

OS MEUS, OS SEUS, OS NOSSOS PLANOS: A QUESTÃO DA MOBILIDADE A PARTIR DE HISTÓRIAS DE VIDA DE CASAIS DE DUAL CAREER

MÁRCIA VANESSAH PACHECO ABBONDANZA

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA - UNIPAMPA (UNIPAMPA)

marciaabbondanz@gmail.com

LAURA ALVES SCHERER

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA - UNIPAMPA (UNIPAMPA)

lauralvescherer@gmail.com

CAROLINA FREDDO FLECK

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO PAMPA - UNIPAMPA (UNIPAMPA)

carolina.fleck@gmail.com

OS MEUS, OS SEUS, OS NOSSOS PLANOS: A QUESTÃO DA MOBILIDADE A PARTIR DE HISTÓRIAS DE VIDA DE CASAIS DE *DUAL CAREER*

1. INTRODUÇÃO

Na busca pela compreensão das escolhas individuais do ser humano, tanto pessoais, quanto do trabalho, percebe-se a existência de um fenômeno que cerca o âmbito social, cultural e econômico, que são os casais de *dual career* (dupla carreira) (SANTOS, 2011; SANTOS; CASADO, 2011; SANTOS, 2012; SANTOS, 2013; CASTRO, 2015). Os casais de *dual career* mantêm um relacionamento em que cada um possui a sua carreira e exerce sua atividade profissional, e que suas decisões cercam a esfera familiar e as escolhas de carreira de cada um (SANTOS, 2011; SANTOS; CASADO, 2011; SANTOS, 2012; CASTRO, 2015).

A *dual career* pode ser tanto uma vantagem, quanto uma desvantagem na vida de um casal. Isso depende de como as pessoas conciliam seu trabalho e seu relacionamento, se possuem ou planejam ter filhos, se priorizam a carreira, se priorizam o casamento, as condições financeiras, etc. (SANTOS, 2011). Entre estes casais, pode existir maior possibilidade de mudança de papéis entre casa e trabalho nas passagens de direcionamento profissional (FRAGA *et al.*, 2015), dessa forma, os estudos de gênero auxiliam no entendimento das relações homem-mulher e seus papéis no contexto familiar e social.

Estudos brasileiros sobre o tema buscaram aproximar o fenômeno da realidade local, no intuito de levantar características sob a ótica cultural, social e econômica, além de desvendar tipologias e verificar dilemas na vida do casal (SANTOS, 2011; SANTOS; CASADO, 2011; SANTOS, 2012; SANTOS, 2013; CASTRO, 2015, FRAGA *et al.*, 2015). Uma das lacunas apontadas é sobre o impacto da mobilidade em função da carreira, já que muitas carreiras exigem a disponibilidade de mudança de cidade ou até mesmo de país, assim como a carência de oportunidade de emprego local pode influenciar o indivíduo a buscar uma oferta de trabalho fora da cidade em que vive. Diante desta situação, casais que possuem laço familiar e, que cada um preza por sua carreira, se colocam diante de um impasse, ao passo que o homem ou a mulher precisa se mudar para trabalhar.

Dessa forma, o objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar as histórias de vida de casais de *dual career* diante da mobilidade de cidade em função da carreira do homem ou da mulher, considerando os objetivos específicos de identificar se houve predominância de uma carreira em relação à outra e identificar quais os motivos que levaram os indivíduos a mudarem ou permanecerem numa cidade.

A presente pesquisa possui relevância teórica e prática, considerando que o tema *dual career* é um assunto discutido internacionalmente há algumas décadas, porém no Brasil existem poucos estudos recentes com essa abordagem. Contribui também com os estudos de gênero, ao verificar as relações entre homens e mulheres com sua família e carreira. Para a gestão de pessoas, o estudo traz contribuições para refletir sobre a carga horária de trabalho, a qualidade de vida, a promoção do diálogo e a flexibilização do profissional que se enquadra na *dual career* (ANDRADE; BARBOSA, 2013).

Este artigo está dividido em cinco tópicos. O primeiro contempla a introdução, apresentando os objetivos da pesquisa. O segundo e terceiro dizem respeito à revisão teórica sobre carreira, e a questão da mobilidade na *dual career*, utilizada como base para o estudo e o quarto, ao percurso metodológico. No quinto tópico são mostradas as histórias de vida dos casais entrevistados e os resultados da pesquisa, e por fim, as considerações finais.

2. CARREIRA: UMA BREVE APRESENTAÇÃO DO TEMA

De acordo com Chanlat (1995), a palavra carreira originou-se do inglês "estrada para carruagem", mencionada no século XIX, em função do capitalismo industrial e fazia referência a algo rígido. Em um estudo de Van Maneen (1977), percebe-se a ótica da carreira

como caminho a ser trilhado, bem como da mobilidade ocupacional e estabilidade ocupacional, tornando a carreira como uma profissão, trazendo o exemplo da carreira militar.

No entanto, na visão de Dutra (1996) sobre administração de carreiras, esta não deve ser entendida como um caminho rígido a ser trilhado, e sim como uma sequência de posições e de trabalhos no qual as pessoas realizam, com o intuito de conciliar a prática do desenvolvimento das pessoas para com a organização.

Saindo dos conceitos mais tradicionais, Dutra (1996) menciona a ideia de carreira para Hall, como o conjunto de atitudes e comportamentos, vinculados às experiências e atividades relacionadas ao exercício do trabalho. Para Hall (1996) o principal objetivo da formação de carreira é o sucesso psicológico, a obtenção de um sentimento de orgulho e realização pessoal obtida por meio do alcance de seus objetivos mais primordiais. O autor mostra que essa definição se contrapõe ao sucesso sob o contrato antigo de carreiras, que visava lucro. O sucesso vertical é a única forma de chegar ao topo, mas há inúmeras possibilidades de alcançar o sucesso psicológico.

Estudos mais recentes, como o de Bendassolli (2009), ampliam as definições de carreira, em que a mesma tem vários significados simultâneos, como: emprego assalariado ou atividade não remunerada; pertencimento a um grupo de profissionais; carreira artística; vocação com comprometimento; ocupação por necessidade; posição hierárquica em uma organização; trajetória de alguém que trabalha por conta própria; um caminho pessoal para a concretização dos próprios desejos. Já Andrade e Barbosa (2013) trazem uma prática interessante na área de recursos humanos, no qual as organizações podem adotar: revisão de funções e perfil dentro da organização, a fim de buscar atender os anseios de seus profissionais para promover o autoconhecimento do indivíduo e auxiliar nas suas reflexões.

Para compreender os motivos que levam os indivíduos a optarem por determinadas carreiras, é válido retomar o estudo de Schein (2007), que apresenta as "âncoras de carreira". Essas "âncoras" atuam como forças estabilizadoras que são asseguradas por valores e princípios que os indivíduos não vão deixar de seguir no momento em que necessitarem fazer escolhas. A carreira âncora irá prevalecer quando ocorrer mudanças de emprego, promoções, demissões, mobilidade, etc. Schein (2007) apresenta as oito âncoras de carreira, são elas: aptidão técnico-funcional, aptidão administrativa-geral, autonomia/independência, segurança/estabilidade, criatividade empreendedora, vontade de servir/dedicação a uma causa, puro desafio e, por fim, estilo de vida.

Após uma breve apresentação ao tema carreira, cabe salientar que durante muito tempo, não cabia às mulheres desenvolverem uma carreira profissional, pois estavam sujeitas a dedicarem-se ao seu casamento e filhos. O advento da mulher no mercado de trabalho e o seu ingresso nas universidades impactaram nas maneiras de se relacionarem e construírem famílias, além de modificarem a figura do homem como único provedor financeiro. Nesse sentido, a seguir, serão mostrados estudos com foco em casais e suas carreiras, apresentando seus dilemas e desafios na conciliação de carreira e família, em especial no que tange a questão de mobilidade de cidade em função de trabalho.

3. CASAIS DE *DUAL CAREER* E A QUESTÃO DA MOBILIDADE

Os primeiros estudos sobre casais e carreiras surgiram no final da década de 1960 e foram crescendo com o tempo nas academias internacionais, onde iniciaram as investigações dos fenômenos de carreiras conjuntas ou dupla carreira, denominados em inglês como *dual career* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969; HALL; HALL, 1979). No Brasil, os estudos que tangem o universo dos casais e suas carreiras são recentes e necessários para a compreensão de como o fenômeno ocorre no país, tendo em vista as diferenças sociais, culturais e demográficas existentes entre a realidade local e a externa (SANTOS, 2011; SANTOS; CASADO, 2011; SANTOS, 2012; SANTOS, 2013; CASTRO, 2015; FRAGA *et al.*, 2015).

Mais precisamente, o termo *dual career*, utilizado para definir casais que vivenciam um relacionamento em que cada um possui a sua própria carreira, é mencionado nos estudos de administração por Santos (2011; 2012), Santos e Casado (2011) e Castro (2015).

Casais que priorizam carreiras estão postergando o nascimento dos filhos e formando famílias menores (SANTOS; CASADO, 2011; SANTOS, 2013). Isso ocorre porque a conciliação da carreira e o papel da maternidade/paternidade é um desafio que certamente altera o ritmo de trabalho (CLOSS; OLIVEIRA, 2015). O reconhecimento da relação como unidade familiar ocorre quando "as carreiras dos participantes foram construídas apoiadas na opinião e assentimento em parceria, estabelecendo a ligação entre seus projetos individuais, passando a haver um projeto coletivo, do casal" (FRAGA *et al.*, 2015, p.2).

De uma forma ou de outra, a vinda dos filhos recai mais sobre a mulher (BEZERRA; VIEIRA, 2013; CASTRO, 2015), que às vezes se vê diante de uma redefinição da carreira para poder dedicar-se à educação dos filhos, tendo em vista seus valores individuais e expectativas externas dos grupos sociais do qual faz parte (CLOSS; OLIVEIRA, 2015). Ainda, na visão de gestoras, constituir uma família é um período marcante, de mudança de significados psicológicos, descentrando o foco de si (CLOSS; OLIVEIRA, 2015).

Embora a mulher esteja mais relacionada às responsabilidades perante o cuidado com os filhos, esse cuidado deve ser dividido entre o casal. Tanto Santos (2011) quanto Castro (2015) mostram que os filhos não são motivos de conflitos entre os casais estudados. Quem prioriza a família relata que o trabalho é o agente dos conflitos familiares, enquanto quem prioriza a carreira leva os problemas familiares para o trabalho (SANTOS, 2011). Em geral, os casais brasileiros de dupla carreira buscam manter equilíbrio entre trabalho e família, e valorizam ambos (SANTOS, 2012).

Um dos principais fatores que pode impactar no relacionamento dos casais é a mobilidade exigida por algumas carreiras, pois "a mobilidade surge como um fator capaz de proporcionar diferencial na trajetória profissional, uma vez que permite acesso aos grandes centros, ampliar aprendizado e rede de contatos" (CLOSS; OLIVEIRA, 2015, p.535). Essa perspectiva vai ao encontro da ótica de Schiebinger, Henderson e Gilmartin (2008) a qual mostra que é de suma importância compreender que oportunidades profissionais, salários melhores e prestígio, muitas vezes levam à procura de ofertas fora da cidade/região/país.

Dessa forma, Craide e Silva (2012) destacam que a compreensão acerca da mobilidade ajuda a entender o ser humano, pois faz parte de sua história. Trata-se de uma mudança de situação ocasionada pelo deslocamento, que nesse contexto refere-se ao trabalho do indivíduo (CERDIN, 2002). Ou ainda, a mobilidade pode ser vista como a vontade do indivíduo em "interagir com diferenças em relação à sua cultura, à sua profissão, à sua empresa, ao seu cargo e aos seus saberes, fazendo ajustes que favorecem o seu melhor desempenho profissional e enriquecem a sua vida pessoal" (FREITAS, 2009, p. 249).

Relatos de casais homoafetivos, no estudo de Fraga *et al.* (2015) apontam o fator mobilidade e seus dilemas, em que a mobilidade pode ser considerada um elemento de distanciamento ou de aproximação dos projetos do casal, isso porque as metamorfoses em uma carreira se apoiam e dependem de projetos individuais e conjuntos, que são negociados de acordo com as possibilidades que visualizam.

De acordo com Silva, Melo e Anastácio (2009), é necessário que o casal tenha a clareza de que a mudança ocorrerá em suas vidas, principalmente em relação aos papéis a serem desempenhados a partir do novo contexto e dos riscos envolvidos. Para os autores, o equilíbrio emocional da pessoa que está passando pela mobilidade profissional depende muito da empatia do cônjuge quanto aos desafios que o parceiro está enfrentando. Mas deve-se ressaltar que a falta de atenção por parte do companheiro, ocasionadas pelo excesso de trabalho pode fragilizar emocionalmente o outro e causar conflitos, considerando que não carregam mais o convívio com os familiares, os amigos e o trabalho (BEZERRA; VIEIRA,

2013). Seguindo a mesma linha, porém em situação de expatriação, Borba (2009) comenta sobre o cônjuge acompanhante de expatriados, enfatizando aquele que não consegue trabalhar no local de destino, passa por problemas de adaptação, pois sente falta dos grupos de referência (família, amigos, trabalho) que habitam o lugar de origem.

Conforme Closs e Oliveira (2015), a visão dos homens em relação ao trabalho feminino está se modificando, na medida em que alguns homens recusam propostas de trabalho que envolve mobilidade para não prejudicar a carreira das esposas. Castro (2015) mostra que as mudanças na carreira dos homens são planejadas de acordo com suas necessidades, mas também consideram as demandas de suas esposas. Em contrapartida, existe a ótica das mulheres que acreditam estarem mais propensas a largarem seus trabalhos, bem como ajustarem suas carreiras de acordo com as demandas dos maridos (CASTRO, 2015; SCHIEBINGER; HENDERSON; GILMARTIN, 2008).

O estudo sobre mobilidade de Bezerra e Vieira (2013) mostrou que as respondentes foram preparadas por suas famílias para estudar, trabalhar e adquirir renda própria, mas em função dos maridos deixaram de lado as experiências profissionais e carreiras iniciadas e não se mostraram arrependidas desta decisão. Todavia, não é uma decisão fácil, há uma longa fase de adaptação e de buscar novas combinações de trabalho e vida conjugal familiar. O principal dilema que este estudo trouxe foi o fato de que essas mulheres não conseguiram dar continuidade a suas carreiras então projetadas, o que dificultava o reposicionamento no mercado de trabalho, seja na antiga profissão ou em uma nova alternativa.

Para Santos (2013), isso faz parte do processo em que alguém abrirá mão de algum domínio na manifestação de atenção ao outro. Fraga *et al.* (2015) enfatizam a questão da instabilidade/estabilidade, já que muitos casais passaram por situações em que a carreira de um foi predominante por ser mais estável. Nesse processo, um dos indivíduos abre mão de seu projeto individual e assume responsabilidades domésticas, por exemplo.

Em um estudo que engloba gênero e mobilidade de carreira, de Marques Jr. (2014), destacou-se a situação de uma juíza que vivenciou onze anos de transferências e deslocamentos até que fosse possível estabilizar-se no local que tinha como ideal para a sua vida, considerando profissão, residência e família. Outros entrevistados afirmaram que a mobilidade é uma mudança significativa na vida pessoal e a questão gênero foi enfatizada como uma luta por espaço: “O deslocamento e a permanência pelo espaço e por lugares são simbólicos e hierárquicos, pois implicam distribuição de poder mediada por construções de gênero” (MARQUES JR., 2014, p.294).

Um dos motivos que levam as mulheres a adequarem suas carreiras em função da carreira do cônjuge é o fato de que os homens ainda recebem salários mais altos desempenhando as mesmas funções, apesar de todo o avanço histórico da mulher no mercado de trabalho e no desenvolvimento da carreira (SANTOS, 2012; SCHIEBINGER; HENDERSON; GILMARTIN, 2008). As mulheres ainda dedicam mais horas às tarefas domésticas, mas não se sentem oprimidas por isso (SANTOS, 2011; CASTRO, 2015). O que se verifica é que as mulheres planejam, organizam e distribuem atividades enquanto os homens atuam cooperando. Nas relações de casais homossexuais um dos indivíduos planeja as tarefas para que ambos executem (CASTRO, 2015).

Outro fator relevante na construção das carreiras entre os casais é a valorização da carreira do parceiro. Para Schiebinger, Henderson e Gilmartin (2008) em seus estudos sobre carreiras acopladas, encontram o resultado de que os casais acadêmicos são mais propensos a valorizarem a carreira de cada parceiro igualmente. O mesmo resultado é válido para as pesquisas de casais de dupla carreira, onde um dos cônjuges apoia e sente orgulho do outro em relação à carreira e o enxerga de maneira igual nas atividades fora de casa, possibilitando solidariedade na divisão de tarefas, apoio emocional nas tomadas de decisão e segurança financeira (SANTOS 2011; SANTOS; CASADO 2013).

4. PERCURSO METODOLÓGICO

Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória, pois visa familiarizar-se com o fenômeno ou levantar novas percepções e ideias. E para compreender o tema em profundidade, faz-se o uso da abordagem qualitativa (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

Optou-se pelo método história de vida, um dos métodos qualitativos que buscam a profundidade e subjetividade do fenômeno estudado. Conforme Santos e Santos (2008, p.715), neste método os informantes fornecem riqueza de detalhes sobre o tema quando o pesquisador dá ao sujeito a liberdade de relatar a experiência pessoal. Uma de suas principais características é a realização das entrevistas em profundidade (MACCALI *et al.*, 2013). Para "saber a experiência e perspectiva de um indivíduo, não há melhor caminho do que obter estas informações através da própria voz da pessoa" (SANTOS; SANTOS, 2008, p. 715).

O método designa a história de vida relatada por quem a vivenciou, sendo que o importante é a ótica de quem está narrando. Enquanto relata a história de vida, o sujeito tem a oportunidade de refletir sobre aquele momento, dessa forma, quem faz a avaliação não é o pesquisador (SPINDOLA; SANTOS, 2003).

A pesquisa teve como sujeitos três casais de *dual career* que atenderam aos seguintes critérios: i) casais casados em cartório ou com termo de união estável; ii) O homem e a mulher com carreiras bem definidas como por exemplo: carreira conforme formação no ensino superior ou técnico, carreira que não, necessariamente, necessita de formação específica para atuação, como carreira pública, carreira artística, etc.; iii) Contemplou-se ainda três situações distintas entre os casais:

- a) O casal mora junto em uma cidade. O homem recebe uma proposta de trabalho em outra cidade. Os dois se mudam, porém, a mulher não consegue trabalhar em sua área de atuação/carreira;
- b) O casal mora junto em uma cidade. A mulher recebe uma proposta de trabalho em outra cidade. Os dois se mudam, porém, o homem não consegue trabalhar em sua área de atuação/carreira;
- c) O casal mora junto em uma cidade. Um deles recebe uma proposta de trabalho em outra cidade. O casamento se mantém, porém cada um residindo em cidades diferentes em função de suas carreiras;

O instrumento de coleta de dados foi a entrevista aberta, que segundo Fachin (2006, p.163) "são aquelas que dão condição ao pesquisado de discorrer espontaneamente sobre o que se está questionando; as respostas são de livre deliberação, sem limitações e com linguagem própria". A base para a entrevista foram três pontos: 1) Qual sua história de vida? 2) Conte a história de seu casamento; 3) Conte a história de sua carreira. Esta estrutura visava deixar o entrevistado falar abertamente sobre o que lhe vinha em mente. Ao passo que ele ia fazendo os relatos, outras perguntas eram elaboradas para esclarecer detalhes.

As entrevistas foram realizadas de forma individual, considerando que cada indivíduo tem sua maneira particular de se expressar e discorrer sobre os acontecimentos. As entrevistas renderam quase 6 horas de histórias, as quais foram gravadas e transcritas. Dos três casais, somente um foi entrevistado por vídeo conferência (em função da própria rotina do casal e por residirem em cidade diferente das pesquisadoras deste artigo), os demais casais contaram suas histórias em suas próprias residências. Os seis entrevistados já sabiam do que se tratava a pesquisa, e estavam dispostos a contribuir na medida em que autorizaram a gravação dos seus relatos. Para manter o sigilo sobre a identidade dos entrevistados utilizou-se nomes fictícios.

As entrevistas foram analisadas conforme a técnica da análise de discurso, trazida por Martins (2006). A técnica escolhida permite construir interpretações, e parte do pressuposto de que em todo discurso há algo oculto que pode ser identificado e aproveitado. Permite reconhecer o que está implícito em uma mensagem, ou seja, se atenta não apenas ao que é simplesmente falado, como também a forma como se fala. "Para analisar o discurso é

importante levar em consideração os aspectos verbais e os paraverbais - pausas, entonação, hesitação etc.- e os aspectos não verbais: os gestos, os olhares etc" (MARTINS, 2006, p. 55). A metodologia adotada tornou-se acessível, já que se conseguiu perceber sentimentos e posicionamentos dos entrevistados em relação a alguns fatos, dos quais não seria possível se considerasse somente o que é falado, isto é, o modo como uma história é contada, e os olhares e gestos em cima dela são fundamentais para a compreensão do fenômeno.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Primeiramente são apresentadas as histórias de vida de cada casal e, em seguida a análise geral dos resultados.

5.1 A história da vida de Ana e Antonio

Nascida no Rio de Janeiro, num bairro humilde, Ana tem 50 anos e trabalha como técnica em Enfermagem. Ana se tornou uma pessoa religiosa aos 16 anos e contou sobre essa experiência ao longo de suas reflexões. É perceptível seu carinho com a família e o valor que dá a vida. Desde muito cedo já decidiu o seu caminho, sobre qual seria sua profissão e quem seria seu companheiro, seu marido Antonio, que era seu vizinho na infância. Juntos passaram por muitos obstáculos que se dão por conta das mudanças de cidade, também por questões familiares, e inicialmente pela dificuldade que teve em engravidar. Em vários momentos são perceptíveis traços de sua particularidade: *“Eu sou simples, eu trabalho... eu gosto assim! Se eu puder ter meu dinheiro pra comprar minha roupa, se eu quiser fazer uma academia quero ter meu dinheiro, se eu quiser ir viajar quero ter meu dinheiro, eu gosto de ser independente, não gosto de depender”* (Ana).

Apesar de prezar por independência financeira, Ana optou por acompanhar o marido desde a sua primeira transferência para uma cidade de Pernambuco, em 1992, o que fez com que em alguns momentos essa independência não fosse possível. Ana refletiu e buscou contar suas memórias.

Eu tive que abandonar a minha raiz, a minha essência, a família, os amigos, a igreja, o trabalho, os planos que eu tinha de fazer uma faculdade, de iniciar lá. Então tudo pra mim ali foi dado um ponto final. E aos 27 anos assim, chorando muito, fui pra Garanhuns né e cheguei lá e não tinha filhos, casei, fiquei 4 anos sem poder engravidar (devido a um problema que eu tinha) e chegando lá foi difícil... E não conhecia ninguém lá, ninguém. (Ana)

Antonio tem 53 anos, também é carioca e atualmente está aposentado. É uma pessoa séria, determinado e focado desde jovem, com valores bem definidos. Foram 32 anos servindo ao Exército Brasileiro, no qual fez sua carreira como músico, influenciado desde pequeno pelo meio em que vivia. O falecimento do seu pai fez com que ele quisesse antecipar o casamento com Ana. Juntos construíram sua família, são pais de duas filhas. Os relatos de Antonio sobre a mobilidade mostram com tranquilidade suas mudanças de cidade, em que se faz uma viagem no tempo para lembrar os detalhes.

Em 1992 nós nos casamos e em seguida eu fui promovido e fomos transferidos pra Garanhuns, uma cidadezinha lá no agreste pernambucano, uma cidade muito linda. E chegamos ali sem filho, ficamos ali por volta de oito anos, onde nasceram minhas filhas, Aline e Amanda, e depois de oito anos eu pedi transferência. Fomos pra Rondônia, onde permanecemos quatro anos. Até aí tudo bem porque nossas filhas eram pequenas, não tinham vínculo de amizade. Saímos de Rondônia e fomos pra Natal onde passamos cinco anos. Já em Natal foi mais complicado pra gente sair porque elas eram mocinhas, já tinham vínculo de amizade, e deu um pouco de dor de cabeça pra gente vir pra Santana do Livramento, mas viemos. Em cada cidade você tem uma cultura, os lugares paradisíacos que nós conhecemos, as praias de Alagoas, Joao Pessoa, de Natal, então a nossa vida foi uma aventura (Antonio).

Na primeira experiência de mobilidade vivida pelo casal em Garanhuns, a família estava estabilizada no local, Ana tinha voltado a trabalhar e se sentia bem, até que Antonio pediu transferência para o estado de Rondônia. Neste novo local Ana ficou sete meses sem trabalhar, até que conseguiu um emprego em sua área. Ela desabafa: “*ficamos lá nesse lugar durante quatro anos... aí novamente estávamos ali, com as pessoas que você conhece, com a amizades que você faz e tudo*”. Para Ana a melhor parte da vida acontece quando se é jovem, mas a questão da mobilidade a deixou sem saber o que seria da vida dela e qual seria o próximo destino. Nem sempre foi rápido ou fácil arrumar emprego na sua área, além disso todas as mudanças de cidades envolviam muitos sentimentos:

Você pega vínculo com as pessoas, mas aí você vai para outro lugar, então tu acaba que tu não tem... isso é ruim. No meu caso eu perdi... vai de um lugar pra outro, aí chega uma certa idade que tu olha pra trás e diz: meu Deus, cadê minha raiz? Cadê? Onde que está? E isso causa uma certa ansiedade dentro de você. Pra mim todas essas experiências são terríveis, eu sempre saio chorando e gritando, desesperada. Na hora que tu tem que ir embora tu sofre, eu sempre sou a que mais sofro. (Ana)

A história se repetiu mais uma vez, Antonio foi transferido para Natal, no Rio Grande do Norte. Em Natal, Ana contou que ficou por volta de cinco anos sem trabalhar. Nesse período Ana optou por ficar em casa e dedicar-se à igreja, mas não sentiu dificuldades como das outras vezes, até que foram transferidos para Santana do Livramento, cidade do Rio Grande do Sul em que vivem até hoje. Ana estava sem a prática do trabalho, mas mesmo assim aproveitou as oportunidades que a cidade lhe deu e se sente muito contente com o que faz. Atualmente o casal vive tranquilo, Ana trabalhando com o que gosta e Antonio já aposentado, mas planejam escolher outra cidade para morar definitivamente.

Antonio relatou que no casamento houve algumas divergências por causa das mudanças de cidade, como o atraso nos planos individuais da esposa, divergências essas que foram mais apresentadas por Ana em suas falas. Ana era jovem e queria estudar, trabalhar e ter filhos, tudo ao mesmo tempo, e chegou a culpar o marido por não conseguir desempenhar tudo que queria. Hoje Ana olha para trás e, em meio a risos, diz que muita discussão era besteira que poderia ter sido evitada, mas que a imaturidade faz com que não se releve todas as questões. Antonio fala das experiências com brilho nos olhos, das cidades lindas que conheceu, das diferentes culturas, mas também de algumas decepções em relação a algumas cidades que não foram positivas para a educação das filhas, de acordo com a idade em que tinham a cada transição de cidade. Segundo ele, quando se é criança e não se compreende muito bem o que são as mudanças é muito mais fácil de se adaptar a uma nova realidade.

A respeito da predominância de carreira, prevaleceu a carreira do homem. Ana já estava formada desde os 21 anos no técnico em enfermagem, e casou-se com Antonio aos 24 anos. Simultaneamente, Antonio vinha crescendo na carreira de militar do Exército e foi promovido. “*A minha vida foi muito boa, mas porque eu tinha convicção que eu queria ser militar*”, essas são as palavras de Antonio. Apesar da predominância da carreira de Antonio, Ana nunca tentou outro trabalho que não fosse na área da saúde, e tampouco redefiniu sua carreira em função do marido.

Durante as entrevistas, o casal refletiu sobre os motivos para mudar ou permanecer na cidade em que estavam. Diante da primeira notícia de que Antonio iria ser transferido de cidade e estava satisfeito com a carreira que escolheu, Ana não teve muita escolha a não ser acompanhá-lo. Na época do casamento, em 1992, as relações familiares eram diferentes, as mulheres ainda não tinham tanto espaço para o desenvolvimento da carreira, e ainda se tinha muito a ideia de que “*casamento era feito para durar*”, como afirmou Antonio. Nesse contexto, para Carreira, Ajamil e Moreira (2001), a inserção feminina no mercado de trabalho não se trata de um fenômeno simples e vários problemas ainda são enfrentados em razão das

desigualdades de gênero. Mas a questão de Ana não envolvia só a profissão, também a ideia de mudança de cidade e distanciamento da família. Aliado a isso, considerando que o Brasil é um país com rica variedade de culturas, sair do Rio de Janeiro e ir para Pernambuco foi um choque cultural para o casal, que considerou muito difícil deixar de lado a vida que tinham, e de um mês para o outro mudar de estado. Para Silva, Melo e Anastácio (2009), é necessário que o casal entenda que mudança ocorrerá em suas vidas, principalmente em relação aos papéis a serem desempenhados, considerando o novo contexto e os riscos envolvidos.

5.2 A história de vida de Beatriz e Bernardo

Beatriz tem 26 anos e é natural de Rio Grande, cidade portuária do Rio Grande do Sul. Formada em Biblioteconomia, trabalha na área como servidora pública desde 2014. Beatriz entrou para a faculdade logo após o ensino médio, e em seu último ano de curso foi mãe de um menino pela primeira vez, aos 20 anos. Hoje também tem uma filha. Constituiu sua família ao lado de Bernardo, seu primeiro namorado e estão casados há 12 anos.

Bernardo tem 31 anos e também nasceu em Rio Grande, onde trabalhava no Polo Naval e era músico. Ele já se acostumou a mudar de cidade, pois relatou vários destinos que teve desde a infância. Atualmente ele estuda para ser chamado em algum concurso público, se espelhando na esposa e nos benefícios que o cargo público pode fornecer.

Ambos optaram seguir em áreas muito específicas, o que levou a um dos dois ter que abrir mão da ocupação se quisessem permanecer juntos no mesmo lugar. Era um casal jovem quando casaram, Beatriz tinha 20 anos e Bernardo 25. Ela não vislumbrava muitas alternativas de carreira, porque sua única opção era cursar na universidade pública na cidade em que morava. Então escolheu o curso de Biblioteconomia porque sentiu mais afinidade.

Rio Grande não era uma cidade de boas oportunidades, segundo o casal. Bernardo entrou para o Polo Naval porque era o lugar que tinha os melhores salários e possibilidade de crescimento. Beatriz comenta algumas dificuldades que teve no início do casamento, com o filho pequeno para cuidar:

A gente estava naquelas situações que não estava bem financeiramente, a gente nunca esteve ah super bem financeiramente. A gente conseguia comprar as coisas parcelando em 12 vezes o que a gente precisava, e teve uma época que a gente não tinha máquina de lavar, com o meu filho pequeno lavava tudo à mão, chegava do serviço e tinha que lavar roupas e mais roupas, um tanque, e sempre estressada, não parava nunca, não conseguia descansar, estava sempre naquela função de levar criança pra escola, trazer da escola e trabalhar, em casa já era a terceira jornada, não era nem dupla. (Beatriz)

Primeiramente foi difícil lidar com todas as responsabilidades que tinha (faculdade, trabalho, casamento, filho), que exigiam dela uma “jornada tripla”. Apesar do casal ter a família na cidade para auxiliar em algumas situações, as dificuldades eram muitas e as chances de crescimento para os dois eram poucas. Os professores de Beatriz na universidade já alertavam que as melhores chances nesta carreira eram os concursos públicos.

Beatriz passou em um concurso, cuja vaga era em Santana do Livramento. Nesse momento o casal começou a especular como seria sua vida nesse novo destino. A princípio Bernardo era contra a ideia de sair de Rio Grande, porque depois de várias mudanças de cidade, ele finalmente estava perto dos amigos e da família. Contudo a oportunidade para Beatriz era considerada única, pois são raros os concursos públicos para formados em Biblioteconomia. Antes mesmo de estudar para o concurso, Beatriz conversou com o marido sobre essa possibilidade, porque não era nada definitivo. Em vista disso, Bernardo deu a certeza de que se ela conseguisse ser nomeada, ele iria junto, e se algo desse errado, eles voltariam para Rio Grande.

Então conversei com ele (marido), olha a gente está nessa situação. A gente está sempre num perrengue financeiro. Chegava fim do mês e praticamente não tinha comida em casa, tinha que ficar ligando pra mãe, ficava sempre aquela coisa de dependência, a gente não queria mais ficar dependendo dos nossos pais. (Beatriz)

Bernardo foi compreensivo com a nova situação, pensando no melhor para o seu filho: “*ela foi, estudou e passou em primeiro lugar... Só que aí o que eu vou fazer né? A gente trabalhando, com um salário baixo, se mantinha lá, com uma criança pra dar do bom e do melhor... mas a gente não conseguia obter nada*”(Bernardo). Então o casal tomou a decisão de mudar de cidade porque “*as vantagens do cargo público são inúmeras*” (Beatriz) e a cidade de Rio Grande já não oferecia boas oportunidades.

A respeito da predominância de carreira, prevaleceu a carreira da mulher. Bernardo deixou seu posto de trabalho no setor naval na cidade em que gostaria de ter ficado, onde tinha família e amigos. Ele chegou a vender seus instrumentos de banda para pagar o frete da mudança, e como não fez muitos amigos na nova cidade, deixou também a vida artística que tinha como músico, de tocar na noite, ter uma banda, tocar em estúdio. Como na nova cidade não existe o setor que tinha experiência de trabalho, e como músico não se tem perspectiva, Bernardo fica em casa com os filhos.

Eu não posso dizer que eu não sinto falta de trabalhar, eu sinto bastante falta de trabalhar, mas eu estou aproveitando ao máximo nossos filhos e eu sei que tem muitos pais que gostariam de ter esse tempo com os filhos, que eles não têm justamente por trabalhar. E, eu sinto falta de trabalhar, eu não tenho amigos, lá eu fazia muitas atividades e aqui eu não tenho. (Bernardo)

Bernardo teve uma história de vida bastante difícil, uma infância muito complicada, mas mesmo assim é uma pessoa positiva que enxerga o lado bom das coisas. Por ser extremamente família, Bernardo tomou frente à criação dos filhos há três anos, fato que é difícil encontrar na literatura sobre carreira e gênero. A principal dificuldade do casal é criar os filhos numa cidade onde não há uma rede de apoio (família e amigos). De acordo com Beatriz:

Ele até foi chamado pra trabalhar em alguns lugares, só que meio que não compensava, porque a gente não tem uma rede de apoio aqui em Livramento, se a gente precisa de alguma coisa não tem com quem deixar. Aí a gente sentou e conversou: olha se tu quiser trabalhar eu te apoio, só que eu acho que não vale à pena, porque o teu salário, metade do teu salário vai servir pra pagar uma escolinha de turno integral, e se nosso filho ficar doente a gente não vai ter com quem contar, vai ter que ir sempre pra escolinha, bem, mal vai ter que ir. (Beatriz)

Apesar de terem 12 anos de casamento, Beatriz e Bernardo são jovens e seus filhos são muito pequenos. O casal conversa e compartilha seus planos. Nesse caso os planos individuais não se sobressaíram, o que ocorreu foi um consenso, acompanhando a ideia de Fraga *et al.* (2015), sobre qual lugar seria melhor de viver e onde estaria a melhor condição de vida para os filhos. Se Bernardo passar num concurso público com nomeação em outra cidade, de acordo com a trajetória do casal, eles falaram que irão conversar e analisar o lugar com maior estrutura para os seus filhos para tomarem uma decisão. Sendo assim, pode-se dizer que o mesmo passa por uma fase de readequação de carreira, vislumbrando os benefícios que o cargo público proporciona, tendo como base de exemplo o trabalho da esposa. Atualmente Beatriz está satisfeita com sua carreira, mas gostaria de conseguir uma transferência para uma cidade próxima a Rio Grande, para que ambos pudessem estar mais perto da família, até por alguma questão de urgência, já que de Santana do Livramento a Rio Grande são em média cinco a sete horas de viagem.

5.3 A história de vida de Carla e Cássio

Cássio tem 32 anos e é natural de Santa Maria, no Rio Grande do Sul. Formado em Educação Física, trabalha como militar da Brigada do Estado, e também é atleta profissional. Sempre gostou de esportes e estudou porque era de família humilde, que o incentivava. Cássio morava no mesmo bairro que Carla e tiveram seu primeiro contato em 2002. Carla, que é funcionária pública e trabalha na auditoria pelo Tribunal de Contas do Estado, tem 34 anos e também nasceu em Santa Maria, cidade que o casal vive atualmente. Eles estão casados há 11 anos e são pais do Cauã.

Carla é formada em Administração e em Ciências Contábeis, sendo que cursou as duas faculdades concomitantemente. Cursou Administração porque era o sonho dela, e Contábeis para orgulhar o pai, pessoa que ela admira muito a história de vida. Isso fez dela uma pessoa sempre muito dedicada ao trabalho e focada nos estudos, e talvez por essa característica predominante, ela e o marido Cássio, durante muito tempo, levaram seu casamento à distância em função da carreira de cada um.

A primeira experiência de mobilidade foi difícil por ser no primeiro ano de casamento e por não saber quanto tempo aquela realidade ia durar. Por isso, o principal plano do casal, que era ter um filho, teve que ser adiado. Ocorreu quando Cássio entrou para a Brigada Militar e foi transferido para Ibirubá, pequena cidade em torno de 200 km de distância de onde moravam.

A cidade que ele estava era muito sem perspectiva sabe, e eu aqui tinha um emprego bom, embora fosse na iniciativa privada, era um emprego bom que lá não chegaria nem aos pés. E outra, como a gente estava procurando casa, a gente estava buscando investimento aqui, então se tu largasse aqui pra ir lá ganhar salário de comércio ou alguma coisa a gente nunca ia conseguir realizar o sonho que a gente tinha né. Então acabou que sempre alguma coisa pesava pra gente ficar longe, mas era um sacrifício em função de uma vontade maior. (Carla)

Nesse caso, o casal considera que não houve escolha, pois Cássio havia estudado para o concurso com o intuito claro de ser chamado. Carla não pensou em sair de Santa Maria para acompanhá-lo, mesmo que ainda não tivesse a estabilidade de um concurso público como o marido, visto que ela tinha somente terminado suas duas graduações. Cássio falou da mobilidade com muita naturalidade, embora reconheça que o primeiro ano foi bastante complicado e que residir num lugar distante traz muitas despesas com transporte e aluguel. Já sua esposa se emocionou em algumas passagens durante a entrevista.

Ele ficou 4 anos, foi complicado porque não tinha perspectiva de voltar, eu não fui pra lá porque era uma cidade pequena, não tinha recurso, não tinha... perspectiva de trabalho pra mim. Era uma cidade pequena, meu emprego aqui era bom, era privado, mas comparado ao que se ganhava aqui na cidade tinha vários benefícios, então acabou me prendendo aqui. Ele lá era complicado ele vir, ele trabalhava por escala, quando eu estava de folga ele não estava, foi bem complicado, mas não tinha o agravante da gente ter um filho né, era só nós dois, quando dava eu ia, quando dava ele vinha, foi assim menos traumático e como a gente estava no início do relacionamento também, ah... A gente não se acostumou a ficar junto sabe?! (Carla)

Cássio conseguiu ser transferido para Santa Maria depois de quatro anos morando fora. A vida do casal melhorou e puderam adquirir a casa própria e ter um filho. Fazia um ano e meio que Carla tinha entrado para o serviço público como contadora em uma instituição federal na mesma cidade, mas vinha estudando para outro concurso que almejava.

Posteriormente, a mobilidade também ocorreu em função da carreira de Carla, que foi aprovada e nomeada no concurso do Tribunal de Contas do Estado, mas não sabia que a cidade de atuação seria Santana do Livramento: *“Só que aí aconteceu que eu fui nomeada pra Livramento, e daí a coisa complicou. Eu fui pra lá sozinha, o Cássio e o Cauã ficaram, a*

gente não tinha perspectiva de quanto tempo eu ia ficar lá, então num primeiro momento o Cássio não pode me acompanhar”.

O casal pensou em sair junto de Santa Maria para residir na nova cidade, mas Cássio não conseguiu a transferência e por causa disso ficou com o filho, que na época tinha um ano, em Santa Maria contando com o auxílio da família. Carla teve que se afastar do filho, fazer o sacrifício de ficar quase toda a semana sozinha numa cidade nova, durante cinco meses, porque tinha conseguido algo melhor para a sua carreira.

Quando ela foi pra Livramento foi o período mais complicado, pra nós, pra ela como mãe né, deixar o piá aqui, aí foi conturbado, mas foi um período bem curto. Eu resolvi dar uma lida, uma estudada, eu sabia que eu como militar e ela funcionária do Estado teria essa prerrogativa dentro da nossa lei estadual de militar, ou vir ou ir, eu tinha uma noção de buscar dentro da nossa lei, e lá estava que onde eu estiver ela tem que estar, sendo funcionária do Estado. (Cássio)

Foi a partir da concessão da licença para acompanhar o cônjuge, prevista na Lei estadual 8112/90, que Carla conseguiu ser transferida e o casal conseguiu ficar junto na cidade em que sempre desejaram, Santa Maria.

Atualmente a situação se estabilizou e ambos ascendem na carreira. As viagens a trabalho são comuns para os dois e segundo Carla, o filho *“já se acostumou a não ter todo mundo o tempo todo”*. É comum dos casais de *dual career* conseguirem manter um equilíbrio entre a família e a carreira (SANTOS 2011; SANTOS; CASADO 2013), mas no caso de Cássio e Carla, a realização em exercerem suas carreiras, acaba gerando o contraponto de não ficarem sempre juntos por questões de trabalho.

A respeito da predominância de carreira, o analisar o caso de Carla e Cássio, percebe-se que não há predominância de uma carreira em relação à outra. Desde o início, o casal já teve que conviver com a mobilidade, mantiveram o casamento, mas cada um focou em uma carreira própria e com o passar do tempo foram construindo seus planos. A história desse casal vai ao encontro do estudo de FRAGA *et al.* (2015), em que as carreiras foram construídas apoiadas na opinião e assentimento entre o casal, estabelecendo a conexão entre seus projetos individuais, formando um projeto coletivo.

5.4 A questão da mobilidade em função da carreira: os meus, os seus, os nossos planos

Os três casais entrevistados possuem alguns pontos em comum: possuem filhos, conheceram seus cônjuges na adolescência, que moravam no mesmo bairro ou na mesma cidade, e estão juntos há mais de 10 anos. São casamentos duradouros, de pessoas sonhadoras e determinadas, das quais enfrentaram, desde o início, muitos desafios e momentos antagônicos de estabilidade e instabilidade com seus parceiros. Fraga *et al.* (2015) consideram a questão da instabilidade/estabilidade, já que muitos casais passaram por situações em que a carreira de um foi predominante por ser mais estável, e nessa realidade, um dos indivíduos abre mão de seu plano individual e assume responsabilidades domésticas.

Dos seis entrevistados, apenas dois possuem instabilidade na carreira, já que os outros quatro entrevistados foram: um militar/músico do Exército, um militar/atleta da Brigada, uma auditora do Tribunal de Contas do Estado, uma servidora pública da área de Biblioteconomia. Essas são carreiras da área pública, que possuem estabilidade, salários acima da média da maioria da população, e de maneira geral, pacote de benefícios como: plano de saúde, possibilidade de especialização e constante atualização da remuneração, horários flexíveis, isto é, uma legislação favorável ao servidor. Já os dois entrevistados que possuem uma carreira instável são: uma técnica em Enfermagem, que exerce a atividade por meio de contratos temporários, e um Músico, que também estava inserido no Polo Naval em sua cidade de origem, exercendo atividades técnicas nesse setor que é bastante específico.

Os dois entrevistados de carreira instável se enquadram no caso de terem decidido deixar sua atividade profissional para acompanhar o cônjuge. Tal decisão envolveu o estabelecimento de critérios a respeito da carreira, que possuem maior relevância quando envolve a questão de mudança de cidade, são eles: valor da remuneração, benefícios do trabalho, estabilidade profissional, melhor lugar para educar os filhos, lugares que forneçam estrutura para os filhos, ter qualidade de vida, etc. Nota-se que os cônjuges acompanhantes trabalhavam na área privada e os sujeitos que não abriram mão de sua carreira são vinculados à área pública, característica que contempla em maior parte os critérios supracitados.

No primeiro casal analisado, a técnica em Enfermagem, Ana, casada há 27 anos com Antonio, se deslocou com o marido quatro vezes em função da carreira militar dele. Ela trabalhava por períodos, quando a cidade em que estavam oferecia esta oportunidade. Já no segundo casal, Bernardo, casado com Beatriz há 12 anos, se deslocou em função da carreira dela como servidora pública e passou a trabalhar somente com os afazeres do lar. Essa situação ocorreu somente uma vez, visto que o fato é recente.

Borba (2009) comenta sobre casos de mudança de país, em que o cônjuge acompanhante não consegue trabalhar no local de destino. Essa pessoa passa por problemas de adaptação, pois sente falta dos grupos de referência (família, amigos, trabalho) que estão inseridos no lugar de origem. Estes problemas também foram evidenciados nesta pesquisa, ao passo que os acompanhantes sentem mais as pressões da mudança, necessitam encontrar um grupo de apoio para minimizar os problemas de estar numa nova cidade longe da família, amigos e sem conseguir trabalho na área. Em contrapartida, quem está se deslocando pela própria carreira consegue se apoiar em colegas e amigadas que acaba fazendo no local de trabalho e não sente os impactos da mobilidade da mesma forma que o acompanhante, apesar de que toda mudança de cidade é um choque para ambos.

Apesar das questões de desigualdade de gênero ainda estarem muito presentes na sociedade, principalmente tratando-se de homens com cargos de alta remuneração ou carreiras que exigem mobilidade, fazendo com que a mulher acompanhe o marido em grande parte das situações (BEZERRA; VIEIRA, 2013; MARQUES JR., 2014), o caso de Beatriz e Bernardo demonstra que as questões econômicas na sociedade atual podem se sobressair sobre as questões de gênero. Tais questões foram mais presentes no século XX, já que no século XXI, há uma busca por mudança de pensamento sobre o gênero na sociedade, tornando mais aberto o espaço para o desenvolvimento da carreira feminina (APARÍCIO *et al.*, 2009). Beatriz reconhece que alguns homens se sentem diminuídos por não proverem as despesas de casa, enquanto as mulheres o fazem. Seu marido não reclama por isso, mas ela sente que para ele faz falta trabalhar. Também sente que algumas pessoas enxergam a situação deles com preconceito, por Bernardo ficar em casa com os filhos enquanto a mulher trabalha, sendo ela a única fonte de renda da família.

O terceiro casal apresenta situação distinta, pois Carla e Cássio, casados há 11 anos, ascendem na carreira ao mesmo tempo e passaram mais da metade do tempo de casados residindo em cidades diferentes, em que as situações de mobilidade de cidade ocorreram tanto em função da carreira dele, quanto da carreira dela. Nesse caso nenhuma carreira foi priorizada, pois as duas traziam muitos benefícios e era só uma questão de tempo e paciência para que o casal residisse na mesma cidade. Primeiramente, foram quatro anos em que Cássio residiu sozinho em outra cidade, com horários apertados, trabalhando por escala e viajando constantemente para visitar a família. Quando ele consegue retornar para sua cidade natal, o casal viveu junto por pouco mais de três anos. Depois, foi a vez de Carla sair de sua cidade em função do cargo público. Situação que durou cinco meses e se encerrou, visto que havia uma legislação que garantiu que a família teria o direito de permanecer junta em uma única cidade. No entanto, apesar da atual estabilidade, Cássio viaja toda a semana em função do trabalho, e geralmente fica dois ou três dias fora de casa, enquanto Carla viaja em função da

carreira durante uma semana, por uma ou duas vezes ao mês. A carreira para ambos traz satisfação e realização, o que explica manter um casamento sem ter que ficar o tempo todo juntos.

Um ponto importante desta pesquisa diz respeito aos sentimentos do casal que mantém o relacionamento à distância em função da carreira. O casal Carla e Cássio adiaram os planos de ter um filho e comprar uma casa própria, pois Cássio foi transferido de cidade e não tinha previsão de voltar, mas a vontade de manter a raiz na cidade em que sempre viveram e ficarem perto da família, considerando a boa estrutura que a cidade, também fez disso uma motivação. Nessa situação surgem gastos financeiros extras, principalmente com o transporte, além do desgaste das viagens seguidas e a realidade de ter que lidar com um relacionamento à distância, o que parece sempre ser superado pela força que um proporciona ao outro através do relacionamento.

Sobre as responsabilidades domésticas, a literatura diz que as mulheres ainda dedicam mais tempo a essas tarefas que os homens. Ao planejar, organizar e distribuir atividades, os maridos atuam cooperando (CASTRO, 2015; SANTOS, 2011). E entre casais homoafetivos a situação se repete, já que um faz uma porção maior de atividades enquanto outro coopera (CASTRO, 2015). Cabe ressaltar também que entre os casais de *dual career*, pode existir maior possibilidade de mudança de papéis entre casa e trabalho nas passagens de direcionamento profissional (FRAGA *et al.*, 2015). Um exemplo da presente pesquisa é o do casal Bernardo e Beatriz, pois em função da mudança de cidade pela carreira de Beatriz, seu marido está em casa com os filhos e com o papel doméstico sob sua responsabilidade maior. Será preciso redirecionar sua área profissional para conseguir uma profissão em que o valor da remuneração tenha um custo benefício maior do que não acompanhar o desenvolvimento dos filhos pequenos de perto, considerando o alto custo de mantê-los em escola de tempo integral. Apesar disso, antes da oportunidade de mobilidade (que fez com que Bernardo ficasse sem trabalho na área), Beatriz afirmou que desempenhava a maioria das atividades domésticas, pelo menos as mais difíceis. Em relação a Ana e Antonio, ela sempre realizou a maior parte das atividades domésticas. Já entre o casal Carla e Cássio, as tarefas domésticas normalmente recaem mais sob Carla, já que Cássio não está presente toda a semana. Mesmo assim, não é uma regra, pois Carla também viaja a trabalho todos os meses e fica um período fora de casa.

Alguns estudos mencionam que a vinda dos filhos recai mais sobre a mulher, e que a mesma pode mudar sua carreira inicial para poder dedicar-se a educação dos filhos (BEZERRA; VIEIRA, 2013; CASTRO, 2015), mas não é comum mencionar casos de homens que se encontram nessa situação, como atualmente é o caso de Bernardo, e também já foi o caso de Cássio. Ocorre que independente de gênero, isso faz parte do processo em que alguém abrirá mão de algum domínio na manifestação de atenção ao outro (SANTOS, 2013).

O que se constatou na pesquisa é que em algum momento de suas vidas, as mulheres carregaram culpa e sentimentos ruins em relação ao trabalho em função de exercerem uma atividade profissional enquanto outra pessoa cuidava de seus filhos (tanto em escolinha, quanto pessoas da família). A questão maternal é muito presente, e todas as entrevistadas se emocionaram ao falarem de seus filhos e de períodos que sentiam que estavam perdendo o desenvolvimento deles, mesmo que os esforços profissionais fossem para dar um retorno aos filhos, no sentido de proporcionar um futuro melhor. Beatriz chegou a largar o emprego que tinha no município de Rio Grande para ficar mais tempo em casa com o filho pequeno, ao mesmo tempo em que terminava os estudos para seguir carreira. Ana acompanhou mais de perto o crescimento das filhas, e esteve muito mais presente do que o marido na criação das mesmas, em função de que em alguns períodos ficava sem trabalhar (pela questão das mudanças de cidade) e, portanto, ficava em casa. Da mesma forma, os entrevistados também reconhecem que suas esposas são mais sensíveis a essas situações do que eles próprios.

Com base nesses resultados, foi possível perceber que as histórias de vida das pessoas são fundamentais para compreender o fenômeno da mobilidade em função da carreira. Percebe-se que o diálogo entre os casais, que constantemente conversavam sobre seus planos e sonhos individuais, direcionou ao alinhamento de um plano conjunto para o casal sobre suas vidas e carreiras, que envolvem decisões momentâneas, exigindo sacrifícios no presente, porém flexíveis em longo prazo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para atender o objetivo geral de analisar as histórias de vida de casais de *dual career* diante da mobilidade de cidade em função da carreira do homem ou da mulher, participaram desta pesquisa três casais. Pode-se dizer que a questão da mobilidade foi tratada à base de diálogo sobre os planos da esfera familiar e profissional de cada cônjuge e sobre os planos que tinham enquanto casal. Por um lado, a mobilidade emergiu em suas vidas como uma oportunidade e quase que obrigatoriedade para assumir uma nova carreira ou ascender na mesma, e por outro, veio acompanhada de angústias e incertezas. Os casais são forçados a tomarem decisões em uma linha entre a família e o trabalho, estabelecendo critérios de escolha, que implicam alguns sacrifícios visando melhorias em longo prazo.

Percebeu-se que as questões econômicas podem se sobressair sobre as questões de gênero, fazendo com que a mulher tenha mais autonomia para desenvolver sua própria carreira atualmente. Apesar de um avanço nas relações de gênero e de uma mudança de papéis na esfera doméstica, a maternidade foi um ponto muito forte para todas as respondentes, que em algum momento da vida se sentiram culpadas por não estarem com seus filhos o tempo que gostariam. Postergar os planos de engravidar em função da própria carreira e do marido também foi um ponto que surgiu na pesquisa.

Em relação aos objetivos específicos, primeiramente visou-se identificar se houve predominância de uma carreira em relação à outra. Nos dois casais em que um cônjuge decidiu acompanhar o outro, houve a predominância de carreira do sujeito, independentemente de gênero, que recebeu a oferta de mobilidade, carreiras estas oriundas do serviço público, que apresenta estabilidade e bom salário. Destes cônjuges acompanhantes, Bernardo ficou responsável pelos afazeres domésticos e Ana, que atualmente trabalha em sua área de formação, oscilou períodos entre trabalho e não-trabalho. Já Carla e Cássio mantiveram o casamento à distância justamente por não haver sobreposição de uma carreira.

Identificar quais os motivos que levaram os indivíduos a mudarem ou permanecerem numa cidade, foi um ponto importante para compreender mais o fenômeno da mobilidade de carreira e como os casais equilibram seus projetos individuais e coletivos. Valor da remuneração, benefícios do trabalho, estabilidade profissional, melhor lugar para educar os filhos, lugares que forneçam estrutura para os filhos, ter qualidade de vida, foram os critérios que os casais apresentaram como decisivos nas ofertas de mobilidade.

Como contribuições para o meio acadêmico, salienta-se que é um estudo a acrescentar no tema *dual career* que recentemente começou a ser abordado no Brasil. As pesquisas qualitativas costumam considerar e analisar a ótica de um grupo de respondentes, ou mulheres, ou homens, enquanto que esta pesquisa foi feita com histórias de vida de casais. Um pouco além, há uma relevância para os estudos de gênero, pois é importante que o papel da mulher e do homem em casa e no mercado de trabalho sejam objetos de estudo.

Sugere-se para trabalhos futuros que o tema *dual career* com ênfase na mobilidade de carreira possa ser estudado com um menor número de entrevistados, podendo realizar duas ou mais entrevistas com cada um para que o sujeito forneça mais detalhes sobre a sua história. A pesquisa pode ser aplicada também a uma situação específica entre as três que foram apresentadas, com um maior número de casais para que se possa fazer um comparativo considerando uma situação igual para todos.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, J. O.; BARBOSA, A. C. Q. Carreiras femininas: indo além do senso comum – um estudo com mulheres profissionais brasileiras. In: XXXVII ENCONTRO DA ANPAD - EnANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.
- APARÍCIO, I.; MELLO, K.; OLIVEIRA, P.; CALVOSA, M. Desenvolvimento de Carreira: o papel da mulher nas organizações. **Revista Cadernos de Administração**, Rio de Janeiro, v.1, n.3 p.130-148, 2009.
- 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.
- BEZERRA, S. A. C.; VIEIRA, A. Dilemas e desafios de mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge. **Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v.14, n.6, p.216-243, Ed. Especial, nov./dez. 2013.
- BORBA, D. **Indivíduo e expatriação**: resiliência da esposa acompanhante. 2008. 187 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica)–Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.
- CASTRO, F. C. **Dual Career Family e as decisões de casais hetero e homoafetivos**. 2015. 236f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015.
- CARREIRA, D.; AJAMIL, M.; MOREIRA, T. **A Liderança Feminina no Século 21**. São Paulo: Cortez, 2001.
- CERDIN, J.-L. **L'expatriation**. 2. ed. Paris: Éditions d'Organisations, 2002.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, A.; DA SILVA, R. **Metodologia Científica**. 6ª Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **RAE – Revista da Administração de Empresas**, São Paulo, v.35, n.6, p.67–75, nov./dez., 1995.
- CLOSS, L. Q.; ROCHA-OLIVEIRA, S. História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.19, n.4, art.6, p.525-543, jul./ago., 2015.
- CRAIDE, A.; SILVA, F. B. A mobilidade e a gestão intercultural nas organizações. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v.6, n.1, p.105-123, 2012.
- DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **Planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- DUTRA, J. S. **Administração de carreira**: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Altas, 1996.
- FACHIN, O. **Fundamentos de Metodologia**. 5. Ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- FRAGA, A.M.; PRESTES, V.A.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; MEDEIROS, I.B.O.; FEIJÓ, C.S. "Somewhere Over the Rainbow": Trajetórias de Carreira de Casais Homossexuais. In: V ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO. **Anais...** Salvador/BA: ANPAD, 2015.
- FREITAS, M. E. A mobilidade como novo capital simbólico ou sejamos nômades? **Revista Organizações & Sociedade**, v.16, n.49, p.247-264, 2009.
- HALL, D. T. Protean Careers of the 21st Century. **Academy of Management Executive**, v.10, n.4, p.8-16, nov., 1996.

- HALL, F.; HALL, D. **The two career couple**. Reading. PA. Addison- Wesley, 1979.
- MACCALI, N.; MINGHINI, L.; WALGER, C.; ROGLIO, K. História de Vida: uma possibilidade metodológica de pesquisar os aspectos subjetivos no processo de tomada de decisão. In: XXXVII ENCONTRO DA ANPAD - ENANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.
- MARQUES JR, G. Espaço, Profissão e Gênero: mobilidade e carreira entre juízes e juízas no estado de São Paulo. **Cadernos Pagu**, São Paulo, n.43, p. 265-297, jan./jun., 2014.
- MARTINS, G. A. **Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2006.
- RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. **The Dual-Career Families**. Middlesex, England: Penguin Books, 1969.
- SANTOS, I. M. M.; SANTOS, R. S. A etapa de análise no método história de vida – uma experiência de pesquisadores de enfermagem. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, v.17, n.4, p.714-719, out/dez., 2008.
- SANTOS, H. B.; CASADO, T. O Fenômeno *Dual Career*: um Estudo sobre suas Características em Casais Brasileiros. In: III ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO - ENGPR. **Anais...** João Pessoa: ANPAD, 2011.
- SANTOS, H. B. **O processo de *Dual Career Family***: um estudo sobre os impactos e as implicações na vida do casal. 2011. 272f. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.
- _____. O Processo de Dual Career Family sob a Ótica Brasileira: desvendando Tipologias. In: XXXVI ENCONTRO DA ANPAD - ENANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.
- _____. Casa e Carreira: qual o preço da escolha? Um estudo sobre os prós e contras na relação do casal contemporâneo brasileiro. In: XXXVII ENCONTRO DA ANPAD - ENANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2013.
- SCHIEBINGER, L.; HENDERSON, A.; GILMARTIN, S. **Dual-career academic couples: what universities need to know**. California: Stanford University, 2008.
- SCHEIN, E. H. Career Anchors Revisited: Implications for the Career Development in the 21st Century. **NHRD Journal Career Management**, v.1, n.4, Aug., 2007.
- SILVA, C.N.; MELO, M.G.P.L.; ANASTÁCIO, S.M.G.N. **Nômades contemporâneos: famílias expatriadas e um mosaico de narrativas**. Rio de Janeiro: Vieira & Lent, 2009.
- SPINDOLA, T.; SANTOS, R. S. Trabalhando com a história de vida: percalços de uma pesquisa(dora?). **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v.37, n.2, p.119-26, 2003.
- VAN MAANEN, J. **Organizacional Carrers: some new perspectives**. London: Jonh Wiley & Sons, 1977.