

**OS MEUS, OS SEUS, OS NOSSOS PLANOS: HISTÓRIAS DE VIDA DE CASAIS
DE *DUAL CAREER***

MINE, YOURS, OUR PLANS: DUAL CAREER COUPLES LIFESTORIES

**LOS MÍOS, LOS TUYOS, NUESTROS PLANES: HISTORIAS DE VIDA DE
PAREJAS *DUAL CAREER***

Márcia Vanessah Pacheco Abbondanza
Prof^ª Carolina Freddo Fleck

Resumo: São diversos os motivos que levam um indivíduo a optar por uma carreira, sendo que durante muito tempo as mulheres não tinham essa escolha por estarem mais dedicadas às tarefas domésticas, enquanto os homens desenvolviam suas carreiras e atuavam como provedores financeiros. Atualmente esse contexto não é mais tão comum, e em vista disso surgem os casais de *dual career*, que mantêm um relacionamento ao mesmo tempo em que cada um possui uma carreira própria. O principal objetivo desta pesquisa consiste em analisar o alinhamento de casais de *dual career* diante da oportunidade de mobilidade de um dos dois com a sua carreira. A pesquisa utilizou o método histórias de vida, e os sujeitos entrevistados foram casais de *dual career*. As entrevistas foram individuais, abertas e em profundidade, analisadas por meio da técnica de análise de discurso. Constatou-se que as decisões dos casais acerca da mobilidade são tomadas a partir do estabelecimento de critérios. Alguns casais são impulsionados a tomarem decisões rápidas e ao curto prazo, fazendo com que alguém tenha que abdicar de algumas coisas para poder acompanhar o outro. Um casal com um planejamento ao longo prazo pode adiar os planos juntos, fazendo sacrifícios no presente, visando melhorias no futuro. Esta pesquisa contribui para os estudos de gênero e acrescenta uma nova problemática nos estudos de *dual career*, considerados recentes no Brasil.

Palavras-chave: Carreira; Família; Planos; Casais; Mobilidade.

Abstract: There are several reasons that lead an individual to choose a career, and for a long time women didn't have that choice because they were more dedicated to domestic tasks while men were developing their careers and acted as financial providers. Actually this context is not that common anymore, and taking that into account, dual career couples arised, who mantain a relationship while each individual has its own career. The main objective of this research is to analyze the alignment of dual career couples facing the opportunity of mobility for one of the individuals of the couple regarding career issues. The research used lifestory method, and the subjects interviewed were dual career couples. The interviews were individual, open and in depth, analyzed through speech analysis technique. It was stated that decisions taken by the couples were made through the establishment of criteria. Some couples are encouraged to make quick and short-term decisions, so that one of them has to abdicate of some things in order to follow the other one. A couple with a long-term planning may delay plans together, making sacrifices at the present time, seeking for improvements in the future. This research contributes for gender studies and adds a new problematic in the dual career studies, considered recent in Brazil.

Keywords: Career; Family; Plans; Couples; Mobility.

Resumen: Hay diversos motivos que llevan a un individuo a optar por una carrera, siendo que durante mucho tiempo las mujeres no tenían esa opción por estar más dedicadas a las tareas domésticas, mientras los hombres desenvolvían sus carreras y actuaban como proveedores financieros. Actualmente este contexto no es más tan común, y teniéndolo en cuenta surgen las parejas de *dual career*, que mantienen un relacionamiento al mismo tiempo en que cada uno posee una carrera propia. El principal objetivo de esta investigación consiste en analizar el alineamiento de parejas *dual career* frente a la oportunidad de traslado de uno de los dos con su carrera. La investigación utilizó el método historias de vida, y los sujetos entrevistados fueron parejas *dual career*. Las entrevistas fueron individuales, abiertas y en profundidad, analizadas mediante la técnica de análisis de discurso. Se constata que las decisiones de las parejas respecto al traslado son tomadas a partir del establecimiento de criterios. Algunas parejas son impulsadas a tomar decisiones rápidas y a corto plazo, haciendo con que alguien tenga que abdicar de algunas cosas para poder acompañar al otro. Una pareja con un planeamiento a largo plazo puede postergar los planes juntos, haciendo sacrificios en el presente objetivando mejoras en el futuro. Esta investigación contribuye para los estudios de género y añade una nueva problemática en los estudios de *dual career*, considerados recientes en Brasil.

Palabras-clave: Carrera; Familia; Planos; Parejas; Movilidad.

INTRODUÇÃO

O que leva um indivíduo a optar por uma determinada carreira? Segurança e estabilidade? Desafio? Estilo de vida? Possibilidade de crescimento e desenvolvimento? E a questão da mobilidade de carreira, é algo positivo ou negativo? É possível equilibrar carreira e casamento? A presença feminina no mercado de trabalho está de fato consolidada de forma igual à masculina? Seja qual for a decisão do indivíduo sobre a carreira a ser escolhida, deve-se fazer um resgate histórico da sociedade e salientar que durante muito tempo as mulheres estiveram em casa, cuidando da família, enquanto os homens se faziam presentes no mercado de trabalho e traziam o sustento financeiro para dentro do lar. A sociedade vem avançando no que diz respeito à figura da mulher, considerando os direitos trabalhistas já conquistados que puderam fornecer mais autonomia às mesmas, permitindo assim a inserção feminina no mercado de trabalho e na escolha e desenvolvimento da própria carreira (IBGE, 2012; CLOSS e OLIVEIRA, 2015).

Ainda que os estudos mostrem que há casais que planejam a carreira antes da vinda dos filhos (SANTOS e CASADO, 2011), as relações afetivas não deixam de acontecer, fazendo com que os casamentos sejam também influenciados por questões acerca das escolhas profissionais, e que o trabalho pode influenciar no relacionamento ou o relacionamento pode influenciar no trabalho (SANTOS, 2011).

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 e 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 e 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 ou não, se priorizam a carreira, se priorizam o casamento, as condições financeiras, etc. (SANTOS, 2011).

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), dessa forma, os estudos de gênero auxiliam no entendimento das relações entre homem e mulher e no papel de cada um dentro do contexto familiar e da sociedade.

Os 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 os dilemas na vida do casal (SANTOS, 2011; SANTOS e CASADO, 2011; SANTOS, 2012; SANTOS, 2013; CASTRO, 2015, FRAGA *et al.* 2015). Uma das lacunas existentes no tema é o impacto da mobilidade de carreira, já que muitas carreiras exigem a disponibilidade de mudança de cidade, assim como a carência de oportunidade de emprego na cidade em que se reside pode influenciar na mobilidade do indivíduo a buscar uma oferta de trabalho fora do ambiente que vive. Portanto, a mobilidade de carreira carece de um estudo mais aprofundando, pois ao construir um laço familiar, homem e mulher, em que cada um possui uma carreira específica que envolve um conjunto de demandas, surge o problema de pesquisa: **Como ocorre o alinhamento de casais de *dual career* diante da oportunidade de mobilidade de um dos dois com a sua carreira?**

A presente pesquisa possui uma relevância significativa, tanto teórica quanto prática, considerando que o tema *dual career* é um assunto discutido internacionalmente há algumas décadas, porém no Brasil existem poucos estudos com essa abordagem que começou a ser trazida há pouco menos de cinco anos por Santos (2011). Através da concretização da atual pesquisa será possível verificar se ainda existe algum modelo tradicional de família, onde a mulher necessite adequar sua carreira a do parceiro ou que o homem ainda seja o grande provedor financeiro. Esta situação também pode ocorrer de forma inversa, em que se faz presente uma inversão dos papéis na sociedade, em que o homem pode vir a ser um dono de casa, enquanto a mulher exerce uma carreira. Ambas as situações contribuem aos estudos de gênero. Dentro desse contexto, é possível compreender também quais as variáveis que levaram os indivíduos a optarem por suas carreiras, que às vezes podem ser modificadas e adaptadas à carreira do cônjuge (CASTRO, 2015; CLOSS e OLIVEIRA, 2015). Para a gestão nas organizações, o estudo poderá levantar resultados interessantes sobre a forma com que os gestores podem atuar na gestão com pessoas, isto é, ações relacionadas à carga horária de trabalho, a qualidade de vida, a promoção do diálogo e a flexibilização do profissional que se enquadra na *dual career* (ANDRADE e BARBOSA, 2013).

Dessa forma, o principal objetivo desta pesquisa consiste em analisar o alinhamento de casais de *dual career* diante da oportunidade de mobilidade de um dos dois com a sua carreira, considerando os objetivos específicos de identificar se houve predominância de uma carreira em relação à outra, identificar quais os motivos que levaram os indivíduos a mudarem ou permanecerem numa cidade, bem como identificar os fatores que levaram à decisão sobre suas carreiras.

O presente artigo está dividido em quatro tópicos. O primeiro tópico contempla a introdução, apresentando a justificativa do tema, a problemática e seus objetivos. O segundo tópico diz respeito à revisão teórica utilizada como base para o estudo. Já o terceiro tópico traz o percurso metodológico do artigo, no quarto tópico serão mostrados os resultados da pesquisa, e por fim as considerações finais.

2 Carreira e suas diferentes concepções

Para compreender os aspectos que envolvem as concepções de carreira, considera-se a importância das obras de Chanlat (1995), Hall (1996), e Schein (2007) como forma inicial de guiar o presente estudo.

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. 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 seqüência 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.

Em um estudo mais antigo, de Van Manen (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.

Saindo dos conceitos mais tradicionais, tem-se a carreira como o conjunto de atitudes e comportamentos, vinculados às experiências e atividades relacionadas ao exercício do trabalho (HALL apud DUTRA, 1996).

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, conforme Hall (1996).

Estudos mais recentes, como o de Bendassolli (2009), ampliam as definições de carreira, em que a carreira 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.

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 necessário tomar conhecimento do 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;

Dentro desse contexto, após as definições de carreira, cabe salientar que durante muito tempo as mulheres estavam sujeitas a dedicarem-se ao seu casamento e filhos, não cabendo a elas desenvolverem uma carreira profissional. O advento da mulher no mercado de trabalho e o seu ingresso nas universidades impactam nas maneiras de se

relacionarem e construirão famílias, além de modificarem a figura do homem como único provedor financeiro. A seguir, serão mostrados estudos com foco entre casais e suas carreiras, que apresentam seus dilemas e desafios na conciliação de carreira e família.

2.1 Os casais de *dual career*

Os primeiros estudos sobre casais e carreiras começaram a surgir a partir do final da década de 1960 e foram crescendo ao longo das décadas, nas academias internacionais, onde iniciaram as investigações dos fenômenos de “carreiras conjuntas” e “dupla carreira” (RAPOPORT e RAPOPORT, 1969; HALL e 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 e CASADO, 2011; SANTOS, 2012; SANTOS, 2013; CASTRO, 2015; FRAGA *et al.*, 2015). Mais precisamente, o termo *dual career*, utilizado para definir os casais que vivenciam um relacionamento em que cada um possui a sua própria carreira, é mencionado somente por Santos (2011; 2012), Santos e Casado (2011), além de Castro (2015).

Os casais que priorizam carreiras estão postergando o nascimento dos filhos e formando famílias menores (SANTOS e 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 e 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 e 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 e OLIVEIRA, 2015). Ainda segundo os autores, “para as gestoras, constituir uma família foi destacado como um período marcante que levou a uma mudança de significados psicológicos, descentrando o foco de si próprias” (CLOSS e OLIVEIRA, 2015, p. 538).

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 os dois (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 e OLIVEIRA, 2015, p.535). Essa perspectiva vai ao encontro da ótica de Schiebinger, Henderson e Gilmartin (2008) no qual mostram 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, para Craide e Silva (2012, p. 106) “a compreensão acerca da mobilidade é fundamental para entender o ser humano, visto que ela faz parte da história”, sendo a mobilidade 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 apóiam 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 e VIEIRA, 2013). Seguindo a mesma linha de pensamento, Borba (2009) comenta sobre o cônjuge acompanhante, 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 e GILMARTIN, 2008).

O estudo qualitativo de Bezerra e Vieira (2013), sobre mobilidade, 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. Todavia, não é uma decisão fácil, há uma longa fase de adaptação e de buscar novas combinações de trabalho e vida conjugal familiar, o importante é que nenhuma das respondentes se arrependeu de priorizar a carreira do marido (BEZERRA e VIEIRA, 2013). O principal dilema que este estudo trouxe de resultado foi o fato de que essas mulheres não conseguiram dar continuidade a suas carreiras então projetadas, observa-se então que há uma grande dificuldade em se reposicionarem no mercado de trabalho, seja na antiga profissão ou em uma nova alternativa.

Para Santos (2013), isso faz parte do processo onde 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 onde 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 Gessé 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 a profissão, residência e família. Os entrevistados desse estudo acabam mencionando histórias de vida de colegas e afirmam que a mobilidade é uma mudança significativa na vida pessoal. Um aspecto interessante é a diferença de gênero que a profissão de juiz(a) apresenta:

Seja como imposição de gênero, construção de liberdade ou desprendimento de vínculos, os homens apresentam maior facilidade de mobilidade e deslocamento, enquanto algumas mulheres ficam limitadas e não progredem rapidamente às entrâncias finais e aos tribunais de segunda instância. O deslocamento e a permanência pelo espaço e por lugares são simbólicos e hierárquicos, pois implicam distribuição de poder mediada por construções de gênero (GESSÉ JR, 2014 p.294)

No que tange à profissão, percebe-se que os homens não apenas têm espaço, como devem mudar-se, sair da sua cidade e ascender na carreira. Ainda que o casamento seja importante para eles e que os desafios do deslocamento sejam comum à todos, os homens teriam mais facilidade em ter suas mulheres e filhos os acompanhando do que o processo inverso, conforme Gessé Jr (2014).

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 e 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 apóia 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 e CASADO 2013).

Dentro de um contexto geral sobre *dual career*, Santos (2012, p. 3) afirma que:

Dessa forma, tem-se que há casais de dupla carreira com tipos diferentes e que esses tipos surgem a partir de algumas combinações (gênero, prioridade entre família e/ou trabalho), que favorecem conhecer e nortear as ambições que esses casais buscam em suas vidas. Isso, por sua vez, permite verificar como tais casais se entendem e lidam com as situações mais frequentes num relacionamento deste tipo. Sobre essas situações, vale mencionar que envolvem aspectos positivos e negativos que geram, consequentemente, diversas reações de acordo com cada tipo de percepção.

A autora buscou explicar que apesar dos casais de *dual career* possuírem algumas características em comum, há diferentes tipos de casal, diferentes formas de

lidar com o trabalho e a família, devido a maneira de conviverem com as situações que vivenciam. Dentro desse contexto, o embasamento teórico possibilitou criar problemáticas em cima do assunto ainda que *o dual career* seja pouco investigado no Brasil, e que alguns dos autores abordados não utilizam esse termo.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

Em relação aos objetivos, a presente pesquisa caracteriza-se como exploratória e de abordagem qualitativa. Conforme Cervo, Bervian e Da Silva (2007), a pesquisa exploratória é vista como uma etapa inicial de um processo pela experiência, bem como um auxílio que traz a formulação de hipóteses relevantes para pesquisas futuras. Ainda na visão dos autores, essa modalidade de pesquisa tem como foco a definição de objetivos e a procura por mais informações sobre determinado tópico de estudo. Os estudos exploratórios visam familiarizarem-se com o fenômeno ou levantar uma nova percepção dele ao encontrar novas idéias (CERVO, BERVIAN e DA SILVA, 2007).

O tema *dual career* começou a ser investigado há pouco menos de cinco anos pelos pesquisadores nacionais. A pouca quantidade de estudos sobre o assunto desperta curiosidade sobre alguns aspectos do tema, fazendo com que os estudos já realizados servissem de base para a formulação de problemáticas, caracterizando essa pesquisa como exploratória. Para compreender o tema em profundidade, faz-se o uso da abordagem qualitativa.

O domínio da investigação qualitativa na atual ciência social, segundo Denzin e Lincoln (2006), tem o poder de propiciar alguma das mais compensadoras explorações possíveis.

Para o presente estudo optou-se pelo método história de vida, um dos métodos qualitativos existentes que buscam a profundidade e subjetividade do fenômeno estudado. Foram estudados casais de *dual career* que estejam passando ou já passaram por um período de moradia em cidades diferentes em função da carreira de algum deles.

A escolha do método pode ser justificada pela definição de Santos e Santos (2008), que diz que "a história de vida permite obter informações na essência subjetiva da vida de uma pessoa. Se quisermos saber a experiência e perspectiva de um indivíduo, não há melhor caminho do que obter estas informações através da própria voz da pessoa" (SANTOS e SANTOS, 2008, p. 715).

Conforme Santos e Santos (2008) os informantes fornecem uma riqueza de detalhes sobre o tema quando o pesquisador dá ao sujeito a liberdade de relatar a experiência pessoal. Uma das principais características desse método é a realização das entrevistas em profundidade (MACCALI *et al.*, 2013).

O método designa a história de vida relatada por quem a vivenciou, onde, nesse caso, o pesquisador não confirma a veracidade dos fatos, pois o importante é a ótica de quem está narrando, conforme Spindola e Santos (2003). O sujeito entrevistado, enquanto relata a história de vida, tem a oportunidade de refletir sobre aquele momento, dessa forma, quem faz a avaliação não é o pesquisador (SPINDOLA e SANTOS, 2003).

A pesquisa teve como sujeitos analisados casais de *dual career* (a dupla carreira refere-se ao casal em que ambos prosseguem na carreira ao mesmo tempo) que atenderam aos seguintes critérios: casais casados em cartório, com termo de união estável ou que chegaram a morar juntos (sem um destes registros), que vivenciaram ou ainda vivenciam o relacionamento em função da carreira de um dos dois ou de ambos. Os sujeitos pesquisados têm carreiras bem definidas como: a carreira no qual optou seguir desde o ensino superior, carreira militar, carreira artística, técnico em alguma

área específica ou ainda trabalhar tempo em uma empresa que possui plano de carreira. Contemplou-se ainda três situações distintas entre os casais:

- 1) 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;
- 2) 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, por isso fica em casa;
- 3) 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, por isso fica em casa;

O instrumento de coleta de dados foi entrevista aberta. Para Fachin (2006, p. 163) "questões abertas 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 perguntas: Qual sua história de vida? Qual sua história sobre seu casamento? Qual sua história em relação a sua carreira? Esta estrutura foi pensada de modo que deixe o entrevistado falar abertamente sobre o que lhe vem em mente. Ao passo que ele for fazendo os relatos, outras perguntas podem ser elaboradas a fim de que se possa identificar os fatores que levaram o indivíduo a escolher a sua carreira, verificar as especificidades da carreira escolhida, conhecer a história referente à mobilidade de carreira e sua interferência na vida pessoal com o cônjuge e filho(s), caso tenha.

As entrevistas foram realizadas de forma individual, para que fosse possível obter maior riqueza de conteúdo, considerando que cada indivíduo tem sua maneira particular de se expressar e discorrer sobre os acontecimentos. As entrevistas renderam quase 6h de histórias, das quais foram gravadas por dispositivo móvel e posteriormente transcritas. Dos três casais entrevistados, somente um foi entrevistado por vídeo conferência (em função da própria rotina do casal e por residirem em outra cidade), os demais casais contaram suas histórias em suas próprias residências. Todos 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.

Os dados obtidos nas entrevistas foram analisados conforme a técnica da análise de discurso, trazida por Martins (2006). Segundo o autor, a técnica escolhida permite construir interpretações, e parte do pressuposto de que em todo discurso há algo oculto que pode ser identificado e aproveitado. É uma técnica acessível à condução da busca e análise das informações adquiridas.

A análise do discurso permite reconhecer o que está implícito em uma mensagem, ou seja, se atenta não apenas no 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). Seguindo a linha de pensamento do autor, Martins (2006, p. 60), "A análise de discurso coloca-se como uma metodologia eficaz e factível para o trabalho investigativo e de desconstrução e reconstrução dos discursos". 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.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A fim de atingir o propósito da pesquisa de como os casais alinham suas carreiras diante da mobilidade, especialmente nos casos em que apenas um dos dois mantém sua carreira, é necessário entender a trajetória de vida das pessoas, o que leva a escolha de uma carreira, de aceitar ou recusar uma proposta de trabalho, as especificidades da carreira de cada indivíduo, quais os pontos positivos dessas experiências e quais os pontos negativos, bem como os sentimentos de cada um (explícitos ou implícitos na fala). Diante desses aspectos, este tópico propõe-se a analisar o discurso dos respondentes, conhecer a história referente à mobilidade de carreira e sua interferência na vida pessoal com o cônjuge e filho(s).

Os três casais entrevistados possuem alguns pontos em comum, o que possibilitou compreender como chegaram até aqui: possuem filhos, conheceram seus cônjuges na adolescência, que moravam no mesmo bairro ou na mesma cidade, e estão juntos há mais de 10 anos. O que se percebe é que são casamentos sólidos, compostos por pessoas sonhadoras e determinadas, das quais enfrentaram, desde o início, muitos desafios com seus parceiros. Possivelmente esse relacionamento sólido é o que permite que ambos se organizem para dar suporte à carreira com maior oportunidade no momento e com mais potencial de crescimento no curto e médio prazo.

A teoria, de uma forma geral, mostra que um dos motivos que levam as mulheres a adequarem suas carreiras em função da carreira do cônjuge é a questão salarial, tendo em vista que os homens ainda recebem salários mais altos desempenhando as mesmas funções, apesar do avanço da mulher no mercado de trabalho e no desenvolvimento da carreira (SANTOS, 2012; SCHIEBINGER, HENDERSON e GILMARTIN, 2008). No entanto, o que um estudo de gênero nos traz é que os homens possuem mais facilidade em ter suas mulheres e filhos os acompanhando do que o processo inverso (GESSÉ JR, 2014). Sob essas duas perspectivas, se não é o salário que faz com que os projetos individuais sejam deixados de lado para acompanhar o cônjuge, qual outro fator pode existir além da imposição ou desigualdade de gênero?

Fraga *et al.* (2015) consideram a questão da instabilidade/estabilidade, já que muitos casais passaram por situações onde 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, por exemplo. Dos 6 entrevistados, apenas dois possuem instabilidade na carreira, já que os outros 4 entrevistados foram: um militar/músico do Exército, um militar/atleta da Brigada, uma auditora do Tribunal de Contas do Estado, uma servidora pública na área de Biblioteconomia. Essas pessoas passaram por processos seletivos e preparação na área. Todas essas carreiras possuem estabilidade, salários altos e um pacote de benefícios como: bons planos de saúde, possibilidade de especialização e melhoria da remuneração, horários alternativos, direitos trabalhistas, uma legislação favorável, etc. Os 2 entrevistados que possuem uma carreira instável são: uma técnica em Enfermagem (exerce a atividade por meio de contratos), e um Músico que deixou de lado a atividade artística, e que em sua cidade de origem estava inserido no Polo Naval, exercendo atividades técnicas nesse setor que é muito específico. Os 2 entrevistados de carreira instável se enquadram no caso de terem aberto mão de algumas coisas para acompanhar o cônjuge, e uma delas é a atividade

profissional em que estavam antes da mobilidade exigida pelas carreiras dos parceiros. Ruth (técnica em Enfermagem), casada há 27 anos com Antonio, se deslocou com o marido 4 vezes em função da carreira militar dele. Já Ricardo, casado com Rita há 12 anos, se deslocou em função da carreira dela como servidora pública (considerando que essa situação ocorreu somente uma vez, pois a mobilidade para os dois é recente), e o fato ocorreu há três anos. Apesar das questões de gênero estarem muito presentes na sociedade ainda, 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 e VIEIRA, 2013; GESSÉ JR, 2014), o caso de Rita e Ricardo demonstra que as questões econômicas na sociedade atual podem se sobressair sobre as questões de gênero que já foram mais presentes no século XX, já que no século XXI é aberto um espaço para o desenvolvimento da carreira feminina atrelado a uma mudança de pensamento sobre o gênero na sociedade (APARÍCIO *et al.*, 2009). Rita 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, assim como também sente que algumas pessoas enxergam a situação deles com preconceito, por Ricardo ficar em casa com os filhos enquanto a mulher trabalha, sendo ela a única fonte de renda entre eles.

A terceira situação é bastante distinta, pois o casal Carla e João, 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 ocorreram tanto na carreira dele, quanto na 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 4 anos em que João residiu sozinho em outra cidade, com horários apertados, trabalhando por escala e viajando constantemente para visitar a família. A mobilidade de Carla que fez com que a mesma saísse de sua cidade em função do cargo público. Situação que durou 5 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, João 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.

Borba (2009) comenta sobre o cônjuge acompanhante que 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.

Foi evidenciado nesta pesquisa, 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 de 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.

Um ponto importante desta pesquisa está em apresentar o que outros estudos de *dual career* não trazem, que diz respeito aos sentimentos do casal que mantém o relacionamento à distância em função da carreira. O casal Carla e João adiaram os planos de ter um filho e comprar uma casa própria, pois João foi transferido de cidade e não tinha previsão de voltar, mas a vontade de criar raiz na cidade em que sempre viveram e ficarem perto da família, considerando a boa estrutura que a cidade também

traz 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.

Esta pesquisa também busca descobrir se as famílias estão enquadradas num modelo mais tradicional, em que o homem é provedor financeiro e a mulher carrega as responsabilidades domésticas, ou se há uma inversão de papéis em que a situação se inverte.

As mulheres ainda dedicam mais tempo às tarefas domésticas do que os homens. Não é uma questão de opressão, e sim de planejar, organizar e distribuir atividades no qual os maridos atuam cooperando (CASTRO, 2015; SANTOS, 2011), já que entre os casais homoafetivos a situação se repete, em 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 claro da presente pesquisa é o do casal Ricardo e Rita, pois em função da mudança de cidade pela carreira de Rita, Ricardo está em casa com os filhos e com o papel doméstico sob sua responsabilidade maior, pois 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 Ricardo ficasse sem trabalho na área), Rita afirmou que desempenhava a maioria das atividades domésticas, pelo menos as mais difíceis. O mesmo é dito por Ruth, sobre seu casamento com Antonio. Em relação ao casal Carla e João, as tarefas domésticas normalmente recam mais sob Carla, já que João 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.

A teoria abordada menciona 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 e VIEIRA, 2013; CASTRO, 2015), mas não menciona casos de homens que se encontram nessa situação, como atualmente é o caso de Ricardo. Ocorre que independente de gênero, para Santos (2013), isso faz parte do processo onde alguém abrirá mão de algum domínio na manifestação de atenção ao outro. 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 sentindo de proporcionar coisas melhores a longo prazo. Rita chegou a largar o emprego que tinha em Rio Grande para ficar mais tempo em casa com o filho pequeno, ao mesmo tempo em que terminava os estudos para seguir carreira. Ruth 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.

Sendo apresentado os resultados gerais da pesquisa, dos quais foram respaldados pela teoria usada como base, será mostrada a análise da estrutura inicial do roteiro de

entrevista para que se possa ter uma melhor visualização dos relatos de cada entrevistado.

4.1 Qual a sua história de vida?

4.1.1 A história da vida de Ruth e Antonio...

Nascida no Rio de Janeiro, num bairro humilde, Ruth tem 50 anos e trabalha como técnica em Enfermagem. Ruth se tornou uma pessoa religiosa aos 16 anos e contou sobre experiências a cerca disso 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 muitas dificuldades que se dão por conta das mudanças de cidade, também por questões familiares, e inicialmente a dificuldade que teve em engravidar. Em vários momentos é perceptível os traços de sua personalidade:

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.

Apesar de gostar de independência, Ruth ficou com o marido desde a sua primeira transferência de cidade, o que fez com que em alguns momentos isso não fosse possível. Nem sempre foi rápido ou fácil arrumar emprego na sua área, e 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.

Para Ruth 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.

Antonio tem 53 anos, carioca também e atualmente está aposentado. Antonio é uma pessoa séria, determinado e focado desde jovem e cheio de valores. 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 Ruth. 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 8 anos, onde nasceram minhas filhas, Joana e Juliana, e logo em seguida, depois de oito anos eu pedi transferência, fomos pra Rondônia, onde permanecemos 4 anos... Até aí tudo bem porque nossas filhas eram pequenas, não tinha vínculo de amizade, e saímos de Rondônia, e fomos pra Natal onde passamos 5 anos. Já lá em Natal foi mais complicado pra gente sair porque elas eram mocinhas, já tinha 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 diferente, os lugares paradisíacos que nos conhecemos, as praias de Alagoas, Joao Pessoa, de Natal, então a nossa vida foi uma aventura.

Antonio relatou que no casamento houveram algumas divergências por causa das mudanças de cidade, como o atraso nos planos individuais da esposa, divergências essas que foram mais apresentadas por Ruth em suas falas. Ruth 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 Ruth olha pra 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 que teve 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.

4.1.2 A história de vida de Carla e João...

Carla tem 34 anos e nasceu em Santa Maria-RS, cidade que vive atualmente. É funcionária pública e trabalha na auditoria pelo Tribunal de Contas. Carla é formada em Administração e em Ciências Contábeis, sendo que cursou as duas faculdades ao mesmo tempo. Cursou Administração porque era o sonho dela, e cursou 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 muito focada aos estudos, e talvez por essa característica predominante ela e o marido João, durante muito tempo, levaram seu casamento à distância em função das carreiras de ambos:

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 tava de folga ele não tava, foi bem complicado mas não tinha o agravante da gente ter um filho ne, era só nós dois, quando dava eu ia, quando dava ele vinha, foi assim menos traumático e como a gente tava no início do relacionamento também, ãh... A gente não se acostumou a ficar junto sabe[...]

A primeira experiência de mobilidade foi no primeiro ano de casamento, e o casal não havia construído um lugar próprio, mas a dificuldade surgiu porque não se sabia quanto tempo aquela realidade ia durar, e portanto, os planos do casal tiveram de ser adiados... O principal deles: ter um filho.

A mobilidade também ocorreu em função da carreira de Carla porque ela estudou para o concurso do Tribunal de Contas e foi nomeada, mas não sabia que a cidade de atuação seria Santana do Livramento:

Só que ai aconteceu que eu fui nomeada pra Livramento, e daí a coisa complicou. Eu fui pra lá sozinha, o João e o Felipe ficaram, a gente não tinha perspectiva de quanto tempo eu ia ficar lá, então num primeiro momento o João não pode me acompanhar.

João tem 32 anos e é natural de Santa Maria-RS. Formado em Educação Física, trabalha como militar da Brigada, mas também é atleta profissional. João sempre gostou

de esportes e sempre estudou porque veio de família humilde, que o incentivava. João morava no mesmo bairro que Carla e tiveram seu primeiro contato em 2002. Estão casados há 11 anos e são pais do Felipe. Ele falou da mobilidade com muita naturalidade, ao contrário de sua esposa que se emocionou em algumas passagens, e contou que o primeiro ano foi bastante complicado e que sobre residir num lugar distante traz muitas despesas com transporte, aluguel, etc.

Quando ela foi pra Livramento foi o período mais complicado, pra nós, pra ela como mãe ne, 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 funcionaria 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 funcionaria do Estado e se ela quiser vir.

Na visão deles, atualmente a situação se estabilizou e ambos ascendem na carreira ao mesmo tempo. 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, mas no caso de João e Carla, a realização em exercerem suas carreiras, acaba gerando o preço de não ficarem sempre juntos por questões de trabalho.

4.1.3 A história de vida de Rita e Ricardo...

Rita tem 26 anos e é natural da cidade de Rio Grande-RS. Formada em Biblioteconomia, trabalha na área como servidora pública desde 2014. Rita entrou pra faculdade no tempo certo, mas em seu último ano foi mãe de um menino pela primeira vez (aos 20 anos), e hoje também tem uma filha. Constituiu sua família ao lado de Ricardo, seu primeiro namorado e estão casados há 12 anos. Primeiramente foi difícil lidar com todas as responsabilidades que tinha (faculdade, trabalho, casamento, filho), que exigiam dela uma “jornada tripla”. Também foi complicado se desvincular dos pais para viver uma nova realidade que não tinha sido planejada. O casal deixou suas vidas na cidade de Rio Grande em função da carreira dela que trazia melhores condições de vida, em Santana do Livramento:

Então conversei com ele: - olha a gente tá nessa situação... A gente tá sempre num perrengue financeiro. Chegava no fim do mês e praticamente não tinha comida em casa, tinha que ficar ligando pra mãe [...] ficava sempre aquela coisa de dependência sabe, a gente não queria mais ficar dependendo dos nossos pais.

Rita e Ricardo tomaram a decisão de mudar de cidade porque as “as vantagens do cargo público são inúmeras” e a cidade de Rio Grande já não oferecia boas oportunidades.

Ricardo tem 31 anos e nasceu em Rio Grande- RS. Ricardo já se acostumou em mudar de cidade, pois relatou vários destinos que teve desde a infância até a atualidade. Atualmente ele estuda para ser chamado em algum concurso público, se espelhando nos benefícios que o cargo público pode fornecer. Ricardo deixou seu posto de trabalho na cidade em que gostaria de ter ficado, onde tinha família e amigos, deixou também a vida artística que tinha como músico, de tocar na noite, ter banda, tocar em estúdio. Como em Livramento é impossível trabalhar no setor Naval, e como músico não se tem perspectiva, Ricardo 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 tô aproveitando o 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.

Ricardo 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, Ricardo tomou frente à criação dos filhos há 3 anos. As principais dificuldades do casal é criar os filhos numa cidade onde não há uma rede de apoio (família e amigos). De acordo com Rita:

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. Ai 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.

Apesar de terem 12 anos de casamento, Rita e Ricardo 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 sobre qual lugar seria melhor de viver e onde estaria a melhor condição de vida para os filhos. Se Ricardo passar num concurso público com nomeação em outra cidade, de acordo com a trajetória do casal, é possível dizer que irão conversar e analisar o lugar com maior estrutura para os seus filhos para tomarem uma decisão.

4.2 Predominância de carreira

Sendo este um dos objetivos dessa pesquisa, constatou-se que houve predominância de carreira em dois dos casais entrevistados. No caso de Ruth e Antonio, Ruth já estava formada desde os 21 anos na profissão que escolheu, e casou-se com Antonio aos 24 anos. Simultaneamente, Antonio vinha crescendo na carreira e foi promovido. Diante disso, surgiram algumas divergências, mas Ruth acabou decidindo seguir em frente com o marido. O fato aconteceu por volta de 1992, e Ruth refletiu e buscou contar suas memórias de mais de 20 anos passados:

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.

“A minha vida foi muito boa, mas porque eu tinha convicção que eu queria ser militar”, essas são as palavras de Antonio. A mudança para a cidade de Garanhuns foi a primeira experiência de mobilidade vivida pelo casal, e nessa cidade permaneceram por 8 anos. A família estava estabilizada no local, Ruth tinha voltado a trabalhar e se sentia bem, até que Antonio pediu transferência para Rondônia. Ruth ficou 7 meses sem trabalhar, até que conseguiu um emprego em sua área. De acordo

com Ruth “ficamos lá nesse lugar durante 4 anos... ai novamente estávamos ali, com as pessoas que você conhece, com a amizades que você faz e tudo...”. A história se repetiu mais uma vez, pois passados 4 anos Antonio foi transferido pra Natal. Chegando em Natal, Ruth contou que ficou por volta de 5 anos sem trabalhar. Nesse período Ruth optou por ficar em casa e dedicar-se à igreja, mas não sentiu dificuldades como das outras vezes, até que depois de 5 anos foram transferidos para Santana do Livramento (cidade em que vivem atualmente). Ruth estava sem a prática do trabalho, em função do tempo que ficou em Natal sem trabalhar, mas mesmo assim aproveitou as oportunidades que a cidade lhe deu e se sente muito contente com o que faz.

Apesar da predominância da carreira de Antonio, Ruth nunca tentou outro trabalho que não fosse na área da saúde, e tampouco redefiniu sua carreira em função do marido.

O segundo caso de predominância é o de Rita e Ricardo. Ambos optaram seguir em áreas muito específicas, o que levou a um dos dois ter que abrir mão da ocupação se quisessem permanecerem juntos no mesmo local. Rita e Ricardo eram um casal jovem quando casaram (Rita tinha 20 e Ricardo 25). Rita não tinha muitas opções de qual carreira poderia escolher, porque sua única opção era cursar na universidade pública na cidade em que morava, então escolheu o curso de Biblioteconomia porque sentiu mais afinidade pelo mesmo. Rio Grande não era uma cidade de oportunidades boas para o casal, por isso Ricardo entrou para o Polo Naval porque era o lugar que tinha os melhores salários e possibilidade de crescimento. No entanto, Ricardo abandonou isso quando Rita foi nomeada pelo concurso público, o que possibilitou poder finalmente entrar na área com uma remuneração melhor. Rita comenta algumas dificuldades que teve no início do casamento, com o filho pequeno para cuidar:

Ai eu vi que tinha sido aprovada em primeiro lugar, e a gente estava naquelas situações que não tava bem financeiramente, a gente nunca teve 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 Felipe 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, tava sempre naquela função de levar criança pra escola, trazer da escola e trabalhar, em casa já era a terceira jornada (não era nem dupla).

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 Rita na universidade já alertavam sobre a carreira na área, que só teria chances boas através de concursos públicos. A princípio Ricardo era contra a ideia de sair da cidade de Rio Grande, porque depois de várias mudanças de cidade, ele finalmente estava perto dos amigos e da família. Em uma situação hipotética, considerando que Ricardo vem estudando para alguns concursos públicos, essa situação de mobilidade pode novamente repetir-se caso Ricardo seja nomeado para alguma outra cidade e aceite. Sendo assim, é correto afirmar 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. Outra alternativa poderá ocorrer, é o que vivenciou o casal Carla e João, residindo em cidades diferentes em função da carreira de cada um.

Ao analisar o caso de Carla e João, percebe-se que não há predominância de carreira em relação a 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 melhor definição encontrada

sobre a história desse casal é resultado 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.

4.3 Motivos para mudar ou permanecer na cidade

Para compreender melhor como os casais alinham suas carreiras, e suas vidas como casal, é importante identificar quais os motivos que levaram cada indivíduo a aceitar ou recusar oportunidades de mudança de cidade, seja em relação a própria carreira ou sobre a carreira do cônjuge.

João entrou para a Brigada Militar e foi transferido para Ibirubá. Nesse caso não há escolha, pois João 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:

A cidade que ele tava 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 tava procurando casa, a gente tava 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.

João conseguiu ser transferido para Santa Maria depois de 4 anos morando fora. A vida do casal melhorou e puderam adquirir a casa própria e ter um filho. Fazia um ano que meio que Carla tinha entrado na USFM- Universidade Federal de Santa Maria por meio de concurso público, mas vinha estudando para o concurso do Tribunal de Contas. Carla foi nomeada no concurso, mas o cargo era em Santana do Livramento. O casal pensou em sair de Santa Maria para residir na nova cidade, mas João não conseguiu a transferência e por causa disso ficou com o filho 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, porque tinha conseguido algo melhor para a sua carreira. Diante disso, mais uma vez nenhuma carreira predominou sobre a outra, e Carla conseguiu ser transferida, pois através da concessão da licença para acompanhar o cônjuge, prevista na Lei 8112/90, o casal conseguiu ficar junto na cidade em que sempre quiseram, Santa Maria-RS.

Já no caso de Rita e Ricardo a situação se difere, pois existe o agravante de ter um filho para criar ao mesmo tempo em que depara com um cenário estrito de possibilidade de carreira para ambos. A carreira mais promissora e estável era a de Rita, mas também era uma oportunidade quase única, pois são raros os concursos públicos para formados em Biblioteconomia, e portanto o casal decidiu mudar para uma cidade em que pudessem melhorar de vida e sair da dependência dos pais, mesmo que num primeiro momento Ricardo ficasse sem trabalho. Ricardo vendeu seus instrumentos de banda para pagar o frete da mudança, e como não fez muitos amigos na nova cidade, acabou deixando de lado a música também. Ricardo foi compreensivo com a nova situação, e pensando no melhor para o seu filho, decidiu se mudar com Rita e viver uma nova realidade: “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”.

Antes mesmo de estudar para o concurso, Rita conversou com o marido sobre essa possibilidade, porque não era nada definitivo. Em vista disso, Ricardo deu a certeza de que se ela conseguisse ser nomeada, ele iria junto, e se algo desse errado, eles voltariam para Rio Grande. É importante reconhecer que a mobilidade pode proporcionar diferencial na trajetória profissional, uma vez que permite ampliar aprendizado e rede de contatos (CLOSS e OLIVEIRA, 2015). Atualmente Rita gostaria de conseguir uma transferência para uma cidade próxima ao 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 5hr ou 7hr de viagem.

Ao analisar os relatos de Ruth e Antonio, percebeu-se que diante da primeira notícia de que Antonio tinha sido transferido de cidade e estava satisfeito com a carreira que escolheu, Ruth 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. Dentro desse 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 Ruth não envolvia só a profissão, mas sim a ideia de mudança de cidade e distanciamento da família. De acordo com 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. No entanto, a verdade é que é muito difícil deixar de lado a vida que se tinha, e de um mês para o outro mudar de estado, considerando que o Brasil é um país com uma rica variedade de culturas, sair do Rio de Janeiro e ir para Pernambuco foi um choque cultural também.

Ao ficar com Antonio desde a primeira transferência dele, Ruth acompanhou ele nas transferências seguintes, pois a partir daí eles já tinham filhos e todas as cidades de destino eram em outros estados do Brasil, então não se tratava de 150km, 300 km, mas sim de 1,500 km ou 2,500 km, por exemplo. Atualmente o casal vive tranquilo, Ruth trabalhando com o que gosta e Antonio já aposentado, mas planejam escolher uma cidade para morar definitivamente.

4.4 Fatores de decisão sobre as carreiras

De acordo com os relatos, pode-se perceber que cada situação se difere da outra. No caso de Carla e João, os planos individuais foram priorizados para que cada um tivesse liberdade de atuar na carreira em que quisesse. Já a mobilidade da carreira de Rita fez com que a carreira de Ricardo no setor naval fosse excludente, e o mesmo passa por um período de planejamento de uma carreira que beneficie não só ele, mas primeiramente a sua família, já que agora eles têm dois filhos. Ruth e Antonio, decidiram sobre suas carreiras antes mesmo de se conhecerem e casarem. O que fez com que Ruth conseguisse atuar na sua área sempre que quisesse, foi o fato de ter escolhido uma carreira numa área onde existe bastante oferta de trabalho.

Antonio: A carreira de Músico é boa porque se faz uma coisa que você gosta, é uma arte, é divertimento também. Começou com a música na igreja, foi se espelhando nessas pessoas e se preparando, para quando chegasse a idade no quartel ia seguir carreira militar. Nasceu num bairro tradicional de músicos, e a música na igreja foi uma porte porque recebeu instrumentos caros e aulas gratuitas.

Ruth: Gosta de Enfermagem desde criança, pois se considera muito ligada à vida. O pai queria formá-la em medicina, mas por problemas familiares e financeiros isso não foi viável. Ruth acredita que para a Enfermagem tem que ter dom, e apesar de ser uma área que nunca vai trazer muita remuneração financeira, trabalhar com isso é questão de satisfação.

Rita: Já que em Rio Grande só tinha uma universidade pública e os seus pais não tinham condições de pagar um curso particular, Rita queria cursar História, carreira que a mãe não desejou a ela, em função da sua experiência ruim como professora. Sendo assim, Rita se identificou com o curso de Biblioteconomia e decidiu cursá-lo, apesar das poucas oportunidades que o mesmo pode oferecer.

Ricardo: Sobre o Polo Naval, ele entrou com a esperança de crescimento lá dentro porque os salários eram bem altos, e o setor oferecia vários cursos técnicos e o salário começou a aumentar. Em Rio Grande convivia com muitos amigos, que junto dele formaram bandas de rock, e tocavam na noite seguidamente nos fins de semana.

Carla: Quando começou a pensar no que exercer durante a vida, gostou bastante da Administração. Cursou Administração e Contábeis ao mesmo tempo porque Contábeis era o desejo do pai. Apesar de nunca ter gostado do curso de Contábeis, foi a área na qual decidiu optar por seguir concurso público. Atualmente se sente muito realizada com seu trabalho e afirma que aplica muitas coisas da Administração no que executa.

João: Vindo de uma família humilde, de pais com pouco estudo, sempre foi incentivado a estudar. Praticante de esporte desde cedo, fez faculdade de Educação Física, mas acabou se tornando militar através de concurso público. Ainda sim trabalha como árbitro de jogos e faz algumas viagens durante cada mês em função disso.

A carreira foi primeiramente vista como um caminho a ser trilhado (VAN MANEEN, 1977), uma sequência de posições e de trabalhos (DUTRA, 1996), e mais recentemente incorpora vários significados. Emprego assalariado ou atividade não remunerada; pertencimento a um grupo de profissionais; carreira artística; vocação com comprometimento; ocupação pela necessidade; posição hierárquica em uma organização; trajetória de alguém que trabalha por conta própria; ou ainda um caminho pessoal para a concretização dos próprios desejos, conforme Bendassolli (2009). As âncoras de Schein (2007) também refletem as escolhas de carreira: aptidão técnico-funcional; aptidão administrativa-geral; autonomia/independência; segurança/estabilidade; criatividade empreendedora; /dedicação a uma causa; puro desafio; bem como, estilo de vida.

Dessa forma, pode-se classificar as decisões de carreira de cada entrevistado dessa pesquisa. A carreira artística como músicos faz parte das escolhas de Antonio e Ricardo. Antonio também se enquadra em vontade de servir, por causa do serviço militar, enquanto Ricardo tinha a aptidão técnico-funcional no setor naval. Carla, Rita e João, em vista da preparação para os concursos públicos no qual foram nomeados, acabaram indo por este caminho em função da segurança e estabilidade profissional. Ruth com seu amor pela área da saúde, desempenha seu trabalho com dedicação e vontade de ajudar o próximo.

Com base nesses resultados, foi possível perceber que as histórias de vida das pessoas são fundamentais para compreender o fenômeno da mobilidade. A escolha das carreiras e das decisões a serem tomadas quando se mantém um casamento ao mesmo tempo são feitas a partir do estabelecimento de critérios, em que cada critério possui mais relevância no momento da mobilidade. 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, estabilidade profissional, etc.

Os casais podem ser impulsionados a tomarem decisões rápidas no curto prazo, como é o caso de Rita e Ricardo, assim como o de Ruth e Antonio, considerando que ambos os casais tiveram cerca de um mês para se organizarem num novo local de moradia, ou simplesmente ter uma visão de futuro, realizando alguns sacrifícios no presente (incluindo o relacionamento à distância), para que ao longo prazo possa valer à pena. Esses são exemplos de questões que permeiam a esfera familiar e profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do que foi apresentado, considera-se a pesquisa relevante pela proposta de analisar simultaneamente, e com profundidade, três situações distintas de casais de *dual career*. Através do estudo, 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 a maior parte do tempo ou como gostariam. Postergar os planos de engravidar em função da própria carreira e do marido também foi um ponto que surgiu na pesquisa. Em relação às organizações, percebeu-se que diante do caso de Carla e João, a transferência de João foi um fator decisivo no modo com que o casal teve que lidar com o distanciamento, visto que ele não tinha previsão de volta, e trabalhou durante alguns anos por “escala”, com pouca flexibilidade. Em contrapartida, no caso de Rita e Ricardo, a empresa no qual Rita trabalhava antes de prestar o concurso público, lhe forneceu maiores benefícios em função da sua recente maternidade. Acredita-se que é esse o papel que as organizações devem prestar, adotando uma visão mais humana, conhecendo as histórias por trás de seus colaboradores.

Através dos relatos, pode-se responder ao problema de pesquisa: Como ocorre o alinhamento de casais de *dual career* diante da oportunidade de mobilidade de um dos dois com a sua carreira? Os casais alinham suas carreiras quando são forçados a tomarem decisões em uma linha entre a família e o trabalho, estabelecendo critérios de escolha, podendo adotar uma visão mais ao curto prazo, ou realizar alguns sacrifícios visando melhorias ao longo prazo. 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. Esses foram os critérios que os casais apresentaram como decisivos nas ofertas de mobilidade.

Em relação aos objetivos específicos, primeiramente era necessário identificar se houve predominância de uma carreira em relação à outra, o que era esperado em pelo menos duas das situações, visto que os cônjuges acompanhantes tiveram que abdicar de algumas coisas para viver uma nova realidade em função da carreira do(a) companheiro(a). O objetivo foi alcançado ao analisar tanto as histórias dos cônjuges acompanhantes, quanto à história do casal que manteve o casamento à distância justamente por não haver predominância de 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. Identificar os fatores que levaram à decisão sobre suas carreiras permitiu compreender se os indivíduos tinham escolhas próprias e concretas de carreira ou se foi o casamento que exigiu um novo planejamento, e como resultado foi constatado que o casamento não influenciou na

escolha de carreira dos respondentes e sim outras questões como influências da família ou do meio, e vontades próprias.

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 mais além, há uma relevância para os estudos de gênero, pois é de suma importância que o papel da mulher e do homem em casa e no mercado de trabalho sejam objetos de estudo, considerando que a mulher ainda convive com alguns obstáculos na sociedade, mas que com as novas necessidades econômicas o homem pode desempenhar papéis domésticos e causar estranheza em função disso.

Todos os entrevistados forneceram dados relevantes para o alcance dos objetivos do estudo, mas uma das limitações é o fato de que apesar da proposta da entrevista ter sido em profundidade, nem sempre se conseguiu extrair detalhes de histórias por alguns entrevistados, principalmente nas passagens de mobilidade, fazendo com que novas perguntas fossem feitas ou ainda suposições, hipóteses e análise subjetiva.

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

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Juliana Oliveira; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. Carreiras femininas: indo além do senso comum – um estudo com mulheres profissionais brasileiras. XXXVII Encontro da ANPAD. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro. 7-11 de setembro de 2013.

APARÍCIO, Ingrid *et al.* Desenvolvimento de Carreira: o papel da mulher nas organizações. **Revista Cadernos de Administração**. Rio de Janeiro, v. 1, p. 130-148, 2009

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **RAE - Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, V.49, n. 4, p.387-400, dez. 2009.

BEZERRA, Sirlene Aparecida Carvalho; VIEIRA, Adriane. Dilemas e desafios de mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge. **RAM, REV. ADM.** Mackenzie, V. 14, N. 6, Edição Especial, São Paulo, Sp Nov./Dez. 2013, P. 216-243 Issn 1518-6776 (Impresso) Issn 1678-6971 (On-Line).

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, Amado Luiz; BERVIAN, Alcino; DA SILVA, Roberto. **Metodologia Científica**. 6ª Edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHANLAT, Jean-François. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **RAE – Revista da Administração de Empresas**. São Paulo: v. 35, n. 6, p. 67–75, novembro/dezembro, 1995.

- CLOSS, Lisiane Quadrado; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros. **RAC – Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 4, art. 6, pp. 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, Joel Souza. **Administração de carreira: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 5. Ed. [rev.] – São Paulo: Saraiva, 2006.
- FRAGA, Aline Mendonça *et al.* "Somewhere Over the Rainbow": Trajetórias de Carreira de Casais Homossexuais. V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. **Anais Eletrônicos...** Salvador/BA – 15 a 17 de novembro de 2015.
- FREITAS, M. E. de. A mobilidade como novo capital simbólico ou sejam nomades? **Revista Organizações & Sociedade**, v. 16, n. 49, p. 247-264, 2009.
- GESSÉ, Marques Jr. Espaço, profissão e gênero: mobilidade e carreira entre juízes e juízas no Estado de São Paulo. **Cadernos Pagu** (43), janeiro-junho de 2014:265-297. ISSN 0104-8333
- HALL, Douglas T. **Protean Careers of the 21st Century**. Academy of Management Executive, 1996 Vol. 10 No. 4
- HALL, F.; HALL, D. **The two career couple**. Reading. PA. Addison- Wesley, 1979.
- MACCALI, Nicole *et al.* História de Vida: uma possibilidade metodológica de pesquisar os aspectos subjetivos no processo de tomada de decisão. XXXVII Encontro da ANPAD. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro/RJ – 7-11 de Set de 2013.
- MARTINS, Gilberto de Andrade. **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, Inês Maria Meneses dos; SANTOS, Rosângela da Silva dos. A etapa de análise no método história de vida – uma experiência de pesquisadores de enfermagem. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, 2008 Out-Dez; 17(4): 714-9.

SANTOS, Heliani Berlato dos; CASADO, Tania. O Fenômeno *Dual Career*: um Estudo sobre suas Características em Casais Brasileiros. III Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. **Anais Eletrônicos...** João Pessoa/PB -20 a 22 de novembro de 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. XXXVI Encontro da ANPAD. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro/RJ – 22 a 26 de setembro de 2012.

_____. Casa e Carreira: qual o preço da escolha? Um estudo sobre os prós e contras na relação do casal contemporâneo brasileiro. XXXVII Encontro da ANPAD. **Anais Eletrônicos...** Rio de Janeiro/ RJ – 7 a 11 de setembro de 2013.

SCHIEBINGER, L.; HENDERSON, A.; GILMARTIN, S. **Dual-career academic couples**: what universities need to know. California: Stanford University, 2008.

SCHEIN, Edgar Henry. Career Management. **NHRD Journal**, v-1. I-4. August 2007.

SILVA, C. N.; MELO, M. das G. P. L. de; ANASTÁCIO, S. M. G. N. **Nômades contemporâneos**: famílias expatriadas e um mosaico de narrativas. Rio de Janeiro: Vieira & Lent, 2009.

SPINDOLA, Thelma; SANTOS, Rosângela da Silva. Trabalhando com a história de vida: percalços de uma pesquisa(dora?). **Rev Esc Enferm- Revista da Escola de Enfermagem da USP**. 2003; 37(2):119-26.

VAN MAANEN, J (editor). **Organizacional Carrers**: some new perspectives. London: Jonh Wiley & Sons, 1977.