

Os Meus, os Seus, os Nossos Planos: a Questão da Mobilidade a Partir de Histórias de Casais *Dual Career*

Márcia Vanessah Pacheco Abbondanza¹

Laura Alves Scherer²

Carolina Freddo Fleck³

Casais que constituíram família, e nos quais ambos os cônjuges prezam sua carreira, se colocam diante de impasse quando o homem ou a mulher precisa mudar de cidade para trabalhar. Nesta perspectiva, esta pesquisa analisa histórias de casais *dual career* diante da mobilidade de cidade em função da carreira de um dos cônjuges. Três casais participaram da pesquisa: um em que a mulher acompanhou o marido, um em que o homem acompanhou a esposa, e um terceiro em que ambos moravam em cidades distintas. Utilizou-se o método da história oral temática e foram realizadas entrevistas individuais sobre a história da carreira e do casamento, que foram analisadas pela técnica da análise interpretativa. Nos dois primeiros casais, independentemente de gênero, houve predominância da carreira do sujeito que recebeu a oferta de mobilidade, sendo que os cônjuges ficaram responsáveis pelos afazeres domésticos. Já o outro casal manteve o casamento a distância justamente por não haver predominância de carreira. A questão da mobilidade foi dialogada com base nos planos das esferas familiar e profissional de cada cônjuge, e nos planos enquanto casal. Por um lado, a mobilidade emergiu como oportunidade para ascender ou assumir nova carreira; por outro, veio acompanhada de angústias e de incertezas. Em uma linha entre família e trabalho, os casais estabeleceram critérios de escolha, que implicaram sacrifícios visando a melhorias em longo prazo.

Palavras-chave: carreira; *dual career*; família; gênero; mobilidade de carreira.

Mine, Yours, Our Plans: The Issue Of Mobility From Dual Career Couples Stories

Couples who have formed a family and in which both spouses value and support their careers, deal with a predicament when husband or wife needs to move to another town to work. This research aims to analyse the life histories of dual career couples facing that issue due to the career of one of the partners. Three couples participated in the research: one in which the wife accompanied her husband; one in which the man accompanied his wife; and the other in which both lived in different cities. The research method was a thematic oral history conducted through individual interviews about the subjects' stories of career and marriage, analysed by interpretative analysis technique. In the stories of the first two couples, regardless of gender, the career of the partner who received the mobility offer predominated, with the spouses being responsible for the household tasks. The other couple kept their marriage at a distance precisely because there was no predominance of careers. The issue of mobility was discussed based on the family and professional plans of each partner and their plans as a couple. Mobility has emerged as an opportunity to ascend or to take on a new career, but followed by anxieties and uncertainties. Between family and work, couples set criteria for choice, which involved sacrifices for long-term improvements.

Keywords: career; dual career; family; gender; mobility.

¹ Graduada em Administração e Mestranda em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Pampa (PPGA/UNIPAMPA), Campus Santana do Livramento. Endereço: R. Barão do Triunfo, 1048 - Centro - CEP: 97573-634 - Santana do Livramento, RS. E-mail: marciaabbondanza@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2812-6038>.

² Doutora em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul (PPGA/UFRGS). Professora do Curso de Administração, Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA), Campus Santana do Livramento. E-mail: lauralvescherer@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1803-3014>.

³ Doutora em Administração pela UFRGS. Professora Adjunta na UNIPAMPA, Campus Santana do Livramento. E-mail: carolinafleck@unipampa.edu.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1595-0100>.



1. Introdução

Um fenômeno cada vez mais presente na sociedade, e que está diretamente ligado às mudanças sociais, culturais e econômicas, são os casais *dual career*, ou ainda, *a dual career family* (BERLATO, 2011). Esses casais mantêm relacionamento ao mesmo tempo em que buscam progresso em suas carreiras profissionais, procurando por empregos que representam alto nível de *status* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969; 1976).

A estrutura *dual career family* é resultado da sociedade contemporânea, uma transformação de o que se tinha anteriormente como padrão familiar, e que mostra homens e mulheres desassociados a definições simplistas vinculadas ao seu sexo biológico (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; 1976). Essas definições simplistas atribuíam o trabalho produtivo ao homem, o provedor do lar, enquanto a mulher desempenhava as atividades de âmbito doméstico. Entre o casal *dual career* há um comprometimento mais igualitário no âmbito familiar e de progresso do trabalho (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971; 1976). A expressão *dual career family* diz respeito ao casal nessa situação e que possui filhos, diferente do conceito de *dual career*, que não abrange estes.

A situação *dual career* pode ser tanto uma vantagem quanto uma desvantagem na vida de um casal. Isso depende das condições financeiras e de como cada um concilia seu trabalho e seu relacionamento - isto é, se possuem ou planejam ter filhos, se priorizam a carreira, se priorizam o casamento (BERLATO, 2011). Esses casais enfrentam vários dilemas e necessitam de estratégias para que possam ascender na carreira ao mesmo tempo (RUSCONI, 2002).

Estudos brasileiros sobre o tema buscaram aproximar o fenômeno da realidade local, com o intuito de levantar características sob as óticas cultural, social e econômica, além de desvendar tipologias e verificar dilemas na vida de casais (BERLATO, 2011; BERLATO; CASADO, 2011; BERLATO, 2013; BERLATO, 2015; CASTRO, 2015, FRAGA *et al.*, 2019).

Como o casal que se enquadra na *dual career* busca o progresso na carreira ou almeja postos de trabalho de maior *status*, entende-se que a mobilidade na carreira é uma questão que pode surgir. Cabe ressaltar que oportunidades profissionais, salários melhores e prestígio muitas vezes levam à procura de ofertas fora da cidade/região/país (SCHIEBINGER; HENDERSON; GILMARTIN, 2008).

Dessa forma, uma das lacunas aponta para o impacto da mobilidade em função da carreira. Isso porque 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 oferta de trabalho fora da cidade em que vive. Diante desta situação, casais que possuem laço familiar e onde cada um preza sua carreira se colocam diante de um impasse, quando o homem ou a mulher precisa se mudar para trabalhar.

Dessa forma, esta pesquisa teve, como objetivo, analisar as histórias de casais *dual career* diante da mobilidade de cidade, em função da carreira de um dos cônjuges. De forma complementar, teve, como objetivos específicos, identificar a predominância de uma carreira em relação à outra, e identificar quais os motivos que levaram os indivíduos a mudarem ou a permanecerem numa cidade.

A presente pesquisa possui relevância teórica, especialmente para as áreas de gestão de pessoas e de relações de trabalho, considerando que o tema *dual career* é discutido internacionalmente há algumas décadas - embora no Brasil apenas em 2011 a temática tenha demorado a ganhar uma lente empírica, posteriormente trazida por Berlato (2011).. Ampliar os estudos na temática permite explorar, no Brasil, tema que vai além da questão da carreira, e que permeia aspectos voltados para a relação entre homens e mulheres, bem como a inserção e a permanência da mulher no mercado de trabalho. Contribui, também, com os estudos de gênero, ao verificar as relações entre homens e mulheres com família e com carreira.

O estudo traz, ainda, contribuições para refletir sobre a carga horária de trabalho, sobre a qualidade de vida, sobre a promoção do diálogo e sobre a flexibilização do profissional que se enquadra na *dual career* (ANDRADE; BARBOSA, 2013).

Além da contribuição acadêmica, o estudo traz contribuição prática, porque as organizações podem utilizar as evidências aqui apresentadas como base para refletir sobre estas questões e para atuar de forma proativa com seus funcionários, criando mecanismos que possam tornar mais simples os processos de adaptação quando da mudança por conta da carreira.

2. Casais *Dual Career*

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 do fenômeno *dual career* (RAPOPORT; RAPOPORT, 1969; HALL; HALL, 1979).

No Brasil, os estudos que tangem ao universo dos casais e de suas carreiras são mais recentes e necessários para a compreensão de como o fenômeno ocorre no País, tendo em vista as diferenças sociais, culturais e demográficas existentes entre as realidades local e externa (BERLATO, 2011; BERLATO; CASADO, 2011; BERLATO, 2013; BERLATO, 2015; CASTRO, 2015; FRAGA *et al.*, 2019).

A principal característica dos casais *dual career* é a busca pelo desenvolvimento da carreira profissional ou a procura por empregos que representem alto nível de *status*, conforme Rapoport e Rapoport (1969). Os casais *dual career* vivem realidade em que cada indivíduo possui a sua carreira, ao mesmo tempo em que mantém uma vida conjunta, com ou sem filhos (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

Conforme Duxbury *et al.* (2007), a busca de satisfação mútua entre os cônjuges frente ao seu relacionamento, bem como às aspirações de carreira, faz parte da *dual career*, sendo que esse casal possui nível elevado de educação e de *status* socioeconômico. Ainda conforme os autores, é intenso o conflito entre família e carreira, o que exige constantes negociações e renegociações entre os cônjuges. Corroborando, os casais *dual career* enfrentam vários dilemas e necessitam de estratégias para que possam ascender na carreira ao mesmo tempo (RUSCONI, 2002).

Outro fator relevante na construção das carreiras entre os casais é a valorização da carreira do parceiro. Algumas pesquisas de casais *dual career* apontam que os cônjuges apoiam e sentem orgulho um do outro em relação à carreira, no qual se enxergam de maneira

igual nas atividades fora de casa. Isso possibilita solidariedade na divisão de tarefas, apoio emocional nas tomadas de decisão, e segurança financeira (BERLATO, 2011; BERLATO; CASADO, 2013).

Indica-se, também, o apoio dos homens em relação à progressão na carreira de suas esposas em busca de harmonia conjugal. Esse apoio se apresenta de forma emocional – por meio de conselhos e de incentivos para as questões profissionais - e de forma física com a divisão do trabalho doméstico e do cuidado com os filhos, ainda que chamado de “ajuda”, conforme Mohamed (2019).

Dessa forma, é correto afirmar também que os casais *dual carrer* desempenham papéis de provedores em números quase iguais, sendo menos propensos a ocupar papéis convencionais de gênero, pois compartilham das mesmas responsabilidades (PETRIGLIERI; OBODARU, 2019).

3. *Dual Career Family*

O que de fato distingue a *dual career family* de outras estruturas familiares é o comprometimento do casal sobre um plano de vida que envolve participação na família e progresso no trabalho, em um contexto igualitário (RAPOPORT; RAPOPORT, 1971). A definição é “o tipo de família em que ambos os chefes de família prosseguem na carreira ao mesmo tempo e mantêm uma vida familiar [incluindo crianças] conjuntamente” (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976, p.18). Dessa forma, a *dual career family* é um reflexo da sociedade contemporânea sobre a mudança de papéis de gênero não tradicionais com definições menos minimalistas associadas aos sexos (RAPOPORT; RAPOPORT, 1976).

O reconhecimento da relação como unidade familiar ocorre quando as carreiras dos participantes foram construídas apoiadas na opinião e no assentimento em parceria, estabelecendo a conexão entre seus projetos individuais, e passando a haver um projeto coletivo do casal (FRAGA *et al.*, 2019). As mulheres ainda dedicam mais horas às tarefas domésticas, mas não se sentem oprimidas por isso (BERLATO, 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).

Sobre filhos, casais que priorizam carreiras estão postergando essa etapa e formando famílias menores (BERLATO; CASADO, 2011; BERLATO, 2013). Por questões socialmente construídas e biológicas, o nascimento dos filhos demanda mais da mulher (BEZERRA; VIEIRA, 2013; CASTRO, 2015). Essa 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 as expectativas externas dos grupos sociais dos quais faz parte (CLOSS; OLIVEIRA, 2015). Ainda, na visão de gestoras entrevistadas, constituir uma família é um período marcante, de mudança de significados psicológicos, descentrando o foco de si (CLOSS; OLIVEIRA, 2015).

Sendo assim, a mulher responsável pela família e pelo lar faz parte de processo que a sociedade naturalizou e legitimou, ao passo que a ausência do exercício desse papel a coloca em posição de culpada (ALVES, 2018). Tanto Berlato (2011) quanto Castro (2015) mostram que os filhos não são motivo de conflitos entre os casais estudados, o que pode significar que “a forma como os casais brasileiros se organizam em relação aos filhos é bem administrada, o

que evita que esse fator se torne estressante a esses casais que possuem a dupla carreira” (BERLATO; CASADO, 2011, p. 10).

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 (BERLATO, 2011). Em geral, os casais brasileiros *dual career* buscam manter equilíbrio entre trabalho e família, e valorizam ambos (BERLATO, 2015).

4. Casais e Mobilidade na Carreira

Um dos principais fatores que pode impactar o 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 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 homossexuais em Fraga et al. (2019) apontam o fator mobilidade e seus dilemas, em que a mobilidade pode ser considerada elemento de distanciamento ou de aproximação dos projetos do casal. Isso porque as metamorfoses em uma carreira se apoiam em - e deles dependem - 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 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, ocasionada pelo excesso de trabalho, pode fragilizar emocionalmente o outro e causar conflitos, considerando que as mulheres não carregam mais o convívio com os familiares e com os amigos, nem a antiga ocupação (BEZERRA; VIEIRA, 2013).

Seguindo a mesma linha, porém em situação de expatriação, Borba (2009) comenta sobre o cônjuge acompanhante, enfatizando que 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

envolvem 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 (SCHIEBINGER; HENDERSON; GILMARTIN, 2008; CASTRO, 2015). 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 (SCHIEBINGER; HENDERSON; GILMARTIN, 2008; BERLATO, 2015).

O estudo sobre mobilidade de Bezerra e Vieira (2013) mostrou que as respondentes foram incentivadas, por suas famílias, a estudar, a trabalhar e a adquirir renda própria, mas, em função dos maridos, elas 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 de vida conjugal familiar. O principal dilema 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 (BEZERRA; VIEIRA, 2013).

Para Berlato (2013), isso faz parte do processo em que alguém abrirá mão de algum domínio na manifestação de atenção ao outro. Fraga et al. (2019) 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 estudo que engloba gênero e mobilidade de carreira, Marques Jr. (2014) informa que a mobilidade é uma mudança significativa na vida pessoal, com a questão gênero sendo enfatizada como uma luta por espaço. Viu-se que 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).

5. Percorso Metodológico

Esta pesquisa caracteriza-se como exploratória, pois visa a familiarizar-se com o fenômeno ou a levantar novas percepções e ideias. No ambiente acadêmico brasileiro, o tema da *dual career family* ainda permanece como fenômeno pouco explorado e que merece um olhar exploratório, a fim de se compreenderem adequadamente suas implicações. Para entender o tema em profundidade faz-se uso da abordagem qualitativa (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

O método adotado foi a história oral temática, que possibilita trabalhar a partir de trajetórias individuais, por meio do testemunho, na tentativa de esclarecer processos e eventos acerca de um tema específico (MEIHY, 2005).

Para participar da pesquisa, estabeleceram-se os seguintes critérios:

- i) casal com termo de união estável ou casado em cartório;

- ii) casal com um ou mais filhos dessa união;
- iii) ambos os cônjuges com carreira na sua área de formação conforme escolarização no ensino superior ou técnico; ou com carreira vinculada a outros tipos de formação para atuação, que exige preparação, técnica e treinamento, tais como carreira pública e carreira artística.

Foram contempladas, ainda, três situações distintas entre os casais:

- a) O casal mora junto em uma cidade. O homem recebe 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 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 proposta de trabalho em outra cidade. O casamento se mantém, porém cada um residindo em uma cidade diferente em função de suas carreiras;

Três casais *dual career* que atenderam a estes critérios foram convidados a participar. A seleção ocorreu a partir da rede de contatos das autoras deste estudo e por acessibilidade, considerando que a pesquisa foi realizada na cidade gaúcha de Santana do Livramento. Destaca-se que o casal que atende à situação “c” por duas vezes passou pela situação indicada, uma por conta da carreira do homem e outra por conta da carreira da mulher.

Para o levantamento de evidências foi utilizada a entrevista aberta; segundo Fachin (2006, p. 163), as entrevistas 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 entrevista partiu de três pontos: 1) Qual sua história de vida? 2) Conte a história de seu casamento; 3) Conte a história da sua carreira. Esta estrutura visava a deixar o(a) entrevistado(a) falar abertamente sobre o que lhe vinha à mente. Conforme ele(a) ia fazendo os relatos, outras perguntas eram elaboradas para esclarecer detalhes.

As entrevistas foram realizadas individualmente, considerando que cada indivíduo tem sua maneira particular de se expressar e de discorrer sobre os acontecimentos. As entrevistas, no total, renderam seis horas de histórias, sendo estas gravadas e transcritas. Dos três casais, somente um foi entrevistado por videoconferência, em função da própria rotina do casal e por residirem em cidade diferente das pesquisadoras deste artigo, enquanto os demais entrevistados 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 foram utilizados nomes fictícios, sendo o casal A formado por Ana e Antonio, o casal B formado por Beatriz e Bernardo, e o casal C formado por Carla e Cássio.

Como técnica de análise, optou-se pela análise interpretativa, que seria pertinente ao estudo já que não havia o intuito de criar categorias acerca do fenômeno. Para Severino (2007), a análise interpretativa visa a superar a estrita mensagem do texto.

6. Apresentação e Análise dos Resultados

Primeiramente são apresentadas as histórias de cada casal no que diz respeito à mobilidade de carreira e, em seguida, a análise geral dos resultados.

6.1. Casais e a mobilidade na carreira

6.1.1 A história de Ana e Antonio: quando a mulher acompanha o homem

Nascida no Rio de Janeiro, num bairro humilde, Ana tem 50 anos e trabalha como técnica em enfermagem. É perceptível seu carinho com a família e o valor que dá à vida. Desde muito cedo já decidiu 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, por conta das mudanças de cidade e também por questões familiares. Em vários momentos são perceptíveis traços que caracterizam seu projeto individual:

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 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 quatro 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 pessoa séria, determinado e com objetivos desde jovem, com valores bem definidos. Serviu ao Exército Brasileiro durante 32 anos, onde fez sua carreira como músico, influenciado desde pequeno pelo meio em que vivia. Os relatos de Antonio sobre a mobilidade mostram com tranquilidade suas mudanças de cidade:

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, João 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 emprego em sua área. Para Ana, a questão da mobilidade a deixou sem saber o que seria de sua vida e qual seria o próximo destino. Nem sempre foi rápido ou fácil arrumar emprego na sua área, além de todas as mudanças de cidades envolverem muitos sentimentos:

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, 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 aquilo de 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. 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.

A respeito da predominância de carreira, prevaleceu a carreira do homem. Ana já estava formada desde os 21 anos no curso 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 de que 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 é fenômeno simples, e vários problemas ainda são enfrentados em razão das desigualdades de gênero. Contudo, a questão de Ana não envolvia só a profissão, mas também a ideia de mudança de cidade e de 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.

6.1.2. A história de Beatriz e Bernardo: quando o homem acompanha a mulher

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 juntos há 12 anos.

Bernardo tem 31 anos e 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 aprovado em algum concurso público, se espelhando na esposa e nos benefícios que o cargo público pode fornecer.

Ambos optaram por 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 se casaram: Beatriz tinha 20 anos e Bernardo tinha 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 [...] 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 de o 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.

Beatriz passou em um concurso público, 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. Bernardo deu a certeza de que se ela conseguisse ser nomeada, ele iria junto, e, se algo desse errado, eles voltariam para Rio Grande. 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).

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. Ele chegou a vender seus instrumentos da banda para pagar o frete da mudança, e, como não fez muitos amigos na nova cidade, abandonou também a vida artística que tinha como músico que tocava na noite e em estúdio. Como, na nova cidade, não existe o setor em que tinha experiência de trabalho, e como músico ali não há 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)

Por se considerar extremamente dedicado à família, Bernardo tomou a frente quanto 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 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 a 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 ou mal vai ter que ir. (Beatriz)

Nesse caso, os planos individuais não se sobressaíram; o que ocorreu foi um consenso, corroborando com o que apontam Fraga *et al.* (2019), sobre qual lugar seria melhor para viver e onde estaria a melhor condição de vida para os filhos. Se Bernardo for aprovado em concurso público com nomeação em outra cidade, de acordo com a trajetória do casal, eles mencionaram que irão conversar e analisar o lugar com maior estrutura para os seus filhos,

para tomarem uma decisão. Sendo assim, pode-se dizer que Bernardo passa por 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 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, a viagem dura entre cinco e sete horas.

6.1.3. A história de Carla e Cássio: encontros e (des)encontros

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 é atleta profissional. Carla, que é funcionária pública e trabalha na área de auditoria do Tribunal de Contas do estado, tem 34 anos e nasceu em Santa Maria, cidade em 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 ciências contábeis para orgulhar o pai. Isso fez dela uma pessoa sempre muito dedicada ao trabalho e com foco nos estudos, e, talvez por essa característica predominante, durante muito tempo ela e o marido Cássio levaram seu casamento a distância em função da carreira de cada um.

A primeira experiência de mobilidade foi difícil por ter ocorrido no primeiro ano de casamento, e pela incerteza quanto à duração daquela realidade. Por isso, o principal plano do casal, que era ter um filho, teve que ser adiado. 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. Carla não pensou em sair de Santa Maria para acompanhá-lo, visto que ela tinha recém-terminado suas duas graduações, tinha um bom emprego e não queria abandonar os sonhos que o casal tinha idealizado inicialmente. 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, tais com transporte e aluguel. Já sua esposa se emocionou em algumas passagens durante a entrevista:

Ele ficou quatro 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, hã... 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. (Carla)

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 em Santa Maria com o filho, que na época tinha um ano, 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 uma posição melhor em sua carreira:

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 em lei que dispõe sobre os servidores da Brigada Militar, 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 os casais *dual career* conseguirem manter um equilíbrio entre a família e a carreira (BERLATO, 2011; BERLATO; CASADO 2013), mas, no caso de Cássio e Carla, a realização em exercerem suas carreiras acaba gerando o contraponto de não estarem sempre juntos.

Dessa forma, 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 concentrou-se em sua própria carreira, e com o passar do tempo foram construindo seus planos. A história desse casal vai ao encontro do estudo de Fraga et al. (2019): as carreiras foram construídas e apoiadas na opinião e no assentimento entre o casal, estabelecendo a conexão entre seus projetos individuais, formando um projeto coletivo.

6.2. *Dual career family*: uma análise integrada

Os três casais entrevistados possuem alguns pontos em comum: têm filhos, relacionam-se com seus cônjuges desde a adolescência, antes do casamento moravam no mesmo bairro ou na mesma cidade, e estão juntos há mais de 10 anos. São casamentos duradouros, de pessoas sonhadoras e determinadas, que desde o início enfrentaram muitos desafios e momentos antagônicos de estabilidade e de instabilidade com seus parceiros. Fraga et al. (2019) 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 carreira instável, já que os outros quatro entrevistados foram um militar músico do Exército, um militar atleta de brigada, uma auditora do Tribunal de Contas do Estado, e uma servidora pública da área de biblioteconomia. Essas são carreiras da área pública, que, além de horários flexíveis, têm 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 - isto é, uma legislação favorável ao servidor.

Já os dois entrevistados que possuem 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 decidiram deixar sua atividade profissional para acompanhar o cônjuge. Tal decisão envolveu o estabelecimento de critérios a respeito da carreira, que apresentam maior relevância quando isso envolve a questão de mudança de cidade: 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. Nota-se que os cônjuges acompanhantes trabalhavam na área privada e que os sujeitos que não abriram mão de sua carreira são vinculados à área pública, característica que contempla, em maior parte, os critérios supracitados.

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. 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 e de amigos, e sem conseguir trabalho na área. Em contrapartida, quem está se deslocando pela própria carreira consegue se apoiar em colegas e em amizades que acaba fazendo no local de trabalho, e não sente os impactos da mobilidade da mesma forma que o acompanhante - embora toda mudança de cidade seja um choque para ambos.

As questões de desigualdade de gênero ainda estão muito presentes na sociedade, principalmente quando se trata de homens com cargos de alta remuneração, ou de carreiras que exigem mobilidade, fazendo com que a mulher acompanhe o marido em grande parte das situações (BEZERRA; VIEIRA, 2013; MARQUES JR., 2014).

Contudo, tais questões foram mais presentes no século XX, com o caso de Beatriz e Bernardo demonstrando que as questões econômicas na sociedade atual podem se sobressair sobre as questões de gênero. 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. Ela também sente os reflexos sociais, pois 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.

Alguns estudos mencionam que, com o nascimento dos filhos, as mulheres ficam sobrecarregadas, podendo mudar sua carreira inicial para poder dedicar-se à 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 como 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 (BERLATO, 2013).

Apesar de as questões de gênero parecerem começar a ser minimizadas, pelo menos nos casos aqui apresentados também constatou-se que, mesmo com a escolha por manter uma carreira e o apoio do cônjuge para isso, em algum momento de suas vidas as mulheres carregaram culpa e sentimentos ruins em relação ao trabalho em função de exercerem atividade profissional enquanto outra pessoa cuidava de seus filhos.

A questão maternal é muito presente na sociedade, e todas as entrevistadas se emocionaram ao falarem de seus filhos e de períodos em que sentiam que estavam perdendo o desenvolvimento deles, mesmo que os esforços profissionais fossem motivados pelo futuro dos filhos, na perspectiva de melhores condições financeiras. Esses resultados corroboram com Alves (2018), para quem a responsabilidade pela família e pelo lar faz parte de um processo que a sociedade naturalizou e legitimou à mulher, com a ausência do exercício desse papel as colocando em posição de culpadas (ALVES, 2018).

Com base nesses resultados, foi possível perceber que as trajetórias dos casais, contadas a partir do método de história oral, se configuram como estratégia adequada e frutífera 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 envolve decisões momentâneas, exigindo sacrifícios no presente, porém flexíveis em longo prazo.

6. Considerações Finais

Para atender o objetivo geral de analisar as histórias de vida de casais *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 estruturada a partir de diálogo sobre os planos das esferas 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 como uma obrigatoriedade para assumir uma nova carreira ou para ali ascender. Por outro lado, veio acompanhada de angústias e de 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 a 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 disso, 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 ponto que surgiu na pesquisa. Isso demonstra que a questão associada à maternidade e ao trabalho ainda carece de discussão e, especialmente, depende de mudanças sociais para eliminar a culpa destas mulheres, e para garantir que a questão não seja tratada como empecilho para a realização pessoal.

Em relação aos objetivos específicos, primeiramente visou-se a 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 que recebeu a oferta de mobilidade, independentemente de gênero, em ambos os casos situadas no serviço público, que apresenta estabilidade e salário atrativo. Carla e Cássio mantiveram o casamento a distância justamente por não haver sobreposição de uma carreira.

Identificar quais os motivos que levaram os indivíduos a mudarem ou permanecerem numa cidade foi 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, e oferecer qualidade de vida foram os critérios que os casais apresentaram como decisivos nas ofertas de mobilidade.

Como contribuições à literatura, o primeiro ponto seria o enfoque no tema *dual career*, que ainda é pouco abordado no Brasil. Além disso, entende-se que o estudo contribui em quatro sentidos: 1) avanço na compreensão da perspectiva *dual career family* ao colocar em destaque a questão da mobilidade; 2) avanço no debate sobre os critérios de mobilidade que se apresentam nos casais brasileiros; 3) uso da história oral como método para garantir profundidade ao estudo e identificação de elementos que poderão servir de subsídios para outras perspectivas metodológicas; e 4) verificação de que as questões de gênero continuam a impactar as questões profissionais, inclusive em casais que prezam pelo apoio mútuo para o desenvolvimento profissional.

Como limitações da pesquisa, é possível indicar a carreira militar de dois dos entrevistados, que é estável e que, dependendo do cargo, exige mobilidade frequente e determinada pela organização, independente da vontade do indivíduo. Nesse caso, não haver vontade do indivíduo poderia ser um fator limitante de análise. No entanto, apesar de limitador, entende-se que impacta na noção de *dual career* já que uma das partes acaba questionando a sua carreira e a possibilidade de mantê-la diante da carreira do outro. É um tipo de mobilidade que acaba levando a carreira do outro à dependência e dificultando a perspectiva *dual career*.

Sendo assim, para estudos futuros sugere-se que a mobilidade de carreira seja abordada sob diferentes critérios de definição dos casais, como, por exemplo, carreiras em

que a mobilidade é uma escolha, casais com menos tempo de união, casais sem filhos, e casais na mesma carreira. As evidências deste estudo demonstraram que a questão da estabilidade foi determinante para esses casais, sugerindo sua investigação à luz da realidade brasileira, da perspectiva da ascensão profissional associada ao acesso ao serviço público, e da estabilidade de carreira.

Referências

- ALVES, D. M. **Mulheres nas ciências: a carreira das docentes pesquisadoras dos programas de pós-graduação stricto sensu na perspectiva de gênero - UNESC (2010 - 2015)**. Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Educação, Criciúma, 2018.
- 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.
- BERLATO, H. **O processo 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.
- _____. 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.
- _____. The dual career process in the Brazilian perspective: Unraveling typologies. **Revista de Administração - RAUSP**, São Paulo, v. 50, n. 4, p. 507-522, 2015.
- _____.; 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.
- BEZERRA, S. A. C.; VIEIRA, A. Dilemas e desafios de mulheres que migraram em função do trabalho do cônjuge. **Rev. Adm. Mackenzie - RAM**, São Paulo, v.14, n.6, p.216-243, Ed. Especial, nov./dez. 2013.
- BORBA, D. **Indivíduoação 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.
- CLOSS, L. Q.; ROCHA-OLIVEIRA, S. História de vida e trajetórias profissionais: estudo com executivos brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea - RAC**, Rio de Janeiro, v.19, n.4, art.6, p.525-543, jul./ago., 2015.
- DUXBURY, L. *et al.* Dual-income families in the new millenium: reconceptualizing family type. **Advances in Developing Human Resources**, v. 9, n. 4, p. 472-486, Nov. 2007.
- 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. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 662-670, 2019.
- FREITAS, M. E. A mobilidade como novo capital simbólico ou sejamos nômades? **Revista Organizações & Sociedade**, v.16, n.49, p.247-264, 2009.

- HALL, F.; HALL, D. **The two career couple**. Reading, PA: Addison-Wesley, 1979.
- 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.
- MEIHY, J.C.S.B. **Manual de história oral**. 5a. ed. São Paulo: Loyola; 2005.
- MOHAMED, S. F. Wives' career progression among dual-career ethno-cultural couples: Husbands' perspectives. **Journal of Psychology in Africa**, v. 29, n. 1, p. 39–42, 2019.
- PETRIGLIERI, J. L.; OBODARU, O. Secure-base relationships as drivers of professional identity development in dual-career couples. **Administrative Science Quarterly**, v. 64, n. 3, p. 694-736, 2019.
- RAPOPORT, R.; RAPOPORT, R. N. **The dual-career families**. Middlesex, England: Penguin Books, 1969.
- _____; _____. **Dual-career families**. London, England: Penguin Books, 1971.
- _____; _____. **Dual-career families re-examined**. New integrations of work and family. New York: Harper & Row, 1976.
- RUSCONI, A. Academic dual-career couples in the U.S. **Review of the North American Social Research**. Junge Akademie, jan. 2002.
- SCHIEBINGER, L.; HENDERSON, A.; GILMARTIN, S. **Dual-career academic couples**: what universities need to know. California: Stanford University, 2008.
- SEVERINO, A. J. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Cortez, 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.