O. Histórias de vidas: a vez e a voz dos professores. **Margens**, Abaetetuba, v. 7, n. 8, p. 137-154, 2016.

CUNHA, A. G. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Lexicon, 2010. 744 p.

CUNLIFFE, A. L. Orientations to social constructionism: relationally responsive social constructionism and its implications for knowledge and learning. **Management Learning**, London, v. 39, n. 2, p. 123-139, 2008.

DENZIN, N. K. **Interpretive biography**. Newbury Park: Sage, 1989.

DIAS, G. M. **Adaptabilidade de carreira na perspectiva de quem vive a dual career**. 2019. 139 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Escola Superior de Agricultura "Luiz de Queiroz", Universidade de São Paulo, Piracicaba, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/11/11153/tde-02092019-152709/pt-br.php>. Acesso em: 10 nov. 2022.

DRESCH, A.; LACERDA, D. P.; MIGUEL, P. A. C. Uma análise distintiva entre o estudo de caso, a pesquisa-ação e a design science research. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 17, p. 1116-1133, 2015.

DUARTE, G.; SPINELLI, L. M. Estereótipos de gênero, divisão sexual do trabalho e dupla jornada. **Revista Sociais e Humanas**, Santa Maria, v. 32, n. 2, p. 126-145, 2019.

DUXBURY, L. E.; HIGGINS, C. A. Gender differences in work-family conflict. **Journal of Applied Psychology**, Washington, DC, v. 76, n. 1, p. 60, 1991.

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

EDWARDS, J. R.; ROTHBARD, N. P. Work and family stress and well-being: an examination of person-environment fit in the work and family domains. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, San Diego, v. 77, n. 2, p. 85-129, 1999.

FARIA, S. G. de; SENNA, A. K. de. A história oral para trazer à tona aspectos da identidade docente. **Revista Intersaberes**, Curitiba, v. 16, n. 37, p. 178-202, 2021.

FERNANDES, D. R. N. **A divisão entre trabalho, família e organizações para casais de dupla jornada**: um estudo sobre homens e mulheres que vivenciam a cultura do alto desempenho. 2017. 184 p. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade do Grande Rio

“Prof. José de Souza Herdy”, Rio de Janeiro, 2017. Disponível em: <https://f.hubspotusercontent30.net/hubfs/3960387/a%20divis%3%83o%20entre%20trabalho,%20fam%3%8dia%20e%20organiza%3%87%3%95es%20para%20casais%20de%20dupla%20jornada%20um%20estudo%20sobre%20homens%20e%20mulheres%20que%20vivenciam%20a%20cultura%20do%20alto%20desempenho.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2018.

FERNANDES, T.; BERLATO, H.; ANDRETTA, D. Renegociações em tempos pandêmicos: mulheres em dual career. *In: SEMINÁRIO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO*, 24., 2021, São Paulo. **Anais [...]**. São Paulo: EDUSP, 2021. Disponível em: https://login.semead.com.br/24semead/anais/resumo.php?cod_trabalho=2049. Acesso em: 1 jun. 2023.

FERRAREZI JUNIOR, C. De onde viemos? Quem somos? Para onde vamos? *In: FERRAREZI JUNIOR, C. (org.). A identidade docente no ensino superior e a universidade brasileira: uma contribuição da Universidade Federal de Alfenas ao debate nacional*. São Paulo: Scortecci; Alfenas: UNIFAL-MG, 2011.

FERREIRA, L. G.; FERRAZ, R. D.; FERRAZ, R. de C. S. N. Trabalho docente na pandemia: discursos de professores sobre o ofício. **Fólio: revista de letras, Vitória da Conquista**, v. 13, n. 1, 2021. Disponível em: <https://periodicos2.uesb.br/index.php/folio/article/view/9070>. Acesso em: 10 mar. 2022.

FISCHLMAYR, I. C.; PUCHMÜLLER, K. M. Married, momand manager-how can this be combined with an international career? **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 27, n. 7, p. 744-765, 2016.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

FRAGA, A. M. *et al.* "Para além do arco-íris": trajetórias de carreira de casais homossexuais. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Brasília, DF, v. 19, n. 3, p. 662-670, jul./set. 2019.

FRAGA, A. M. *et al.* "Somewhere over the rainbow": trajetórias de carreira de casais homossexuais. *In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO*, 5., 2015, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: ANPAD, 2015.

FRANCO, M. E. D. P. Comunidade de conhecimento, pesquisa e formação do professor do ensino superior. *In: MOROSINI, M. C. (org.). Professor do ensino superior: identidade, docência e formação*. Brasília, DF: INEP, 2000. p. 61-71.

FREIRE, L. I. F.; FERNANDEZ, C. O professor universitário novato: tensões, dilemas e aprendizados no início da carreira docente. **Ciência & Educação**, Bauru, v. 21, n. 1, p. 255-272, 2015.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, D. C.; SILVA, L. B.; SÓRIA, S. Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo Lula. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 20, n. 42, p. 167-181, 2012.

GRAEF, A.; CARMO, M. P. B. A organização de carreiras do Poder Executivo da Administração Pública Federal Brasileira: o papel das carreiras transversais. *In: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*, 13., 2008, Buenos Aires. **Anais** [...]. Buenos Aires, 2008.

GUEDES, S. A. **Carreira e conjugalidade**: a percepção da mulher sobre a influência da relação conjugal no desenvolvimento de sua carreira. 2017. 322 p. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-21062017-091048/en.php>. Acesso em: 10 mar. 2022.

HALL, D. T.; HALL, F. S. Stress and the two-career couple. *In: COOPER, C. L.; PAYNE, R. (ed.). Current concerns in occupational stress*. New York: John Wiley, 1980. p. 243-266.

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

HARVEY, M. G.; BUCKLEY, M. R. The process for developing an international program for dual-career couples. **Human Resource Management Review**, New York, v. 8, n. 1, p. 99-123, 1998.

HECKLER, V. I.; MOSMANN, C. P. Casais de dupla carreira nos anos iniciais do casamento: compreendendo a formação do casal, papéis, trabalho e projetos de vida. **Barbarói**, Santa Cruz do Sul, n. 41, p. 119-147, 2014.

HIGGINS, C. A.; DUXBURY, L. E. Work-family conflict: a comparison of dual-career and traditional-career men. **Journal of Organizational Behavior**, Chichester, v. 13, n. 4, p. 389-411, 1992.

HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742007000300005&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 10 mar. 2022.

HOSKING, D. M. Telling tales of relations: appreciating relational constructionism. **Organization Studies**, Berlin, v. 32, n. 1, p. 47-65, 2011.

HUGHES, E. C. Institutional office and the person. **American Journal of Sociology**, Chicago, v. 43, n. 3, p. 404-413, 1937.

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

HUNT, J. G.; HUNT, L. L. Dilemmas and contradictions of status: the case of the dual-career family. **Social Problems**, Oxford, v. 24, n. 4, p. 407-416, 1982.

IASI, L. M. Trabalho doméstico e valor. *In: IASI, L. M. Ensaio sobre consciência e emancipação*. São Paulo: Expressão Popular, 2007. cap. 6, p. 123-141.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao.html>. Acesso em: 10 mar. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Covid19**. [Rio de Janeiro]: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-emanalpnadcovid1.html?=&t=o-que-e>. Acesso em: 10 mar. 2022.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Atlas do estado brasileiro**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>. Acesso em: 10 nov. 2018.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da educação superior**. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>. Acesso em: 10 maio 2019.

JÁUREGUI, M.; BEJARANO, K.; HEREDIA, A. Apoyo para desarrollo de carrera de miembros de "familias de doble carrera". **Revista Venezolana de Gerencia**, Maracaibo, v. 14, n. 48, dic. 2009. Disponível em: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000400003. Acesso em: 10 mar. 2022.

JONES, C.; DUNN, M. B. Careers and institutions: the centrality of careers to organizational studies. *In*: GUNZ, H. P.; PEIPERL, M. **Handbook of career studies**. London: SAGE, 2007. p. 437-450.

KÄNSÄLÄ, M.; MÄKELÄ, L.; SUUTARI, V. Career coordination strategies among dual career expatriate couples. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 26, n. 17, p. 2187-2210, 2015.

KHAPOVA, S. N.; ARTHUR, M. B. Interdisciplinary approaches to contemporary career studies. **Human Relations**, New York, v. 64, n. 1, p. 3-17, 2011.

KINNUNEN, U.; MAUNO, S. Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. **Human Relations**, New York, v. 51, n. 2, p. 157-177, 1998.

KONOPASKE, R.; ROBIE, C.; IVANCEVICH, J. M. A preliminary model of spouse influence on managerial global assignment willingness. **The International Journal of Human Resource Management**, London, v. 16, n. 3, p. 405-426, 2005.

KUNDU, S. C. *et al.* Impact of work place characteristics on work-family conflict of dual-career couples. **International Journal of Organizational Analysis**, Bingley, v. 24, n. 5, p. 883-907, 2016.

LESSARD, C.; TARDIF, M. As transformações atuais do ensino: três cenários possíveis na evolução da profissão de professor? *In*: TARDIF, M.; LESSARD, C. (org.). **O ofício de professor**. Petrópolis: Vozes, 2008. p. 255-277.

- LIMA, F. I. A. *et al.* Influência da construção de papéis sociais de gênero na escolha profissional. **Revista Brasileira de Psicologia e Educação**, Araraquara, v. 19, n. 1, p. 33-50, jan./jun. 2017.
- LOURENÇO, C. D. da S.; LIMA, M. C.; NARCISO, E. R. P. Formação pedagógica no ensino superior: o que diz a legislação e a literatura em educação e administração? **Avaliação: revista da avaliação da educação superior**, Campinas, v. 21, p. 691-718, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/aval/a/LnBRp8XwNRj5Dx5WGC33ZTS/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 4 fev. 2019.
- LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1997.
- MACIEL, A. C. **Políticas e práticas de gestão de recursos humanos para expatriação nas multinacionais early e late movers**. 2018. 207 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, 2018.
- MÄKELÄ, L. *et al.* Work-to-personal-life conflict among dual and single-career expatriates: is it different for men and women? **Journal of Global Mobility**, Bingley, v. 5, n. 3, p. 304-316, 2017.
- MÄKELÄ, L.; KÄNSÄLÄ, M.; SUUTARI, V. The roles of expatriates' spouses among dual career couples. **Cross Cultural Management: an international journal**, London, v. 18, n. 2, p. 185-197, 2011.
- MARRA, A. V. *et al.* Imaginary, subjectivity and women's retirement. **Brazilian Business Review**, Vitória, v. 8, n. 2, p. 114-131, 2011.
- MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001. 204 p.
- MASETTO, M. T. Formação pedagógica dos docentes do ensino superior. **Revista Brasileira de Docência, Ensino e Pesquisa em Administração**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 4-25, 2009.
- MAYRHOFER, W.; MEYER, M.; STEYRER, J. Contextual issues in the study of careers. *In*: GUNZ, H. P.; PEIPERL, M. **Handbook of career studies**. Thousand Oaks: SAGE, 2007. p. 215-240.
- MEIHY, J. C. S. B. **Manual de história oral**. 5. ed. São Paulo: Loyola, 2005.
- MEIHY, J. C. S. B.; RIBEIRO, S. L. S. **Guia prático de história oral: para empresas, universidades, comunidades, famílias**. São Paulo: Contexto, 2011.
- MELO, A. de; MAROCHI, A. C. Mulheres, estudo, trabalho e relações sociais de sexo. **Acta Scientiarum: human and social sciences**, Maringá, v. 41, n. 1, p. 1-9, maio 2019.
- MINAYO, M. C. de S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, São Paulo, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017.
- MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**. 10. ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

- MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**. 11. ed. São Paulo: Hucitec, 2008. 407 p.
- MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 7. ed. São Paulo: Hucitec, 2000. 269 p.
- MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.
- MINCATO, R. L.; FERREIRA, E. B. O docente de ensino superior e a produção do saber. *In*: FERRAREZI JUNIOR, C. (org.). **A identidade docente no ensino superior e a universidade brasileira: uma contribuição da Universidade Federal de Alfenas são debate nacional**. São Paulo: Scortecci; Alfenas: UNIFAL, 2011. p. 83-94.
- MIRANDA, A. R. A.; CAPELLE, M. C. A.; MAFRA, F. L. N. Contribuições do método história de vida para estudos sobre identidade: o exemplo do estudo sobre professoras gerentes. **Ciências da Administração**, Florianópolis, v. 16, n. 40, p. 59-74, 2014.
- MONTEIRO, R. P.; ARAÚJO, J. N. G. de; MOREIRA, M. I. C. Você, dona de casa: trabalho, saúde e subjetividade no espaço doméstico. **Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del-Rei, v. 13, n. 4, p. 1-14, 2018.
- MOORE, C.; GUNZ, H.; HALL, D. T. Tracing the historical roots of career theory in management and organization studies. *In*: GUNZ, H. P.; PEIPERL, M. **Handbook of career studies**. London: SAGE, 2007. p. 13-38.
- MORESI, E. **Metodologia da pesquisa**. Brasília, DF: Universidade Católica de Brasília, 2003.
- 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. **Journal of Human Resource Management**, London, v. 15, n. 1, p. 1-10, 2017.
- MUNYON, T. P. *et al.* Mood crossover and relational reciprocity. **Career Development International**, Bingley, v. 14, n. 5, p. 408-427, 2009.
- NASCIMENTO, A. C. H. Z.; HANASHIRO, D. M. M. Paternidade e organização a experiência de homens pais em contexto familiar dual career. *In*: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 7., 2020. **Anais [...]**. São Paulo: ENGPR, 2020. Evento on-line.
- NOGUEIRA, C. M. **O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.
- NÓVOA, A. Formação de professores e profissão docente. *In*: NÓVOA, A. **Os professores e a sua formação**. Lisboa: Dom Quixote, 1992. p. 13-33.
- NÓVOA, A. **Modèles d'analyse en éducation comparée: le champ et la carte**. 1995. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/676>. Acesso em: 10 mar. 2022.
- NÓVOA, A. (org.). **Vidas de professores**. Lisboa: Porto, 2007.

PAQUAY, L.; WAGNER, M. C. Competências profissionais privilegiadas nos estágios e na videoformação. *In*: PERRENOUD, P. *et al.* (org.). **Formando professores profissionais: quais estratégias? quais competências?** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2001. cap. 8.

PERRENOUD, P. *et al.* **Formando professores profissionais: quais estratégias? quais competências?** 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2001.

PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. G. C. **Docência no ensino superior**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

PIXLEY, J. E. Differentiating careers from jobs in the search for dual-career couples. **Sociological Perspectives**, London, v. 52, n. 3, p. 363-384, 2009.

POLK, D. M. Intersecting work and family: the influence of relational beliefs and behaviors on work: family integration. **Journal of Management & Organization**, Cambridge, v. 14, n. 4, p. 345-366, 2008.

PUCHMÜLLER, K.; FISCHLMAYR, I. Support for female international business travellers in dual-career families. **Journal of Global Mobility: the home of expatriate management research**, Bingley, v. 5, n. 1, p. 22-42, 2017.

QUEIROZ, M. I. P. de. Relatos orais: do “indizível” ao “dizível”. *In*: QUEIROZ, M. I. P. de; SIMSON, O. de M. von. **Experimentos com histórias de vida: Itália-Brasil**. São Paulo: Vértice, 1988. cap. 2, p. 14-43.

RAJADHYAKSHA, U.; BHATNAGAR, D. Life role salience: a study of dual-career couples in the Indian context. **Human Relations**, New York, v. 53, n. 4, p. 489-511, 2000.

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

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. The dual career family: a variant pattern and social change. **Human Relations**, New York, v. 22, n. 1, p. 3-30, 1969.

RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. Further considerations on the dual career family. **Human Relations**, New York, v. 24, n. 6, p. 519-533, 1971.

RIBAS, I. F.; DIAS, F. A. dos S. Trabalho doméstico e capitalismo: a naturalizada sina socioambiental das mulheres. **Trabalho & Educação**, Belo Horizonte, v. 29, n. 2, p. 77-88, 2020. DOI: 10.35699/2238-037X.2020.14672. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/14672>. Acesso em: 10 mar. 2022.

RIBEIRO, F. A.; OLIVEIRA, K. A. S. O que faz um professor de ensino superior?: breves considerações acerca das atribuições da carreira do professor universitário no Brasil. *In*: FERRAREZI JUNIOR, C. (org.). **A identidade docente no ensino superior e a universidade brasileira: uma contribuição da Universidade Federal de Alfenas ao debate nacional**. São Paulo: Scortecci; Alfenas: UNIFAL-MG, 2011.

RIBEIRO, M. A. A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 203-216, dez. 2009.

ROBILA, M. Family policies in eastern Europe: a focus on parental leave. **Journal of Child and Family Studies**, New York, v. 21, n. 1, p. 32-41, 2012.

ROCHA-COUTINHO, M. L. Novas opções, antigos dilemas: mulher, família, carreira e relacionamento no Brasil. **Temas em Psicologia da SBP**, Ribeirão Preto, v. 12, n. 1, p. 2-17, 2004.

ROOS, H. In the rhythm of the global market: female expatriates and mobile careers: a case study of Indian ICT professionals on the move. **Gender, Work & Organization**, Oxford, v. 20, n. 2, p. 147-157, 2013.

SALGADO, T. E. O. **Programas de expatriação e repatriação**: políticas e práticas de recursos humanos nas transnacionais brasileiras. 2014. 157 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, 2014.

SANTOS, H. B. Casa e carreira: qual o preço da escolha?: um estudo sobre os prós e contras na relação do casal contemporâneo brasileiro. *In*: ENCONTRO DA ANPAD, 37., 2013, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.

SANTOS, H. B. **O processo de Dual Career Family**: um estudo sobre os impactos e as implicações na vida do casal. 2011. 272 f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SANTOS, H. B. O processo de *Dual Career Family* sob a ótica brasileira: desvendando tipologias. *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

SANTOS, H. B.; CASADO, T. O fenômeno *Dual Career*: um estudo sobre suas características em casais brasileiros. *In*: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 3., 2011, João Pessoa. **Anais [...]**. João Pessoa: ANPAD, 2011.

SARAIVA, L. A. S. Métodos narrativos de pesquisa: uma aproximação. **Gestão.Org**: revista eletrônica de gestão organizacional, Recife, v. 5, n. 2, p. 118-134, maio/ago. 2007.

SCHWARTZ, Y. Conceituando o trabalho, o visível e o invisível. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 9, p. 19-45, 2011. Suplemento 1. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462011000400002>.

SELMER, J.; LEUNG, A. S. M. Provision and adequacy of corporate support to male expatriate spouses: an exploratory study. **Personnel Review**, Chicago, v. 32, n. 1, p. 9-21, 2003.

SHORTLAND, S.; PERKINS, S. J. Segmenting international assignments: theorizing expatriate reward. *In*: PERKINS, S. J. (ed.). **The Routledge Companion to reward management**. London: Routledge, 2018. p. 191-199.

SILVA, H. R. K. da. Considerações e confusões em torno de história oral, história de vida e biografia. **Métis: história & cultura**, Florianópolis, v. 1, n. 1, p. 25-38, jan./jun. 2002.

SILVA, J. R. da; BALASSIANO, M.; SILVA, A. R. L. Burocrata proteano: articulações de carreira em torno e além do setor público. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 1-19, jan./fev. 2014.

SILVA, L. S. da. **Carreiras docente e técnico administrativa em educação: o olhar desses sujeitos coletivos e a análise de suas relações hierárquicas e de trabalho em uma Universidade Federal**. 2018. 167 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Educacional) - Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Porto Alegre, 2018.

SIMPSON, B.; CARROLL, B. Re-viewing role' in processes of identity construction. **Organization**, Auckland, v. 15, n. 1, p. 29-50, 2008.

SOUZA, E. M. de. **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional**. Vitória: EDUFES, 2014. Disponível em: <http://repositorio.ufes.br/handle/10/939>. Acesso em: 10 mar. 2022.

SOUZA, E. M. de; CARRIERI, A. de P. A analítica queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, p. 46-70, 2010.

SOUZA, I.; ANTUNES, T. C. M. Plano de carreira dos servidores técnico-administrativos em educação das instituições federais de ensino superior. *In*: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA, 15., 2015, Mar Del Plata. **Anais [...]**. Mar del Plata, 2015.

SOUZA, N. H. S. de *et al.* Famílias com casais de dupla carreira e filhos em idade escolar: estudo de casos. **Aletheia**, Canoas, n. 26, p. 109-121, dez. 2007.

STRICKLAND, W. J. A typology of career wife roles. **Human Relations**, New York, v. 45, n. 8, p. 797-811, 1992.

SUPER, D. E. **The psychology of careers**. New York: Harper & Row, 1957.

TARDIF, M. Sabere sprofissionais dos professores e conhecimentos universitários: elementos para uma epistemologia da prática profissional dos professores e suas consequências em relação à formação para o magistério. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, n. 13, p. 5-24, jan./abr. 2000.

TARDIF, M.; LESSARD, C. (org.). **O ofício de professor**. Petrópolis: Vozes, 2013.

TARDIF, M.; LESSARD, C. (org.). **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Petrópolis: Vozes, 2005.

TARDIF, M.; LESSARD, C. (org.). **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis: Vozes, 2008.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Primeira infância**: o que é e quais são os impactos na vida adulta. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/noticias/perguntas-respostas-o-que-voce-precisa-saber-sobre-primeira-infancia/>. Acesso em: 16 jul. 2022.

TOLFO, S. da R. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 39-63, 2002.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 2012. 175 p.

UNGER, D. *et al.* The longer your work hours, the worse our relationship?: the role of selective optimization with compensation in the associations of working time with relationships at is faction and self-disclosure in dual-career couples. **Human Relations**, New York, v. 68, n. 12, p. 1889-1912, 2015.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

VERÍSSIMO, M. *et al.* Percepções parentais acerca dos conflitos e benefícios associados com a gestão da família e do trabalho. **Diaphora**: revista da Sociedade de Psicologia do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, v. 13, n. 1, p. 1-8, 2015.

WERBEL, J. D.; HAMES, D. S. Anti-nepotism reconsidered: the case of husband and wife employment. **Group & Organization Management**, London, v. 21, n. 3, p. 365-379, 1996.

WHEATLEY, D. Location, vocation, location?: spatial entrapment among women in dual career households. **Gender, Work & Organization**, Oxford, v. 20, n. 6, p. 720-736, 2013.

WHEATLEY, D. Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. **Personnel Review**, Chicago, v. 41, n. 6, p. 813-831, 2012.

WIERSMA, U. J. A taxonomy of behavioral strategies for coping with work-home role conflict. **Human Relations**, New York, v. 47, n. 2, p. 211-221, 1994.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Who Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19**. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-oncovid-19---11-march-2020>. Acesso em: 10 mar. 2022.

ZANARDI, A. C. H. **Paternidade e organização**: a experiência de homens pais em contexto familiar dual career. 2020. 141 p. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/23332?mode=full>. Acesso em: 10 mar. 2022.