

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
PUC-SP

LECTICIA MARIA ZAMBRANO DE ARAÚJO RAPÔSO

**O cônjuge acompanhante é o homem: compreendendo a experiência masculina na
expatriação de sua esposa executiva**

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLÍNICA

SÃO PAULO
2014

LECTICIA MARIA ZAMBRANO DE ARAÚJO RAPÔSO

**O cônjuge acompanhante é o homem: compreendendo a experiência masculina na
expatriação de sua esposa executiva**

MESTRADO EM PSICOLOGIA CLINICA

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia
Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial
para obtenção do título de MESTRE em Psicologia Clínica sob
a orientação da Profa. Dra. Rosane Mantilla de Souza.

SÃO PAULO

2014

BANCA EXAMINADORA

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, ao plano espiritual que, com certeza, esteve me intuindo, fortalecendo e amparando durante a execução deste trabalho.

Um especial agradecimento dedico à minha orientadora, Rosane, que com sabedoria, delicadeza e profundo conhecimento, me conduziu pelos caminhos do fazer científico, despertando em mim o prazer deste caminhar. A ela, minha imensa admiração!

A Plínio e a Vera pelas inestimáveis contribuições na qualificação, dando mais riqueza e consistência ao meu trabalho.

A Valéria pela carinhosa disponibilidade de compartilhar sua experiência com “dicas,” valiosos conselhos e empréstimos de livros.

A Lene querida, que muito generosa e carinhosamente me recepcionou aqui em São Paulo, incentivando-me no percurso do mestrado.

A Célia que amorosamente me amparou nas minhas angústias e me ajudou no enfrentamento dos desafios que a minha migração trouxe.

Às minhas colegas de mestrado e, em especial à Cintia, por poder compartilhar momentos de dúvidas e angústias, mas também pelas trocas significativas e pela amizade construída.

A todo corpo docente do Núcleo de Família e Comunidade que me proporcionou momentos de valiosos aprendizados e que, com certeza, contribuíram para o meu desenvolvimento profissional.

Aos meus amados pais, que sempre acreditaram em mim e, mesmo de longe estiveram presentes, demonstrando interesse, curiosidade, oferecendo palavras de apoio e incentivo mas, acima de tudo, pelo profundo amor que me dedicaram a vida toda e que, com certeza, me ajudou a chegar até aqui.

A Dil, minha fiel secretária do lar, que cuidou da minha casa, da minha família e de mim com dedicação sem par, dando-me tranquilidade para estar inteiramente dedicada aos estudos.

Aos meus filhos, Rafael e Gabriela, amores da minha vida, pela maturidade que tiveram, compreendendo este meu momento e por serem sempre minha fonte de inspiração e motivação.

Ao meu grande amor, companheiro, aquele que me proporcionou de todas as formas mais esta conquista. Guiga, obrigada pelas experiências maravilhosas que o nosso caminhar juntos tem me proporcionado. A inspiração para o tema desta Dissertação é uma prova disso!

E finalmente, o meu mais profundo agradecimento aos “nossos” cônjuges acompanhantes, pela disponibilidade e principalmente coragem de compartilharem suas experiências tão ricas e, ainda, tão pouco comuns.

RAPOSO, L. M. Z. A. **O cônjuge acompanhante é o homem: compreendendo a experiência masculina na expatriação de sua esposa executiva.** Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC- SP, São Paulo, 2014.

RESUMO

O crescente acesso feminino a postos de maior destaque e visibilidade no mundo corporativo é um fenômeno global, possibilitando também às mulheres oportunidades de expatriação assim como ao grupo tradicional de executivos homens. Desta forma, o presente trabalho teve como objetivo conhecer a experiência do homem na sua vivência como cônjuge acompanhante, durante a expatriação de sua esposa executiva, procurando compreender as particularidades desta experiência. Tratou-se de um estudo qualitativo que utilizou a metodologia de história de vida para conhecer a vivência de três homens na faixa dos 30 anos, sem filhos, que interromperam suas carreiras e acompanharam suas mulheres na designação internacional. Os resultados obtidos reafirmam e ampliam vários resultados trazidos pela literatura consultada, favorecendo o entendimento da conexão de temas como expatriação, casamento de dupla carreira e gênero. Características pessoais e decisões compartilhadas foram aspectos que favoreceram a adaptação no exterior. Os casamentos de dupla carreira se mostraram únicos e expressaram um funcionamento particular e específico, por meio de acordos flexíveis e da procura de alternativas criativas para conseguir satisfação mútua. Os desafios à masculinidade, na medida em que estariam temporariamente sem trabalho, trouxeram aos nossos participantes a necessidade de negociarem consigo mesmo e com o mundo social as prerrogativas de pertencer ao grupo hegemônico, manifesto em manterem-se ativos e investindo na carreira. Ficou claro o quanto os resultados evidenciaram como o homem é pressionado para manter-se, sustentando “o masculino”, como o poder deve ser garantido, e como há mecanismos sociais de correção dos desvios.

Palavras-chave: Cônjuge Acompanhante, Expatriação, Gênero, Masculinidade.

RAPOSO, L. M. Z. A. **The man as the accompanying significant other: understanding the male experience in expatriation of an executive wife.** Master's Dissertation in Clinical Psychology - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC- SP, São Paulo, 2014.

ABSTRACT

The growth of feminine access to high end positions in the corporate world is a global phenomenon which enables women to reach promotions and expatriation opportunities as well as the traditional group of men in corporate jobs. This dissertation's goal is to know and understand the experience of men's lives as an accompanying life partner during the expatriation of their wives, attempting to comprehend the differences in experiences. It is a qualitative study which used the life-story method to investigate the lives of three childless men in their thirties who interrupted their careers in order to follow their wives in a new country. Results confirm and broaden previous research papers helping us better understand the connections of themes such as expatriation, double career marriages and gender studies. Personal traits and shared decisions were aspects seen to favor adaptation in foreign countries. Double-career marriages seem to be unique and express a specific manner of functioning through flexible deals and more creative solutions when searching for solutions to achieve mutual satisfaction. The challenges of masculinity, considering the men are temporarily out of work, seemed to be work related and brought forth by the need to internally negotiate and to negotiate with the outside world the prerogatives of belonging to a hegemonic group. This conflict is shown in the desire to keep an active career and to keep investing time and energy in a career. Results show clearly that there is felt pressure into keeping the cultural and personal concepts of masculinity, maintenance of power and the existence of social mechanisms of correction of "deviated behavior".

Key words: Accompanying Significant Other, Expatriation, Gender, Masculinity.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO I	
1. EXPATRIAÇÃO, CASAIS DE DUPLA CARREIRA E CÔNJUGE ACOMPANHANTE.....	14
1.1 Casamento de Dupla Carreira.....	17
1.2 O Cônjuge Acompanhante.....	22
CAPÍTULO II	
2. GÊNERO E MASCULINIDADES: O CÔNJUGE MASCULINO ACOMPANHANTE.....	26
2.1 Gênero e Masculinidades.....	26
2.2 O Cônjuge Masculino Acompanhante.....	33
CAPÍTULO III	
3.MÉTODO.....	38
3.1 Participantes.....	39
3.2 Procedimento.....	39
3.3 Análise dos Resultados.....	40
CAPÍTULO IV	
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	41
4.1 Cônjuge Acompanhante 1 – Celso.....	41
4.1.1 Aspectos gerais e de identificação.....	41
4.1.2 A notícia e decisão.....	42
4.1.3 A chegada e as primeiras adaptações.....	43
4.1.4 A rotina no país estrangeiro e vivências de casal em dupla carreira.....	45
4.1.5 Experiência de cônjuge masculino acompanhante e questões de gênero.....	48
4.1.6 A notícia e a decisão da volta.....	50
4.1.7 A repatriação.....	51
4.1.8 Sobre os principais ganhos e desafios desta experiência.....	52
4.1.9 Sobre que conselho daria para outro homem que fosse passar por esta mesma experiência.....	52
4.2 Cônjuge Acompanhante 2 – Breno.....	53

4.2.1 Aspectos gerais e de identificação.....	53
4.2.2 A notícia e decisão.....	53
4.2.3 A chegada e as primeiras adaptações.....	55
4.2.4 A rotina no país estrangeiro e vivências de casal em dupla carreira.....	56
4.2.5 Experiência de cônjuge masculino acompanhante e questões de gênero.....	59
4.2.6 A notícia e a decisão da volta.....	61
4.2.7 A repatriação.....	62
4.2.8 Sobre os principais ganhos e desafios desta experiência.....	63
4.2.9 Sobre que conselho daria para outro homem que fosse passar por esta mesma experiência.....	63
4.3 Cônjuge Acompanhante 3 - Rui.....	64
4.3.1 Aspectos gerais e de identificação.....	64
4.3.2 A notícia e decisão.....	64
4.3.3 A chegada e as primeiras adaptações.....	66
4.3.4 A rotina no país estrangeiro e vivências de casal em dupla carreira.....	67
4.3.5 Experiência de cônjuge masculino acompanhante e questões de gênero.....	69
4.3.6 A notícia e a decisão da volta.....	71
4.3.7 A repatriação.....	72
4.3.8 Sobre os principais ganhos e desafios desta experiência.....	73
4.3.9 Sobre que conselho daria para outro homem que fosse passar por esta mesma experiência.....	74
4.4 Integrando os Resultados Individuais.....	75
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	87
REFERÊNCIAS.....	91

INTRODUÇÃO

O interesse pelo tema do presente trabalho veio de uma conexão entre o meu momento de vida, tendo recém-migrada do Rio de Janeiro para São Paulo e temas discutidos na disciplina Migrações, Expatriações e Famílias Multiculturais, ministrada no segundo semestre do meu mestrado, quando pude perceber o quanto o mundo em que vivemos, está se tornando cada vez mais aberto e sem fronteiras, exigindo novos olhares e enfrentamento conceitual. As movimentações de pessoas pelo mundo, denominadas genericamente de migrações, trazem uma série de desafios inusitados que envolvem os indivíduos e suas famílias, tanto pessoal quanto profissionalmente. Muitos aspectos com que me deparei na minha migração interestadual, referentes à adaptação cultural, adaptação da família, negociações sobre momento de carreira do casal, vivência como cônjuge acompanhante, para citar alguns, são também enfrentados por tantos outros casais e famílias, nas mais variadas movimentações que acontecem por todo o planeta.

O modelo do homem, migrando em função da sua carreira e levando a mulher e os filhos “a reboque”, como no meu caso, está dividindo o cenário atual com modelos onde é ela quem migra e o marido acompanha. Exemplo disso, é o recente livro, *Macho do Século XXI*, de Claudio Henrique dos Santos que conta sua experiência como cônjuge acompanhante, muito comentado em todas as mídias. Desta forma, foi se delineando o foco de meu interesse que é conhecer melhor a experiência do cônjuge masculino acompanhante quando da expatriação da esposa, pois neste caso surgia como referência outro tema da atualidade, a perspectiva de uma análise de gênero.

Segundo dados do Ministério das Relações Exteriores (2008), existem 3.040.993 brasileiros dispersos pelo mundo, divididos entre todos os tipos de migrações, incluindo as expatriações. A maior parte deste contingente se concentra nos Estados Unidos (1.280.000), seguido da Guiana Francesa (300.000), Japão (280.000), Reino Unido (180.000), Portugal (137.600), Espanha (125.000), Alemanha (89.000), Israel (20.000) e Austrália (18.400) os quais juntamente com números menos expressivos de outras localidades, cobrem os cinco continentes do nosso planeta.

A mobilidade de pessoas pelo mundo pode se dar por diferentes motivos. As migrações voluntárias motivadas pela busca de melhoria nas condições de vida, as forçadas como no caso do exílio, e as temporárias que envolvem a execução de um projeto ou trabalho que acontece dentro de um prazo determinado, como é o exemplo da expatriação, fenômeno sobre o qual pretendemos nos debruçar mais detalhadamente.

Uma pesquisa global desenvolvida pela consultoria Mercer¹ revelou que, no ano de 2013, havia uma forte tendência de 70% das companhias investirem em expatriações de curto prazo (que duram 4, 8 ou 13 meses) e 55%, em transferências de longo prazo (de 1 a 5 anos), mostrando ser esta uma evidente tendência no mundo dos negócios na atualidade. A expatriação é um fenômeno que ocorre nas empresas que, em busca de se tornarem globais, mandam seus executivos para missões em suas unidades no exterior a fim de atingir objetivos organizacionais e desenvolver profissionais com capacidades técnicas e gerenciais diferenciadas (FREITAS, 2006). Segundo esta autora e em concordância com a revisão de Pereira, Pimentel e Kato (2005) esta experiência registra, entretanto, alguns pontos de vulnerabilidade, entre eles a adaptação da família do expatriado e mais especificamente do cônjuge acompanhante.

No recente levantamento feito por Gupta, Banerjee e Gaur (2012) dos 16 estudos sobre os modelos de ajustamentos de cônjuges de expatriados apenas dois referiam-se ao cônjuge masculino. Quando se fala em cônjuge acompanhante, considera-se quase que em cem por cento dos casos a esposa, o cônjuge feminino. Entretanto, desde a década de 1970 a participação da mulher no mercado de trabalho vem crescendo exponencialmente, favorecendo uma maior movimentação de suas carreiras.

Quando as mulheres começaram a entrar no mercado de trabalho, ocupavam nichos específicos, atuando em posições e em áreas tidas como predominantemente femininas como, por exemplo, educação e saúde. Entretanto, seus empenhos e dedicação à vida profissional, aliados à sólida formação acadêmica têm-nas conduzido cada vez mais a postos de comando dentro das organizações (BRUSCHINI et al., 2011).

O crescente acesso feminino a postos de maior destaque e visibilidade no mundo corporativo é um fenômeno global (THOME, 2012), possibilitando também às mulheres oportunidades de expatriação assim como o grupo tradicional de executivos homens. Desta forma, existe um aumento do número de executivas expatriadas com cônjuges masculinos como acompanhantes, conforme identificado na literatura internacional sobre o assunto (HARVEY e WIESE, 1998; MÄKELÄ et al., 2011; COLE, 2012; GUPTA, BANERJEE e GAUR, 2012), trazendo vários desafios individuais, conjugais e organizacionais.

Com relação aos desafios individuais podemos considerar todos os aspectos relacionados à adaptação cultural, pessoal e da família, principalmente, do cônjuge acompanhante que, conforme já mencionado, contribui positiva ou negativamente para o

¹ Disponível em:< <http://hracademy.com.br/numero-de-expatriados-deve-aumentar-em-2013>>. Acesso em: 8 dez. 2013.

sucesso da expatriação. É o cônjuge acompanhante, na maioria das vezes a esposa, que primeiro entra em contato com a cultura estrangeira (HARVEY e WIESE, 1998; PEREIRA, PIMENTEL e KATO, 2005; SOUZA A., 2009; GUPTA, BENERJEE e GAUR, 2012; SPANGER, 2012), tendo que organizar a acomodação e adaptação da família, ficando assim, mais exposto ao choque cultural. Entretanto, sendo os nossos cônjuges acompanhantes os maridos, que desafios poderão eles encontrar?

A partir do já foi argumentado a respeito do crescente desempenho das mulheres no mundo do trabalho, estamos testemunhando cada vez mais o nascimento de mulheres de carreira que, ao se unirem com homens também engajados e comprometidos com sua profissão, dão origem aos casamentos de dupla carreira (MEIRELLES, 2001). Os desafios desse tipo de conjugalidade envolvem negociações constantes, considerando-se aspectos familiares e profissionais, exigindo dos cônjuges recursos variados para lidarem com os conflitos decorrentes das múltiplas acomodações (DINIZ, 1999). É comum para estes casais, que as decisões referentes a que carreira priorizar em determinado momento sejam mais complexas de serem tomadas, uma vez que envolvem perdas e descontinuidade profissional para um ou para o outro.

Diferentemente dos casais em duplo trabalho, como veremos mais detalhadamente nos capítulos teóricos, a carreira pressupõe um comprometimento pessoal incessante, atualização e aprimoramento constante, estabelecendo complementaridade e conflitos com a vida familiar (DUTRA, 1996). Além disso, o crescente número de casais de dupla carreira (HARVEY e WIESE, 1998; DINIZ, 1999; MEIRELLES, 2001; MONTEIRO, 2001; MÄKELÄ, et al., 2011) e os desafios profissionais que possam enfrentar, como no caso a expatriação com o homem como cônjuge acompanhante, nos remetem às questões de gênero.

Particularmente no que se refere à expatriação e conjugalidade, em um artigo de 1998, Harvey e Wiese abordaram o tema, atribuindo às questões hegemônicas de gênero as maiores dificuldades encontradas pelos homens acompanhantes. Apesar de se sentirem confortáveis com a posição de cônjuge acompanhante, sendo participativos no ambiente doméstico e incentivando a carreira da esposa, sentiam que esta posição era vista com certa desconfiança pelas demais pessoas. Concordando com Souza R. e Maciel Jr (2014) que o trabalho é elemento central da identidade masculina, ficamos nos perguntando então, como é a vivência do homem que sai desta posição e fica na posição de acompanhante? O que isso pode somar às demandas de um casamento de dupla carreira numa experiência de expatriação?

Finalmente, os desafios organizacionais dizem respeito à falta de políticas e programas das empresas para dar suporte aos familiares e cônjuges, principalmente no caso do cônjuge

masculino. Segundo Harvey e Wiese (1998), Cole (2012) e Spanger (2012) o escasso, porém, existente suporte que as empresas oferecem, é formatado para o cônjuge feminino que, segundo seus estudos evidenciam, possui necessidades e expectativas diferentes do cônjuge masculino. Considerando, entretanto, a importância da adaptação do cônjuge para o sucesso da expatriação, as empresas têm pela frente um vasto trabalho no sentido do desenvolvimento de programas que possam suprir as demandas dos cônjuges masculinos acompanhantes, a fim de que este grupo, ainda pequeno, possa se sentir menos isolado e mais atendido naquilo que é adequado às necessidades do masculino.

Assim, o presente estudo torna-se relevante considerando que a presença de cônjuges masculinos acompanhantes numa expatriação vem se tornando fenômeno crescente, podendo se tornar uma realidade muito mais comum nas próximas décadas, em decorrência do crescente empoderamento profissional das mulheres. Acrescentamos que na revisão da literatura que realizamos para o presente trabalho foi escasso o material encontrado sobre esta questão específica, principalmente no Brasil. Muitas pesquisas são voltadas para as áreas de Recursos Humanos das empresas, com o intuito de prover os gestores de conhecimentos úteis para o sucesso da expatriação. Entretanto, evidenciam-se poucos trabalhos, abordando a centralidade do relacionamento conjugal e familiar.

Desta forma, o objetivo deste estudo é conhecer a experiência do homem na sua vivência como cônjuge acompanhante, procurando compreender as particularidades desta experiência que possam contribuir para o desenvolvimento de melhores processos de acompanhamento e o trabalho clínico, bem como para a compreensão das mudanças do comportamento social.

No primeiro capítulo abordaremos o tema expatriação, o entendimento e o funcionamento dos casais de dupla carreira, assim como o levantamento da literatura sobre o cônjuge acompanhante.

No segundo capítulo, teceremos considerações sobre o conceito de gênero, assim como a questão da construção da(s) masculinidade(s) e os levantamentos da literatura sobre o cônjuge masculino acompanhante.

Na sequência apresentaremos o método utilizado neste trabalho, em seguida os resultados e sua discussão e, posteriormente, as considerações finais.

CAPÍTULO I

1. EXPATRIAÇÃO, CASAIS DE DUPLA CARREIRA E O CÔNJUGE ACOMPANHANTE

No mundo dos negócios, as empresas no caminho de serem globais, têm que conviver num mundo de competições sem fronteiras. Torna-se crescente a demanda de tomar decisões rápidas em função das mudanças constantes e, para isso, utilizam um poderoso mecanismo de ampliação de *mindset* global: a expatriação (TANURE, EVANS, PUCIK, 2007). Segundo estes autores, a importância da expatriação no que concerne à integração global das empresas se fundamenta basicamente em três pontos: evitar a centralização excessiva, ou seja, as decisões podem ser tomadas localmente, mas sempre com perspectiva global; transferir os padrões da empresa-mãe para outros países por meio dos expatriados e difundir valores compartilhados, elemento este vital para a integração global e para o desenvolvimento de um *mindset* global.

Do ponto de vista do indivíduo, a expatriação pode agregar, em seu histórico, um diferencial com relação à concorrência, seja pelo aprendizado de outra língua, seja pela especialização em outra área, ou simplesmente pela capacidade de adaptação a culturas e pensamentos diferentes, além, é claro, da aquisição de competências técnicas e gerenciais diferenciadas (FREITAS, 2006). Este intercâmbio cultural pode sinalizar um caminho mais curto para atingir cargos gerenciais e o reconhecimento da empresa onde se está empregado (AVERBACH e OLIVEIRA, 2013). Desta forma, a expatriação torna-se importante no processo de enriquecimento de carreira, estando diretamente relacionada ao seu desenvolvimento, principalmente neste contexto de internacionalização das empresas.

O estudo de Averbach e Oliveira (2013), realizado com os funcionários expatriados de uma empresa brasileira, permite concluir, com base nos relatos, que a expectativa era de que por meio do processo de internacionalização da carreira, eles alcançassem ascensão profissional mais rápida. No entanto, nem sempre a missão em terras estrangeiras pode significar apenas “glamour”, recompensas para carreira e formação de profissionais globais para as empresas. Segundo Spanger (2012) existe um lado de “sombras” nas expatriações que se reflete nos desafios do próprio trabalho, da adaptação geral do executivo, do seu cônjuge e família e todas as repercussões no curto e longo prazo.

A despeito da importância que o expatriado tem para as empresas, elas não necessariamente administram de forma cuidadosa e adequada a indicação de candidatos a uma designação internacional. Diferentes autores (PEREIRA, PIMENTEL e KATO, 2005; TANURE, EVAN e PUCIK, 2007; SPANGER, 2012) concordam que, nas empresas, o conhecimento técnico e o desempenho na operação doméstica são os fatores que mais pesam na escolha do executivo a se expatriar, refletindo a crença de que os bons resultados obtidos em um determinado país irão se repetir em outro contexto. A ênfase é nos aspectos técnicos e pouco se faz no sentido de verificar qual a habilidade intercultural do candidato. Menor atenção ainda é dada a outros aspectos tais como a disposição da família em viver num país estrangeiro o seu bem-estar no novo local, além da preparação deles para o novo ambiente.

Kato, Pereira e Pimentel (2005) reviram vários estudos que apontam a dificuldade de ajustamento do cônjuge ou da família do expatriado, como motivo relevante para o fracasso da expatriação, o que representa custos altíssimos para as empresas. Por outro lado, conforme esta revisão, bem como a de Cole (2012) e a de Gupta, Banerjee e Gaur (2012), a correlação positiva entre a adaptação familiar, especialmente o ajustamento do cônjuge ao país hospedeiro e o sucesso da expatriação, foi verificada frequentemente nas pesquisas analisadas, independentemente de ser o cônjuge homem ou mulher.

Apesar de a adaptação do cônjuge ter importância reconhecida para o sucesso da expatriação, vale ressaltar que a medida do sucesso da empreitada internacional, do ponto de vista empresarial, envolve outros componentes que vão desde o planejamento da expatriação, normalmente com foco no desenvolvimento de habilidades de liderança global, passando pela escolha de candidatos que possam combinar habilidades culturais com as técnicas e executar com qualidade o projeto para o qual foram enviados e que ao retornar no final do tempo planejado, possam manter-se motivados, retornando à empresa de origem com toda experiência e conhecimento adquiridos no exterior (BLACK e GREGERSEN, 1999).

Na maioria dos estudos que abordam o tema da expatriação ainda se encontra, com mais frequência, o arranjo caracterizado pelo homem executivo expatriado e a mulher como cônjuge acompanhante (SOUZA A., 2009; MÄKELÄ et al., 2011; GUPTA, BANERJEE e GAUR, 2012; SPANGER, 2012). Todavia, a família onde o homem é o provedor, a sua atuação e interesse são exclusivamente voltados para a esfera pública enquanto a mulher, focada nos interesses primordialmente domésticos, como por exemplo, os cuidados com os filhos e a organização do lar, portanto, a esfera privada, tem cada vez mais dado lugar à família contemporânea. Nessas famílias, tanto homens como mulheres possuem aspirações profissionais que os levam a transitar tanto pela esfera pública quanto pela privada,

negociando interesses, projetos, assim como momentos de vida, considerando os projetos pessoais, familiares e profissionais de cada um (SOUZA R.; RAMIRES, 2006).

A partir da década de 1970, quando as mulheres foram conquistando um espaço maior no mercado de trabalho, os casamentos de dupla renda e de dupla carreira se tornaram mais e mais frequentes. No Brasil, um levantamento feito em 2009 mostrou o expressivo aumento da participação feminina em profissões antes consideradas de domínio masculino. As mulheres representavam 41,7% dos empregos formais para médicos, 50% para advogados, 47% dos empregos para procuradores e advogados públicos, 37% dos postos de magistrados, 41% dos membros do Ministério Público e 56% dos empregos formais para arquitetos. (BRUSCHINI et al., 2011). Além disso, o empenho e a dedicação das mulheres à vida profissional, aliados à sua sólida formação acadêmica, têm-nas levado cada vez mais estas a postos de comando dentro das organizações.

Segundo Bruschini et al., (2011), baseados na Relação Anual de Informações Sociais Rais (2004-2009), em 2004, 31% das mulheres ocupavam cargos de Diretoria Geral e, em 2009, apenas 32% delas exerciam este mesmo cargo, ou seja, um aumento muito discreto, o que significa que elas ainda atingem menos as posições de maior poder nos espaços institucionais. Mesmo que ainda em menor número no total, a chegada das mulheres aos postos de alto comando nas organizações não é um fenômeno circunscrito à realidade nacional. O acesso feminino a postos de maior destaque e visibilidade no mundo corporativo é um fenômeno global (THOME, 2012).

No que diz respeito à expatriação, por exemplo, as empresas estão constantemente lutando por encontrar funcionários qualificados que aceitem e possam cumprir com sucesso compromissos internacionais e, para isso, estão tendo que olhar para além do tradicional grupo de executivos composto quase que exclusivamente por homens (COLE, 2012).

O número de mulheres expatriadas com homens como cônjuge acompanhante tem crescido lentamente e a tendência é que este fenômeno continue (COLE, 2012). Segundo estudos feitos por esta mesma autora, as executivas expatriadas têm sido avaliadas como tendo o mesmo padrão de sucesso que os executivos expatriados em termos de desempenho diante dos desafios internacionais e, ainda, revelam melhor índice de ajustamento do que eles.

Ao tratarmos da mulher casada que assume um desafio profissional em outro país, estamos incluindo o outro cônjuge, neste caso o masculino, que vivencia uma experiência pouco comum às normas de gênero. Esta situação agrega mais complicadores quando consideramos a circunstância de que ele possa ter uma carreira que sofrerá interrupção. Portanto, a conjugalidade deverá absorver estas possibilidades de perda, tornando-se ainda

mais complexa e despertando nosso interesse em circunscrever o escopo da pesquisa a este tipo de opção.

1.1 Casais de Dupla Carreira

Consideramos adequado iniciar aqui, ampliando o entendimento sobre o significado de carreira. Dutra (1996) no seu livro *Administração de Carreiras*, fruto do seu doutorado, deixou clara a dificuldade de uma definição, devido ao fato de ser um termo muito utilizado no nosso cotidiano, ao qual se agregam vários significados. Por exemplo, carreira pode representar a ideia de um caminho que pode ser percorrido por alguém, ou sequência de atitudes e comportamentos, associados a experiências relacionadas ao trabalho. Para Dutra (1996) estas definições não consideram determinantes colocados pela empresa e pela sociedade. Assim, este autor utiliza o conceito de carreira, cunhado por Lendom e Strumph (1982) uma vez que engloba uma conciliação dinâmica entre as expectativas da pessoa e da empresa:

carreira são as sequencias de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade. Da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação da sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança. (DUTRA, p.17,1996)

Esta definição nos ajuda a entender a complexidade do conceito e, com certeza, embasa ainda o entendimento sobre carreira. Outras mudanças, entretanto, têm ocorrido no mundo, especialmente no mundo dos negócios, como visto anteriormente, e que repercussões tudo isso pode trazer para o entendimento e o funcionamento das carreiras no mundo contemporâneo?

Atualmente as organizações estão imersas em mudanças constantes, tais como a intensa competição internacional, a busca pela melhoria na produção e qualidade dos serviços, o aumento de produtividade, sem falar das inovações tecnológicas. A estabilidade no emprego vista como algo que proporcionava um percurso ascendente de carreira, hoje é questionada e a palavra da vez é a empregabilidade. O que se busca hoje são indivíduos que invistam no desenvolvimento cada vez maior de habilidades que os tornem imprescindíveis em suas empresas ou a outras e, desta forma, ao invés de carreira de longos anos dentro de uma

empresa, fala-se cada vez mais no desenvolvimento de trajetórias diversas ao longo do tempo ou até mesmo paralelas (TOLFO, 2002). A reportagem de fevereiro de 2014 da revista *Você RH*² intitulada “a morte da carreira”, examina o contexto de crise internacional que o mundo está vivendo e coloca que a carreira profissional, entendida como a progressão ascendente no tempo e na organização, finalmente morreu. Nesse novo contexto, surge o conceito de trajetórias profissionais, que seriam sequências de ocupações profissionais, adaptadas a situações e circunstâncias concretas que a pessoa tem ao longo da vida.

Vale ressaltar que este movimento nem sempre é linear e não requer progressões contínuas, facilitando o aparecimento de indivíduos que gerenciam seu desenvolvimento profissional, ao fazer escolhas do que lhes seria mais adequado no momento e que consideramos algo positivamente associado às designações internacionais. A partir do entendimento da complexidade do que significa carreira, nos proporemos agora a examinar como se formam e se relacionam os casais em dupla carreira.

Conforme exposto anteriormente, a entrada maciça das mulheres no mercado de trabalho com excelente nível educacional, aliado à possibilidade de crescimento profissional dentro das organizações, foi o terreno fértil para o surgimento das mulheres de carreira. As relações matrimoniais dessas mulheres, muito provavelmente com homens nas mesmas condições profissionais, deram origem aos casamentos de dupla carreira.

O casamento em que ambos os cônjuges trabalham tem sido denominado pela literatura de casamento de duplo trabalho ou dupla carreira. Vale, entretanto, distinguir a diferença entre estes dois tipos de casamento. Diniz (1999) através dos seus estudos sobre a interação casamento e trabalho nos traz uma distinção que consideramos adequada e esclarecedora. Duplo trabalho pode ser considerado uma categoria geral que engloba todas as outras subcategorias de casais onde ambos trabalham fora em tempo integral, incluindo o duplo trabalho, dupla carreira e os casais mistos.

Os casamentos de duplo trabalho referem-se aos casais que trabalham fora em tempo integral, em atividades que geralmente não requerem alto grau de instrução, que estão mais sujeitas a interrupções e onde não há delimitação clara de etapas de progressão. São aquelas profissões que não requerem maior investimento, além do conhecimento das tarefas diárias, demandadas pelo trabalho. O modelo de dupla carreira distingue-se deste em função do maior grau de envolvimento com a carreira por parte de cada cônjuge, combinado com o desejo de preservar e manter a vida a dois. A carreira exige grande dedicação, empenho pessoal e

² Disponível em: < <http://exame.abril.com.br/revista-voce-rh/edicoes/30/noticias/a-morte-da-carreira>>. Acesso em: 20 mar. 2014.

aperfeiçoamento (DINIZ, 1999; MONTEIRO, 2001; MÄKELÄ et al., 2011). A esse respeito, Diniz esclarece:

são casais onde ambos os esposos exercem profissões conhecidas como “carreiras” (...), por exigirem um alto grau de instrução e treinamento, de comprometimento com o trabalho e reciclagem constante. São também atividades cujo exercício requer investimento e interesse pessoal altos, principalmente porque as demandas do trabalho são levadas para, ou até mesmo invadem, as outras áreas da vida. (DINIZ, p.35, 1999)

E finalmente, os casais mistos que são aqueles em que um cônjuge pode estar envolvido com uma carreira e o outro, geralmente a esposa, com um trabalho. De modo geral, estes casais reproduzem as normas de gênero na qual a vida profissional do homem ocupa posição de maior destaque econômico e social (DINIZ, 1999).

De acordo com Abele e Volmer (2011) os casais de dupla carreira representam uma diade onde ambos têm formação educacional de alto nível, são altamente orientados para a carreira e trabalham muitas horas em funções extremamente complexas e sofisticadas. Essa configuração tem como principal desafio conciliar ambas as carreiras e as aspirações de crescimento profissional com a conjugalidade e a vida familiar harmoniosa.

Rapoport e Rapoport (1969) apud Abele e Volmer (2011) foram os pioneiros a identificar e estudar essa nova configuração de conjugalidade. Em seus estudos foram ressaltados cinco principais desafios, vivenciados por esses casais. São eles: sobrecarga de trabalho, diminuindo o tempo para a vida familiar e conjugal; ter que conciliar o papel profissional com outros relacionados à família (principalmente para mulheres – ser mãe e ser profissional); dilemas de identidade em função de os papéis diversos exigirem comportamentos diferentes (mulheres com comportamentos mais assertivos e pró-ativos no trabalho e amorosos e cuidadosos dentro do lar); dificuldade de expandir relacionamentos sociais em função do tempo dedicado ao trabalho e da falta de afinidade com outros casais com estilo de vida muito diferente e, finalmente, os desafios relacionados às decisões de ter que limitar a carreira em função de compromissos familiares e das dificuldades para acomodar as demandas de duas carreiras quando a mudança numa delas interfira também na do outro, algo que se amplia quando consideramos as decorrências da expatriação para ambos os cônjuges

A recente revisão da literatura realizada por Abele e Volmer (2011) permitiu identificar que muitos conflitos e estresse estão associados à escolha de viver em uma relação de dupla carreira, justamente devido aos dilemas e desafios identificados pelos Rapoport (1996) conforme mencionado no parágrafo anterior. Entretanto, baseados nesta mesma

revisão, os autores sinalizaram que também existem muitas vantagens nesse tipo de conjugalidade, relacionadas, por exemplo, ao incremento da renda familiar; maior balanço de poder e influência entre os parceiros; maior igualdade de gênero, crescimento pessoal, alta autonomia e respeito mútuo, o que também se verificou no Brasil nos estudos de Diniz (1996; 1999) e Meirelles (2001).

Um dos aspectos centrais do cotidiano dos casais de dupla carreira é a entrada e a administração de duas rendas. Segundo os estudos de Meirelles (2001) e Martins (2006), no que se refere à relação com o dinheiro, estes casamentos mostram-se mais igualitários, apresentando maior participação das mulheres não só no incremento da renda familiar, mas também em algumas decisões e projetos em relação a investimentos. Todavia, foi observado que, em alguns casos, ainda predomina um maior controle masculino associado a uma delegação feminina em relação aos assuntos financeiros do casal.

A divisão das tarefas domésticas tende a ser um estressor na conjugalidade e Jablonski (2010) constatou que ainda recai sobre as mulheres a responsabilidade maior por essas tarefas e aos homens, o papel de colaboradores, configurando neste caso, a dupla jornada de trabalho feminino, entretanto, sem causar, como seria esperado, um aumento considerável de conflitos na relação conjugal. Mas enquanto o estudo de Jablonski (2010) se refere às camadas médias urbanas de duplo trabalho, as considerações sobre a dupla carreira têm outra qualidade. Diniz (1999) afirma que neste contexto, recursos ambientais, tais como uso de tecnologia moderna nos aparelhos domésticos, contratação de empregadas domésticas, apoio de familiares são usados a fim de diminuir a sobrecarga exigida na conciliação entre vida familiar e profissional. Além destes, essa autora também enfatiza outros recursos, utilizados por esses casais, como os pessoais, que seriam as características de personalidade, como humor, flexibilidade, disponibilidade, criatividade e autoestima, além de compartilharem os mesmos valores e atitudes em relação ao trabalho e à família; os interacionais, que envolvem aspectos comunicacionais como, por exemplo, uso frequente do diálogo, capacidade de negociação, resolução de conflitos e apoio mútuo.

De acordo com Perlin e Diniz (2005), o envolvimento de ambos os cônjuges com a vida profissional favorece a diminuição do tempo para intimidade do casal, para família e para si próprio, além de uma pressão social para o investimento na carreira profissional. Apesar de essa configuração sugerir terreno fértil para o aparecimento de conflitos, as autoras encontraram entre eles alto grau de satisfação no casamento. Podemos supor que os casais parecem desenvolver estratégias para adaptarem-se às situações estressantes da vida atual, de modo a manter a qualidade e um balanço mais equilibrado entre individualidade e as questões

conjugais. Sobre este ponto, Meirelles (2001) constatou que as mulheres de dupla carreira entrevistadas utilizavam os recursos ambientais mencionados por Diniz (1999), como a contratação de empregadas domésticas, como também a escola para os filhos como recursos para conciliarem a carreira com a família.

Assim, de acordo com a literatura consultada sobre este assunto (MEIRELLES, 2001; MARTINS, 2006; BERTOLLO et al., 2007; SOUZA A., 2009; ABELE e VOLMER, 2011; SPANGER, 2012) os casais de dupla carreira estabelecem uniões mais igualitárias, menos hierárquicas, os cônjuges participam mais conjuntamente das decisões da família, trocam ideias a respeito de projetos comuns, dividem responsabilidades e valorizam o diálogo e a parceria do outro. Todavia, segundo estes mesmos estudos, esses padrões igualitários de relacionamentos convivem com outros mais tradicionais nos quais se percebe a existência de domínios ditos masculinos e femininos, ainda bem diferenciados e preservados. Há incoerência entre o discurso e a prática. De fato o tipo de ajustamento conseguido permanece aquele descrito por Levinson (1996) como casamentos neotradicionais, nos quais a mulher se desenvolve profissionalmente, mas a estrutura do poder doméstico ainda traz traços das configurações familiares das décadas anteriores.

Em 1999, Diniz já afirmava que, a maioria dos casais serão em algum momento do ciclo vital, casais em duplo trabalho, em função do acesso cada vez maior das mulheres ao mundo do trabalho. Poderíamos complementar, dizendo que serão, mais provavelmente, casais de dupla carreira, em consequência das demandas do mercado de trabalho em termos de busca de profissionais cada vez mais preparados e comprometidos e também como já mencionamos, do crescente nível educacional principalmente das mulheres que estão adentrando o mercado de trabalho atualmente.

Todavia, apesar da forte tendência das conjugalidades de dupla carreira, evidenciamos tanto na pesquisa de Martins (2006) quanto na de Spanger (2012), que as negociações relacionadas às limitações de carreira em função de compromissos familiares ou sobre a acomodação das demandas de duas carreiras pela mudança na carreira de um cônjuge envolvem momentos de tensão e negociação. Nesses casais, o que se observa é que, apesar do sucesso no campo profissional, as mulheres colocam limites na sua carreira, caso esteja trazendo prejuízos para a família ou para o relacionamento conjugal. Assim, constatamos maiores perdas e sacrifícios da carreira feminina, além de uma desigualdade relativa entre homens e mulheres, muito provavelmente em função das normas de gênero associadas ao mundo do trabalho.

Considerando que no nosso estudo a carreira feminina foi privilegiada em função da expatriação e o cônjuge masculino foi como acompanhante de sua esposa executiva, contrariando as normas de gênero, é lícito investigarmos que tensões, negociações e arranjos foram vivenciados por estes casais?

1.2 O Cônjuge Acompanhante

Como vimos descrevendo, existe a tendência de que os casamentos atuais sejam cada vez mais relacionamentos de dupla carreira, e que um dos movimentos que um homem e/ ou uma mulher de carreira pode fazer no seu percurso profissional é viver uma experiência de expatriação, em função da internacionalização das empresas e do mundo dos negócios. A partir deste cenário, esses casais terão que administrar a negociação das demandas e momentos de carreira de cada um a fim de tomarem a decisão de expatriar. Desta forma, surge o cônjuge acompanhante, que é aquele cônjuge que momentaneamente abriu mão da sua carreira para acompanhar o seu companheiro(a) numa experiência em terras estrangeiras. Consideramos assim, importante fazer breve levantamento da literatura sobre a experiência do cônjuge acompanhante, uma vez que, conforme Freitas (2006) existem alguns pontos de vulnerabilidade na expatriação, dentre eles merece destaque o processo de adaptação cultural da família do profissional e, mais particularmente, o de seu cônjuge.

O interesse no estudo do ajustamento internacional, isto é, do executivo(a) expatriado(a) já ocorre na literatura há mais tempo. Black, Mendenhall e Oddu (1991) apresentaram um trabalho que procurava descrever um modelo compreensivo do ajustamento internacional, integrando múltiplas perspectivas teóricas e empíricas, tanto do ajustamento doméstico quanto do internacional. Neste trabalho os autores mencionam que as habilidades individuais, tais como autoeficácia (bem-estar e recursos psicológicos), habilidades relacionais (abertura para novos relacionamentos) e habilidades perceptivas (habilidades cognitivas para perceber corretamente e avaliar o ambiente estrangeiro) são fundamentais para a adaptação deste indivíduo ao país hospedeiro. Entretanto, como um dos maiores fatores que contribuem para o sucesso ou insucesso da expatriação está relacionado à família do expatriado (a), mais especificamente ao cônjuge, esses autores reforçam que se este não possuir essas competências, é muito provável que a designação internacional do executivo (a) seja prejudicada ou até mesmo interrompida porque, sem elas, o cônjuge muito dificilmente se ajustará a nova cultura.

Souza A. (2009), no seu estudo com esposas que acompanharam os maridos na expatriação, observou que elas utilizavam como principal trunfo, nos enfrentamentos de desafios dessa experiência, suas características de personalidade e recursos psicológicos, particularmente flexibilidade, espírito aventureiro e alto nível de motivação.

O sucesso da expatriação não depende exclusivamente das competências técnicas do executivo (a) a ser expatriado. Fatores como habilidades interculturais, momento do ciclo vital, características pessoais, disponibilidade da família e mais especificamente a do cônjuge, para mudança, além de características pessoais do cônjuge, são aspectos muitas vezes subavaliados ou até mesmo negligenciados pelas empresas (BLACK, MENDENHALL e ODDOU, 1991; HARVEY e WIESE, 1998; PEREIRA, PIMENTEL e KATO, 2005; FREITAS, 2006; TANURE, EVAN e PUCIK, 2007; MÄKELÄ et al., 2011; COLE, 2012 e GUPTA, BENERJEE e GAUR, 2012).

Segundo o levantamento feito por Pereira, Pimentel e Kato (2005) os três principais fatores a que se atribui o grau de sucesso dos expatriados são: (1) adaptação intercultural; (2) habilidades técnicas para a tarefa e para gestão; (3) a estabilidade e adaptabilidade da família. Para estes autores, a família e, em especial, o cônjuge fica mais exposto à cultura local, tendo que providenciar tudo o que diz respeito à adaptação e ao funcionamento da infraestrutura doméstica, podendo referir sentimentos de solidão e desespero ao ter que assumir todas essas tarefas sozinho, ainda mais sabendo que está sacrificando sua carreira para possibilitar o desenvolvimento na carreira do outro (HARVEY e WIESE, 1998). Por outro lado, o expatriado, envolvido com os compromissos profissionais, fica à margem deste processo, em contato na maior parte do tempo com a cultura da empresa que mantém muitos aspectos do país de origem. Desta forma, a passagem do cônjuge pelos quatro estágios do ajustamento cultural, tais como: fase da lua de mel (primeiros momentos, envolve a novidade); o choque cultural (passada a fase da novidade é a entrada na rotina daquele país com todas as diferenças e dificuldades associadas à distância e saudade do que era familiar); ajustamento cultural (quando começa a ter maior domínio da cultura local) e entusiasmo (quando começa a perceber os pontos positivos da cultura local e há um domínio bem maior da rotina diária), pode refletir positiva ou negativamente no processo de adaptação geral da família e consequentemente no sucesso ou insucesso da expatriação.

De modo geral, a decisão sobre a expatriação é relatada como sendo decisão conjunta do casal, que avalia todos os prós e contras e entende que a relocação vai ser algo que beneficia a família como um todo. Desta forma tanto o executivo (a) quanto o cônjuge

sentem-se comprometidos com a decisão e o projeto transforma-se num projeto do casal (SOUZA A., 2009; MÄKELÄ et al., 2011; COLE, 2012).

Mäkelä et al. (2011) entrevistaram 39 executivos(as) expatriados, 23 homens e 16 mulheres, sobre o papel dos cônjuges entre casais em dupla carreira na expatriação. Foram encontrados seis diferentes tipos: o cônjuge apoiador (que oferece suporte emocional e prático para o executivo, inclusive apoiando e discutindo decisões relacionadas à carreira); o cônjuge flexível (aquele que se mostra versátil para acomodar as demandas da carreira do executivo, buscando ativamente formas de se manter produtivo e criando sua própria rede de contatos); o cônjuge determinante (aquele que em função de alguma característica pessoal ou de vida vai determinar ou facilitar a decisão de expatriação por parte do executivo); o cônjuge instrumental (aquele que oferece algum benefício para o executivo, seja status, segurança financeira ou mesmo um confortável e agradável ambiente doméstico); o cônjuge restritivo (aquele que oferece resistência à expatriação, normalmente devido à falta de infraestrutura ou à falta de habilidade com o idioma do país hospedeiro) e o cônjuge igual (aquele que opta por não interromper sua carreira e, por causa disso, cada um dos cônjuges vive numa casa, em países diferentes, viajando muito entre elas).

Nesse estudo, o cônjuge apoiador foi o que mais emergiu do relato dos executivos(as) entrevistados, seguido do cônjuge flexível nas expatriações bem sucedidas. Os autores justificaram este resultado devido ao fato de todos os executivos(as) terem relatado que a decisão de expatriar foi em comum acordo com seus cônjuges. Os executivos(as) referem que o papel que os cônjuges desempenham durante a expatriação é de extrema importância e os descrevem de forma positiva, apesar dos desafios enfrentados por casais em dupla carreira, principalmente em designações internacionais.

No que se refere ao suporte oferecido pelas empresas aos cônjuges, foi identificado na literatura que ainda é pouco adequado e completo e, quando ele existe, normalmente é focado no cônjuge feminino (HARVEY e WIESE, 1998; MÄKELÄ et al., 2011; COLE, 2012, SPANGER, 2012). Uma questão muito pouco atendida pelas empresas é a necessidade de autorrealização dos cônjuges. Na maioria dos países a que são enviados, eles não podem trabalhar, tendo que interromper temporária ou até definitivamente suas carreiras. Essa foi uma situação recorrente nas entrevistas que Spanger (2012) fez com executivos(as) e seus cônjuges expatriados, gerando neles situação de dependência e insegurança pessoal.

A capacidade de desenvolver uma rede de contatos e relacionamentos de amizade foi percebida como condição fundamental para um bom ajustamento, principalmente para o cônjuge, uma vez que se encontra mais isolado do contato social, pelo fato de, na maioria das

vezes, não estar trabalhando (BLACK, MENDENHALL e ODDU,1991). As esposas que acompanharam os maridos expatriados, entrevistadas por Souza A. (2009) foram exemplos de um grupo bem sucedido em vários níveis de adaptação sócio-cultural, pois conseguiram desenvolver suas próprias redes de relacionamento e amizades, além de se manterem trabalhando, mesmo que com interrupção na carreira original ou no desenvolvimento profissional.

As possibilidades de viagens para locais diferentes, conhecimento de novas culturas, aprender novas línguas são algumas das medidas adotadas e valorizadas pelos cônjuges e que são consideradas medidas saudáveis de enfrentamento desse tipo de desafio (SOUZA A., 2009; SPANGER, 2012).

Para muitos deles a expatriação acaba se tornando uma oportunidade para realização de alguns projetos pessoais, impossíveis de se realizarem no país de origem, desde projetos relacionados a investimentos em estudos até a oportunidade de viver mais intensamente a maternidade, parentalidade ou conjugalidade (SOUZA A., 2009; SPANGER, 2012; SANTOS, 2013).

Segundo o estudo de Spanger (2012), entre vantagens e desvantagens da expatriação, para os cônjuges, não houve arrependimento das decisões tomadas. Nesse sentido eles reforçaram a maturidade que adquiriram, a autoconfiança, a união entre o casal em alguns casos, a abertura de espírito, o alargamento de conhecimentos, as oportunidades de cultura e lazer na expatriação.

Assim, pode-se concluir que, independentemente de o acompanhante ser o homem ou a mulher, é de fundamental importância considerar a influência do cônjuge na expatriação. O papel que ele vai desempenhar e seu processo de adaptação será determinado por vários condicionantes que podem ser pessoais, sociais, culturais e, por que não, de gênero também?

CAPÍTULO II

2. GÊNERO E MASCULINIDADES: O CÔNJUGE MASCULINO ACOMPANHANTE

O som familiar da porta da garagem, se abrindo, anuncia a chegada da sua esposa, retornando do trabalho. Após descansar sua pasta e retirar seu paletó, ela olha para você e diz, “Eu tenho uma pergunta interessante para você, meu querido. O que você acha de irmos para o exterior...” Imediatamente, você imagina umas férias incríveis, quem sabe um cruzeiro, belos hotéis, drinks especiais de boas vindas. ... “pelos próximos três anos??” Bem-vindo, ao moderno mundo do cônjuge masculino acompanhante. (HARVEY e WIESE, 1998)

Neste capítulo procuraremos entender o conceito de gênero como uma categoria útil de análise nas relações entre homens e mulheres e nas construções das relações sociais. Procuraremos entender como os estudos de gênero trouxeram visibilidade à masculinidade(s), a questões relacionadas aos homens e como estes vivenciam e negociam a expressão de sua masculinidade(s). Consideramos estas questões extremamente pertinentes e importantes, uma vez que nosso estudo se refere ao como o homem vivencia uma experiência pouco comum dentro das normas de gênero ainda prevalentes, a despeito da maior igualdade entre os sexos

2.1 Gênero e Masculinidades

Comumente se pensa e se fala a respeito de homens e mulheres como seres diferentes em vários aspectos. As formas de pensar, de se comunicar, de se relacionar, de conhecer, até mesmo de falar e de escutar são ditas como diferentes. Segundo Kimmel (2013) é baseado nesta intuição que se os percebe como se fossem seres de planetas distintos, fazendo uma alusão ao livro do psicólogo John Gray “Os homens são de Marte e as mulheres são de Vênus”. Porém, como argumenta este mesmo autor, homens e mulheres não só são do mesmo planeta como também estão juntos no mesmo ambiente de trabalho, são avaliados pelos mesmos critérios, estão sentados nas mesmas salas de aula, leem os mesmos livros, frequentam os mesmos restaurantes e mais, dividem a mesma casa, preparam e comem a mesma comida e também leem os mesmos jornais. Para Kimmel (2013) essas diferenças atribuídas ao gênero são uma forma de explicar outro fenômeno universal, chamado de desigualdade de gênero. Segundo este autor:

Gênero não é um simples sistema de classificação, no qual o homem e a mulher biológicos são classificados, separados, e socializados de acordo com os papéis

sexuais. Gênero também expressa a desigualdade universal entre homens e mulheres. Quando falamos de gênero nós também falamos de hierarquia, poder, desigualdade e não simplesmente diferença (KIMMEL, p.2, 2013).

Joan Scott (1995) conceitua gênero, baseando-se na conexão integral entre duas proposições: “o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseados nas diferenças percebidas entre os sexos” e “o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder” (p. 21).

O que se pode observar com estas duas conceituações de gênero é que o termo está ligado a muito mais do que a simples diferenciação sexual baseada no determinismo biológico. Relaciona-se com um contexto maior pois, como disse Maciel Jr (2006) “é impossível desvincular as pessoas como seres sexuados do seu contexto histórico, político, cultural e geográfico” (p. 9).

Para Kimmel (2013), as duas tarefas de qualquer estudo de gênero parecem ser explicar a diferença e a desigualdade ou, melhor a diferença e a dominação. Maciel Jr (2006) revela que a literatura científica tem produzido pesquisas e obras muito importantes, baseadas na questão: como e por que as diferenças entre homens e mulheres têm servido para justificar o privilégio e o domínio daqueles sobre estas? Sobre este ponto, Kimmel (2013) enfatiza que é por meio da ideia de diferença que a desigualdade é legitimada, pois para ele a diferença de gênero é um produto da desigualdade de gênero e não o contrário, como acreditam as escolas de pensamento, fundamentadas no determinismo biológico e na socialização diferencial.

Foi dentro do contexto do movimento feminista, mais especificamente durante a segunda onda do movimento, a partir dos anos 60, que foi definido o conceito de “relações de gênero”. A condição de desigualdade das mulheres ficava evidenciada pela luta dos direitos iguais destas em relação aos homens, associada ao compromisso de melhorar a posição das mulheres na sociedade. Esta condição de desigualdade podia ser identificada seja como dominação masculina, como herança do patriarcado, desigualdade de gênero ou como os efeitos sociais da diferença sexual (CONNELL, 2000; MACIEL JR, 2006)

Okin (2008) ressalta outro ponto interessante que os estudos feministas iluminam sobre o gênero como uma categoria de análise que levanta muitas questões sobre as distinções entre as esferas pública e privada. Uma destas distinções se refere ao mundo do trabalho. Assim, cabe aos homens, muito em função das teorias e práticas patriarcais do passado, a esfera pública, isto é, o mundo do trabalho, da vida econômica e política e, às mulheres cabem as ocupações da esfera privada da domesticidade e reprodução. Segundo esta autora, desde os princípios do liberalismo do século XVII, tanto os direitos políticos quanto os direitos

pertencentes à concepção moderna liberal de privacidade e do privado têm defendido, como direito, o indivíduo ter a sua privacidade assegurada. O indivíduo aqui é entendido como este homem que atua na esfera pública e busca no seio do lar a sua privacidade, a garantia de não sofrer interferência no controle que exercia sobre os outros membros da sua esfera privada. Entretanto, às mulheres já dentro da esfera privada, não se fazia menção aos seus próprios direitos de privacidade. Assim, a questão levantada, quando se tem em mente o gênero, é até que ponto é possível que elas encontrem essa privacidade na esfera doméstica? Neste contexto, o que é o privado para o homem não o é para a mulher.

Nesse sentido, Weinstein (1971) apud Okin (2008) faz uma analogia muito interessante da relação entre o público e o privado e as camadas de uma cebola. Assim como a camada que está do lado de fora de outra camada estará também dentro de outra, assim também se comportam o público e o privado, isto é, não como tendo significados fixos e antagônicos, mas como relacionais, pois o que é público em relação a uma esfera da vida, pode ser privado em relação a outra.

Desta forma, a partir dos estudos feministas ficou cada vez mais clara a centralidade do gênero como um dos fatores da organização da nossa vida social, além de classe e raça, que eram os principais organizadores que definiam e prescreviam a vida social (CONNELL, 2000; KIMMEL, 2013).

Segundo Kimmel (2013), os estudos feministas, ancorados nos estudos de gênero, trouxeram visibilidade à masculinidade e às questões relacionadas aos homens. Segundo este autor, os estudos sobre homens são sempre associados a estes enquanto líderes políticos, heróis militares, cientistas, escritores ou artistas. “Homens enquanto homens são invisíveis” (p.6). Qual a implicação dos estudos de gênero para o homem e para o entendimento da masculinidade? Afinal, gênero não se aplica só às mulheres.

Um dos fatores que explica a invisibilidade da masculinidade em relação aos estudos de gênero é que o privilégio confere invisibilidade. Ser homem de classe média e branco confere um privilégio e um poder a este indivíduo que é como se o excluísse das questões relacionadas à classe, raça ou gênero, fazendo com que a sua condição fosse a norma, o padrão. Uma mulher branca não pensa em raça ao se descrever, diferentemente de uma mulher negra. Da mesma forma, um homem branco, de classe média, também não pensa em gênero ao se descrever (KIMMEL, 2013). Porém, da mesma forma que a mulher negra, a mulher e o homem brancos, também estão inseridos dentro dos mesmos organizadores sociais referentes à raça, classe e gênero que é um dos eixos em torno do qual a vida social é organizada e através do qual entendemos nossas experiências nas variadas culturas, ao longo

do tempo histórico, entre homens e mulheres de mesma cultura, ao longo do ciclo vital; além disso, ainda se intercrusa com outros eixos como classe, raça, etnia e religião. Cada um destes eixos relacionados modifica o outro. Nesse sentido, pode-se dizer que não existe uma definição única de masculinidade ou feminilidade que seja adequada a todas as possibilidades de ser masculino e feminino em todos os tempos. É necessário pluralizar estes termos, e, desta forma, pensar em **masculinidades** e **feminilidades**. Para Kimmel (2013), dentro de uma sociedade em um determinado momento, muitos significados de masculinidade e feminilidade coexistem e, independentemente de em muitos aspectos homens e mulheres serem diferentes, sem serem necessariamente opostos, existe uma diferença ainda maior entre homens e entre mulheres, isto é, nas formas de ser masculino – **masculinidades** – e nas formas de ser feminino – **feminilidades**.

Sendo o entendimento da construção da masculinidade um dos eixos principais por meio do qual pretendemos compreender a vivência do cônjuge masculino que acompanha sua mulher executiva numa experiência de expatriação, as conclusões-chaves em relação à evolução dos estudos sobre masculinidade apresentados por Connell (2000) no livro *The Men and the Boys*, parecem ser importantes e, mais do que isso, adequadas para a tarefa a que nos propusemos neste estudo. São elas: Múltiplas Masculinidades, Hierarquia e Hegemonia, Masculinidades Coletivas, Corpos como Arenas, Construção Ativa, Complexidade Interna e Contradição, Dinâmicas.

Múltiplas Masculinidades

Não há um padrão único de masculinidade que se acha em todos os lugares. É preciso falar em **masculinidades** e não em **masculinidade**. Diferentes culturas em diferentes momentos da história constroem gênero de formas diferentes. Em sociedades multiculturais há múltiplas definições e dinâmicas de masculinidades. A diversidade, entretanto, não é puramente uma questão de diferença entre comunidades. Diversidade também existe dentro de um mesmo contexto. Dentro de uma mesma escola, ambiente de trabalho ou grupo étnico pode haver diferentes maneiras de se exercer a masculinidade.

Hierarquia e Hegemonia

As diferentes masculinidades estão longe de ser equivalentes, ao contrário, há relações sociais definidas entre elas, especialmente as relações de hierarquia, nas quais algumas masculinidades são dominantes enquanto outras são subordinadas ou marginalizadas. As masculinidades hegemônicas são as mais honradas e desejadas dentro de um determinado contexto, entretanto, não necessariamente são as formas mais comuns de masculinidades, muito menos, as mais confortáveis. Muitos homens podem viver sob certa tensão tanto dentro desta forma de masculinidade como distante dela. Já em relação a indivíduos que se destacam em algum segmento, como por exemplo os heróis do esporte, é esperado que se comportem dentro do padrão hegemônico, o que pode resultar em um alto custo em termos pessoais, danos à saúde ou outros constrangimentos na vida. A dominação da masculinidade hegemônica pode ser implícita, mas também veemente e violenta como nos casos de violência homofóbica.

Masculinidades Coletivas

As masculinidades são definidas coletivamente na cultura e são mantidas nas instituições. Os padrões de conduta da sociedade definem como as masculinidades devem ser incorporadas na vida dos indivíduos, mas também existem para além do pessoal, do individual. As instituições podem construir múltiplas masculinidades e definir as relações entre elas. Esse processo de construção coletiva da masculinidade pode acontecer em uma vasta gama de contextos, desde interações face a face na sala de aula ou no playground de uma escola até em ambientes muito mais complexos e formais. Em circunstâncias históricas diferentes, instituições distintas serão mais ou menos proeminentes na construção da masculinidade.

Sob este aspecto podemos pensar o trabalho, sendo elemento central da identidade masculina e, por isso mesmo, fundamental definidor do masculino como o ambiente por natureza onde se atesta e se confirma o funcionamento da masculinidade desejável, caracterizada por atitudes de racionalidade, autocontrole, capacidade de decisão, competitividade, ser capaz de prover e conquistar sucesso entre outras (SOUZA R.; MACIEL JR, 2014).

Corpos como Arenas

Não são os corpos dos homens que pura e simplesmente determinam os padrões de masculinidade. Mais do que isso, os corpos dos homens são endereçados, definidos, disciplinados e inclinados a prazeres pela ordem de gênero da sociedade no qual estão inseridos. Gênero é uma forma através da qual os corpos são introduzidos na história. Corpos são arenas para realização dos padrões de gênero, sendo ao mesmo tempo agentes e objetos das práticas de gênero.

Os corpos como arenas se revestem de uniformes que representam o que é esperado em termos de comportamentos nos contextos nos quais estão inseridos, oferecendo-lhes também um status. Na empresa o executivo usa o terno, nas quadras o atleta usa a camisa do seu time, nas organizações militares, a farda, e etc. em todas elas objetiva e performativamente indicando o lugar do homem na ordem social.

Na sua pesquisa com executivos globais, Spanger (2012) ouviu de duas executivas expatriadas a necessidade que tiveram de mudar a vestimenta no ambiente de trabalho, usando roupas mais sóbrias e semelhantes ao terno masculino para sentirem-se mais respeitadas pelos seus pares homens, utilizando os seus corpos para enquadrarem-se nos padrões de masculinidade esperados.

Construção Ativa

As masculinidades não são nem programadas em nossos genes, nem fixadas pela estrutura social independente ou antes da interação social. Elas aparecem à medida que as pessoas atuam e são ativamente produzidas, usando os recursos e estratégias disponíveis em um dado meio social. Assim como masculinidade, gênero não é algo que uma pessoa tem, mas um conjunto de atividades que uma pessoa faz.

No estudo de Maciel Jr (2006) sobre a construção e negociação da masculinidade ao longo do ciclo vital, observamos por meio das entrevistas com homens participantes da pesquisa que a construção da masculinidade se deu ao longo da vida em interface com várias esferas do fazer, seja no lazer como o jogo de sinuca no bar com o pai e os irmãos, seja das escolhas como, por exemplo, entrar para o exército ou no exercício do trabalho, garantindo a provisão da família, função central na definição da masculinidade (SOUZA R.; MACIEL JR, 2014).

Complexidade Interna e Contradição

Uma das razões principais por que as masculinidades não são fixas é porque elas não são homogêneas. As pesquisas sobre masculinidade muito frequentemente identificam condutas e desejos contraditórios (CONNEL, 2000).

Klein (1993) apud Connell (2000) num estudo com com fisiculturistas mostra o conflito destes entre a definição heterossexual da masculinidade hegemônica e a prática homossexual através do investimento que alguns destes fisiculturistas faziam na busca do corpo perfeito e exemplar.

Maciel Jr (2006) observa, ao entrevistar um dos participantes de seu estudo o qual se declara abertamente homossexual, que a sua trajetória de vida no que diz respeito à construção da sua masculinidade foi permeada de complexidades e contradições, tentando conciliar o seu desejo em relação a outros homens com estratégias que o ajudassem a manter todas as prerrogativas associadas à masculinidade hegemônica.

Dinâmica

As masculinidades sofrem mudanças. Elas são criadas em circunstâncias históricas específicas e, à medida que estas circunstâncias mudam, as práticas de gênero podem ser contestadas e reconstruídas.

Consideramos que o contexto no qual acontece a situação do nosso estudo, que é a ida do cônjuge masculino como acompanhante na expatriação de sua esposa, abrindo mão, mesmo que temporariamente, do trabalho, aspecto central de sua identidade (SOUZA R.; MACIEL JR, 2014), reflete uma configuração pouco comum dentro das normas de gênero. Essa configuração pôde se dar em função de várias mudanças, como vimos até aqui, no mundo do trabalho com a internacionalização das empresas, com o aumento do nível educacional das mulheres e a sua entrada no mercado de trabalho e, com o surgimento de novas conjugalidades, como os casais de dupla carreira. Poderíamos então nos perguntar, será que o mundo contemporâneo, palco de todas essas mudanças, está se tornando o cenário para a contestação e reconstrução das práticas de gênero restritivas? E, dentro do nosso interesse de pesquisa, como esses cônjuges acompanhantes, vivenciando uma experiência pouco comum na ordem de gênero, vão administrar as mudanças necessárias na sua masculinidade, contestando ou mantendo o *status quo*?

Como podemos ver, pensar sobre masculinidade (s) como uma prática de gênero não é algo simples e que envolva apenas uma observação rápida e superficial. Como disse Kimmel (2013), nós vivemos numa sociedade generificada, o que significa que tanto a diferença como a dominação são produzidas e reproduzidas em nossas interações sociais, nas instituições nas quais vivemos e trabalhamos. Desta forma, torna-se relevante identificarmos o que a literatura a respeito do cônjuge masculino acompanhante já tem registrado a respeito desta experiência.

2.2 Cônjuge Masculino Acompanhante

A epígrafe deste capítulo foi retirada de um artigo publicado em 1998, pelos autores Michael Harvey e Danielle Wiese, no qual abordam os casais em dupla carreira como um segmento de gerentes profissionais, extremamente importante, e uma realidade que vem crescendo muito nos Estados Unidos. Considerando que as movimentações profissionais num mundo cada vez mais globalizado podem ocorrer por mudanças para outros países, como é o caso da expatriação, o artigo deteve-se nas questões específicas com as quais as empresas multinacionais têm que lidar quando expatriam suas gerentes, e como podem agir proativamente para lidar com as preocupações e dificuldades encontradas por elas e seus cônjuges.

A realidade abordada por este artigo, de 16 anos atrás, continua sendo uma tendência forte nos dias atuais, de acordo com que vimos até agora, principalmente, a respeito de expatriação e casais de dupla carreira. Entretanto, ainda é escassa a bibliografia a respeito do cônjuge masculino acompanhante. Na grande maioria dos estudos identificados na revisão realizada, encontra-se como cônjuge acompanhante a esposa e só muito raramente, o esposo.

Mäkelä et al. (2011) entrevistaram 39 executivos(as) expatriados, 23 homens e 16 mulheres, sobre o papel dos cônjuges entre casais em dupla carreira. Spanger (2012) na sua pesquisa intitulada *Glamour e Sombras na Expatriação de Executivos e Executivas Globais* dentre os 16 cônjuges entrevistados, 14 eram do sexo feminino e apenas dois do sexo masculino.

Gupta, Banerjee e Gaur (2012) realizaram um resumo dos estudos existentes internacionalmente sobre o ajustamento do cônjuge na expatriação, e dos 16 estudos apresentados apenas dois referiam-se ao cônjuge masculino acompanhante. Estes mesmo autores desenvolveram um estudo, apresentando novos insights ao modelo de ajustamento de cônjuges de expatriados e, dos 26 cônjuges entrevistados, apenas dois eram homens. Na

conclusão de sua pesquisa (GUPTA, BANERJEE e GAUR, 2012), sugerem que futuros estudos se beneficiariam de uma visão mais exclusiva do ponto de vista do cônjuge masculino acompanhante durante a expatriação.

Como já mencionado, a ênfase no ajustamento da família e mais especificamente do cônjuge como fator preponderante para o sucesso da expatriação é fortemente mencionada em vários estudos (BLACK, MENDENHALL e ODDU, 1991; HARVEY e WIESE, 1998; PEREIRA, PIMENTEL e KATO, 2005; SOUZA A., 2009; MÄKELA et al., 2011; COLE, 2012; GUPTA, BENERJEE e GAUR, 2012; e SPANGER, 2012). Entretanto, sobre as questões relacionadas ao cônjuge masculino, sua vivência neste papel de acompanhante, as situações que ele enfrenta, como isso reflete na sua adaptação, o impacto na sua conjugalidade e na sua masculinidade e como tudo isso interfere no sucesso ou insucesso da expatriação da sua esposa são aspectos muito pouco explorados no levantamento bibliográfico feito e, por esta razão, são o nosso foco de interesse.

Cole (2012) fez um levantamento dos estudos existentes sobre as experiências dos cônjuges masculinos e chegou a três questões mais relevantes: as percepções negativas que as pessoas em geral têm de uma família cuja única provedora é a mulher se associavam a uma possível diminuição da autoestima por parte desses maridos; a dificuldade em conseguir emprego por quase todos eles e, por último, o mínimo suporte oferecido pelas empresas para esses cônjuges. Baseada na literatura consultada por essa autora, cônjuges masculinos, fazendo parte de um casal de dupla carreira, têm que, ao expatriar, enfrentar os estressores relacionados a decisões de interromper a carreira, associados ainda a possíveis dificuldades de ajustamento em função da ausência do trabalho. Cônjuges masculinos, orientados para carreira que têm seu trabalho interrompido, revelam significativo menor ajustamento cultural e interacional do que cônjuges femininos orientados para carreira, uma vez que estas, diferentemente deles, conseguem identificar no âmbito doméstico algo da sua posição enquanto mulher dentro das normas de gênero. (HARVEY e WIESE, 1998; COLE, 2011).

No estudo de Cole (2012), com 45 cônjuges masculinos, a maioria era orientada para carreira e estava na fase de estabelecimento ou manutenção de suas carreiras quando aconteceu a expatriação, tendo que interrompê-las para acompanhar suas mulheres executivas. Quase todos, entretanto, sentiam-se confortáveis na posição de cônjuges acompanhantes e muitos, inclusive, mostravam-se apoiadores das carreiras das esposas e alguns se descreviam como pais em tempo integral. Apesar de sentirem-se bem nesta posição, tinham alguma dificuldade de explicar a situação para as pessoas em geral, principalmente quando se

submetiam a uma entrevista de emprego, pois percebiam que os outros os viam com certa desconfiança.

Spanger (2012) ouviu na entrevista com um cônjuge masculino que não pôde trabalhar durante a expatriação de sua esposa, que: “as empresas não valorizam se você vai ser expatriado apenas para acompanhar a esposa.” Por isso, resolveu aproveitar o tempo no exterior para fazer um mestrado.

Uma parte dos entrevistados por Cole (2012) descreveu-se como autossuficientes, autoconfiantes e sobreviventes, além de mencionarem a importância de serem pró-ativos e automotivados. Alguns, entretanto, contaram problemas de isolamento e depressão. A grande maioria relatou que a decisão de expatriar foi tomada de comum acordo e que os benefícios eram para a família toda.

Sobre a decisão conjunta, Spanger (2012), comparando as decisões de expatriar na entrevista com executivo e executivas globais, percebeu uma sutil diferença nas decisões quando a executiva era a mulher e o cônjuge era o homem de quando o executivo era a homem e o cônjuge era a mulher. No primeiro caso, era mais evidente a decisão conjunta do casal, no segundo havia, para esta autora, um caráter de dominação implícito nos “acordos”, bem como uma lógica de fundo capitalista nas decisões. Falas do homem executivo como, por exemplo: “*eu não aceitarei o convite, caso você não queira ir*”. Ou: “*Eu não irei sem você e os filhos*”, demonstram, de forma sutil, certa imposição, pois assim fazendo, o profissional transfere para o cônjuge a responsabilidade da decisão. No caso contrário, foi percebido que as mulheres se preocupam muito com o bem-estar dos seus cônjuges durante a expatriação, chegando mesmo a colocar um limite na abertura para novos desafios que envolvam outras relocações, mesmo que isso redunde em estabelecer um teto em suas carreiras (SPANGER, 2012).

Sobre apoio recebido da empresa, Cole (2012) relata que a grande maioria dos homens acompanhantes entrevistados não recebeu suporte dos empregadores das suas esposas e aqueles o que receberam, definiram-no como inadequado e de pouca ajuda. Segundo um dos participantes, o que é oferecido para os cônjuges femininos não serve para eles. As mulheres acompanhantes se reúnem com motivações e interesses distintos dos homens acompanhantes. As mulheres focam interesse umas nas outras, os homens se reúnem para fazerem algo junto seja um esporte, socializar ou até mesmo criar um *network* profissional, diminuindo, assim, o sentimento de isolamento que muitos relatam sentir, devido ainda ao pequeno número de homens nesta posição de cônjuges acompanhantes. O tipo de assistência que mencionaram valorizar, seria obter informações que os ajudassem a iniciar seu próprio *networking* e sua

pesquisa por trabalho. Além disso, mencionaram ser importante ter mais apoio na hora da chegada ao país estrangeiro, para as primeiras providências tais como acomodação e logística e também o auxílio para conhecerem outros homens acompanhantes, já que os existentes grupos para esposas acompanhantes, como já comentado, não são adequados para os seus interesses e necessidades.

Muito do que vimos até aqui na literatura sobre o cônjuge masculino acompanhante é contado no livro *Macho do século XXI - o executivo que virou dona de casa*. E acabou gostando. Santos conta resumidamente sua experiência da seguinte forma:

Essa minha aventura tinha tudo para dar errado. Deixei uma empresa recém fundada, familiares e amigos para trás, para ir morar num lugar distante e totalmente desconhecido. Fui dormir e, no dia seguinte, acordei sem emprego e sem conta no banco e dependendo da minha esposa até mesmo para comprar um lanche na esquina. Deixei uma vida profissional e social agitada para conviver com minha filha, na época com quatro anos. E além dessa solidão intelectual, eu me sentia excluído do “Clube do Bolinha”, um verdadeiro extraterrestre numa sociedade onde os valores masculinos são predominantes. (SANTOS, p.151, 2013)

Em consonância com a literatura sobre cônjuge masculino acompanhante e casal de dupla carreira, Santos (2013) ressalta que a decisão de expatriar foi em comum acordo e foi além: ele e sua esposa realizaram um contrato que incluía o que eles achavam importante para tomarem a decisão e os objetivos que queriam alcançar com a expatriação. Relatou também aspectos que ele considerou importante e que facilitaram a sua experiência, como: flexibilidade para rever formas de se realizar diferentes das que estava acostumado na sua carreira; aceitação não apenas da nova realidade em que é a mulher que assume a responsabilidade de pagar as contas da casa, como também ficar um tempo sem ocupação até definir novo rumo, além de atitudes como ser otimista, bem-humorado, pró-ativo e saber aproveitar o tempo livre para investir em interesses pelos quais não se empenhava, por falta de tempo.

Santos (2013) ressalta, todavia, que passou por alguns desconfortos. Percebia que “chocava” o grupo de homens brasileiros que conheceu durante a expatriação. Ele era o único nesta situação. Sentiu incômodo por não possuir independência financeira e ter toda sua movimentação informada para sua mulher, uma vez que era ela a titular no banco. Sentia-se culpado de não estar sendo produtivo e ser lembrado o tempo todo, através da interação com os locais, que não estava trabalhando. Devido a essas situações chegou a ter, em alguns momentos, questionamentos se havia feito a escolha certa ao expatriar como cônjuge acompanhante.

Embora Santos (2013) relate que por um lado ficava triste pois “via meu instinto masculino, daquele que deveria sair da caverna e trazer a caça para alimentar sua família, profundamente abalado”, por outro, percebia e começava a valorizar os ganhos que estava tendo, dentre eles, o mais importante era o estreitamento do laço de afetividade com a filha, em função de estar o tempo todo ao seu lado, acompanhando seu crescimento.

E, finalmente, Santos (2013) oferece alguns “conselhos” para outros homens que venham a passar pela mesma experiência. Ressalta a importância de o casal estar alinhado com a decisão de mudar, tendo um objetivo comum, procurando evitar aceitar a expatriação como cônjuge acompanhante se não estiver disposto a abrir mão da carreira por um tempo indeterminado; não se prender ao passado e encarar a mudança como nova fase da vida; investir no fortalecimento de laços com filhos e/ou fazer coisas que sempre quis e nunca teve tempo; tratar as questões de dinheiro e despesas em conjunto e não, separadamente, como muitos casais em dupla carreira, cada cuidando do seu dinheiro e, como ponto primordial, segundo este autor, manter sempre o bom humor.

A partir do levantamento da literatura sobre cônjuge masculino acompanhante, considerando as questões de gênero e de casais de dupla carreira, já mencionadas anteriormente, procuraremos agora olhar para a experiência dos nossos cônjuges acompanhantes.

CAPÍTULO III

3. MÉTODO

Sendo o objetivo desta Dissertação compreender a vivência do cônjuge masculino que acompanha a esposa executiva numa experiência de expatriação, o método qualitativo de pesquisa foi considerado o mais adequado para a realização deste estudo. Numa definição genérica inicial Denzin e Lincoln afirmam que:

A pesquisa qualitativa é uma atividade situada que localiza o observador no mundo. Consiste em um conjunto de práticas materiais e interpretativas que dão visibilidade ao mundo.(...) envolve uma abordagem naturalista, interpretativa, para o mundo, o que significa que seus pesquisadores estudam as coisas em seus cenários naturais, tentando entender, ou interpretar, os fenômenos em termos dos significados que as pessoas a eles conferem. (DENZIN e LINCOLN, p.17, 2006)

Muito mais do que a preocupação com generalizações o método qualitativo foca na particularidade, na descrição aprofundada e minuciosa dos temas específicos de uma determinada situação, em um determinado contexto (CRESWELL, 2010).

Há vários delineamentos possíveis para pesquisa qualitativa. No presente trabalho, consideramos o mais adequado trabalhar com a metodologia das histórias de vida. Suas principais características são: o desenvolvimento de um vínculo entre o entrevistador e o entrevistado; a flexibilidade do procedimento e a liberdade de o entrevistado organizar seu discurso conforme seu desejo e perspectiva; a dimensão reflexiva e a possibilidade de fornecer informações sobre a subjetividade e sobre o processo social (ATKINSON, 1998; GLAT et al., 2004; SILVA et al., 2007)

Tal perspectiva tem sido particularmente usada em pesquisas, tendo homens como participantes, como no caso presente, visto que permite a compreensão entrecruzada das vivências pessoais, o processo social e momento histórico (CONNELL, 1995; MACIEL JR, 2006). Além disso, segundo Maciel Jr (2006) “a masculinidade interfere no modo como os homens comunicam seus conceitos, sentimentos e percepções enquanto estão sendo entrevistados (p. 76)”, assim sendo, a situação de entrevista com homens pode oferecer uma oportunidade de luta por controle quando há procedimentos muito rígidos que questionam a sua representação de si mesmo como alguém que é capaz de manter o controle, a autonomia. (MACIEL JR; SOUZA R., 2008).

3.1 Participantes

Participaram da pesquisa cônjuges masculinos, casados num relacionamento de dupla carreira, brasileiros, com formação universitária e que acompanharam suas esposas executivas na designação internacional. Foram captados por procedimento de bola de neve, partindo da rede pessoal e profissional da pesquisadora. Foram usados como critério de inclusão: ser cônjuge masculino de casais de dupla carreira, não ter filhos na época da expatriação, estar exercendo sua profissão, ter permanecido no mínimo 1 ano e meio no exterior e estar repatriado há no máximo 4 anos.

Das 5 entrevistas realizadas, 3 foram escolhidas para apresentarmos em função de melhor conteúdo e maior diversidade nas experiências.

Optamos por usar os pseudônimos Celso, Breno e Rui, para os participantes e usar a mesma letra inicial para os nomes fictícios de suas esposas, respectivamente Carla, Betina e Renata.

3.2 Procedimento

Foi feito contato pessoal, por telefone com os participantes a fim de convidá-los para pesquisa, explicando os objetivos. Com aqueles que aceitaram participar, foram marcados dia e horário de sua conveniência para encontro com a pesquisadora, num local adequado para à entrevista, ao conforto e conveniência dos mesmos.

Antes de iniciar o procedimento foi novamente explicado o objetivo e todos os esclarecimentos foram fornecidos, enfatizando os cuidados éticos, principalmente os referentes ao sigilo e proteção contra prejuízos de qualquer ordem. Foi lido o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, solicitando-lhes, em seguida, a assinatura³.

Foram realizadas entrevistas de história de vida, tendo como pergunta deflagradora: “Por favor, me fale de você e de como foi sua experiência de expatriação”. Buscou-se, a partir do relato livre inicial, compreender a experiência vivida em seus desafios e particularidades, utilizando perguntas de esclarecimento quando necessário. Certificamo-nos de que dados de identificação, informações pessoais e dados sobre o processo tivessem sido descritos.

³ A presente dissertação está de acordo com todas as normas da resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde do Ministério de Saúde do Brasil que dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos tendo sido submetida e aprovada pelo comitê de ética da PUC-SP sob o no CAAE 18483113300005482

Também solicitamos ao final, que indicassem sinteticamente os principais ganhos e desafios associados à experiência da expatriação como cônjuge acompanhante e que conselhos dariam para outro homem que fosse encarar esta empreitada. O objetivo destas perguntas foi favorecer um distanciamento emocional que pudesse permitir o surgimento de outras informações ou indicação de relevância de alguns aspectos.

Tratou-se de entrevistas longas, com duração aproximada de duas horas, tendo sido deixado em aberto a possibilidade de outros contatos de ambas as partes, quer em função do impacto que a narrativa da história de vida tenha sobre o sujeito quer em função de esclarecimentos necessários à pesquisadora.

De fato, dos participantes foram solicitados algumas informações e esclarecimentos pontuais, por telefone. Os entrevistados, por outro lado, não solicitaram apoio nem novo contato.

As entrevistas foram gravadas e transcritas na íntegra para evitar que algum detalhe importante não fosse considerado.

3.3 Análise dos Resultados

Foram selecionados para apresentação os três relatos que refletiam maior consistência entre as experiências e ao mesmo tempo maior diversidade, oferecendo, desta forma, um material mais rico para nossa análise.

Como decorrência do uso de histórias de vida, optamos por, inicialmente narrar a experiência de cada um, tendo como eixo organizador do relato os principais temas/momentos relativos à expatriação e repatriação, procurando iluminar as particularidades das experiências de cada cônjuge, já comparando com as informações da literatura.

A leitura exaustiva destes relatos permitiu a identificação de temas acerca de comunalidades e divergências que foram então discutidos em conjunto e cotejados com a literatura de modo a permitir compreensão dos aspectos mais gerais, relativos à vivência do cônjuge masculino acompanhante.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Tendo em vista o objetivo de nosso trabalho e o conseqüente uso de histórias de vida como meio para atingí-lo, optamos por iniciar, apresentando uma síntese da vivência destes homens que foram cônjuges acompanhantes no contexto de expatriação. Serão explicitadas as particularidades de relacionamento, os dilemas e negociações travados consigo próprios e na conjugalidade, integrando-se estas experiências com os temas já presentes na literatura e assinalando algumas comparações entre eles apenas no sentido de destacar a comunalidade ou diversidade.

Vale ressaltar que, de acordo com critérios de inclusão, nossos participantes têm em comum, serem todos homens de carreira, com alto nível educacional e viviam em casamentos de dupla carreira. Inicialmente cada entrevistado será apresentado em seus aspectos gerais e de identificação, e depois baseado nos temas decorrentes da literatura acerca do processo de expatriação: a notícia e decisão; a chegada e as primeiras adaptações; a rotina no país estrangeiro e vivências de casal em dupla carreira; experiência de cônjuge masculino acompanhante e questões de gênero; a notícia e a decisão da volta; a repatriação. Além disso, apresentaremos as respostas a duas questões que incluímos no procedimento, relativas aos principais ganhos e desafios desta experiência e sobre que conselhos dariam para outro homem que fosse passar por esta mesma experiência, escolhidas de modo a produzir novas informações, mais sintéticas e mais distanciadas sobre a situação de cônjuge acompanhante.

Posteriormente, apresentaremos uma discussão integrada das três experiências cotejadas com o que já está presente na literatura.

4.1 Cônjuge Acompanhante 1 – Celso

4.1.1 Aspectos gerais e de identificação

Celso é proveniente de uma família em que ambos, pai e mãe, sempre trabalharam. Em determinado momento, a carreira de sua mãe propiciou um ganho superior ao de seu pai. Conta que seus pais sempre incentivaram os filhos, ele e a irmã, a investirem em suas

carreiras. A irmã de Celso, executiva de uma grande empresa, foi expatriada com o marido como cônjuge acompanhante dois anos antes de Celso.

Numa viagem de final de semana em 1999, Celso conheceu Carla por meio de amigos. Namoraram por quase 5 anos. Casaram-se em 2005. Ambos possuem profissão de nível superior. Em 2008, Carla recebeu proposta de uma grande empresa para fazer uma consultoria no norte da África, por um período de três meses. Ela foi e Celso ficou. Na sequência, a mesma empresa fez-lhe uma proposta para trabalhar no Oriente Médio. O casal foi expatriado em 2008, com 3 anos de casados, ele estava com 34 anos, ela com 31 e sem filhos. Permaneceram no exterior pelo período de 2 anos.

4.1.2 A notícia e decisão

Celso trabalhava numa empresa de consultoria e sua esposa tinha um escritório com uma sócia. Foi nesta época que ela recebeu a proposta de fazer a consultoria no norte da África. Quando Carla chegou com a notícia em casa, Celso logo vislumbrou uma oportunidade muito interessante que estava se abrindo para sua esposa, pois na região havia demanda muito grande de profissionais com a experiência dela:

Eu achei que uma porta estava se abrindo para ela né, eu achei uma grande oportunidade. Eu dei a maior força, disse: de repente tem alguém com um caminhão de ouro querendo te entregar! Ela tinha que ir lá ver. Ela encarou isso com um certo frio na barriga.

Durante essa primeira experiência surgiu o convite para expatriarem para o Oriente Médio por dois anos. Celso conta que sempre teve desejo de morar fora, porém, achava que esta oportunidade viria pelo lado dele, pois sempre trabalhara em grandes empresas multinacionais, e não por sua esposa que tinha um escritório com uma sócia.

Pode-se pensar, no entanto, na possibilidade do conflito em ser, neste caso ele o acompanhante, ao contrário da expectativa pessoal e possivelmente internalizada por meio das normas de gênero. De qualquer maneira, Celso descreve que foi ele quem avaliou a proposta que a mulher recebera, de forma racional, objetiva. Ressalta sua capacidade masculina de identificar oportunidades e tomar decisões enquanto a descrição da insegurança dela, representada pelo frio na barriga, reforça ainda mais este padrão de gênero onde ele é o sensato, o racional, e ela precisa dele para tomar decisões.

Celso estava num momento profissional de busca de novas oportunidades. Estava fazendo entrevista para uma grande empresa inglesa e disse que não poderia dar continuidade

ao processo porque sua esposa tinha recebido um convite para morar no Oriente Médio e eles estavam pretendendo ir. Esta empresa acenou com a possibilidade de contratá-lo por lá, já que tinham uma filial no Oriente Médio também “*e eu fui com um porta aberta lá mas com nada na mão. Eu abri mão, pedi demissão da empresa que eu estava trabalhando.*”

Apesar de ter pedido demissão para ir, Celso deixa claro que estava num momento profissional de transição, portanto, podemos supor que de certa forma ficava mais fácil para ele abrir mão da sua carreira naquele momento. O que estava perdendo, não era algo que ele estivesse supervalorizando:

Foi uma decisão do casal, isso faz toda a diferença, a gente resolveu passar por aquilo e testar como seria morar fora e apostar naquilo. Então foi uma decisão dos dois, a gente sabia exatamente o que estava acontecendo e estava preparado para o pior cenário que seria chegar lá e eu não fazer nada, não conseguir nada, então a gente fez todas as contas pelo salário dela.

Celso se viu como muito empenhado nesse projeto e estavam muito animados:

Então eu não fui arrastado, não fui a contragosto, pelo contrário, eu acho que fui decisivo para ida. Talvez se eu não tivesse sido tão favorável a gente não fosse. Na verdade, a vida aqui era muito mais cômoda, mais tranquila, a gente estava comprando um apartamento, ela tinha a vidinha dela aqui, eu tinha o meu emprego (...) mas a gente viu que era uma oportunidade única da gente viver coisas diferentes, eu tinha a aposta que era um lugar que estava crescendo e que eu ia ter muita oportunidade, então eu estava muito animado.

Celso, diferentemente dos outros dois participantes cuja experiência analisaremos, saiu do Brasil com boa perspectiva de manter-se trabalhando durante o período de expatriação. Desta forma, mantendo um trabalho, ele estaria assegurando estar ativo, característica esta importante da sua identidade de gênero, que faz parte da sua identidade mais ampla, a identidade social, isto é, como os outros o veem (SOUZA R.; MACIEL JR., 2014).

4.1.3 A chegada e as primeiras adaptações

No primeiro momento, o da chegada, Celso contou que foram para um hotel até conseguirem um apartamento. Começaram a ter contato com as novidades da cultura local:

Aí quando você chega tem logo o impacto da chegada de precisar ir montando sua vida aos poucos. Você não sabe onde são as coisas, não sabe dirigir (...) tem que comprar uma coisa na farmácia, você tem que procurar a farmácia, tem que tirar dinheiro do caixa eletrônico e você tem que descobrir como tira o dinheiro, como abre conta em banco, como tira o visto para ser residente. Então esse primeiro mês você fica muito atarefado.

O cônjuge acompanhante, de modo geral, é quem fica mais exposto à cultura local, tendo que cuidar da maior parte das providências para adaptação da família ao país estrangeiro, principalmente no caso de cônjuges do sexo feminino com filhos. (GUPTA, BENERJEE e GAUR, 2012; HARVEY e WIESE, 1998; PEREIRA, PIMENTEL e KATO, 2005 e SPANGER, 2012). Os nossos participantes não tinham filhos, mas foi Celso quem mais relatou o trabalho que teve logo no início, para ir descobrindo como as coisas funcionavam nesta cultura estrangeira. Talvez isso tenha se dado devido ao fato de o local para onde ele expatriou ter sido o de maior distância cultural do Brasil. Era uma cultura mais masculina, mais machista.

Celso comentou que tiveram muito pouco apoio da empresa de sua esposa. Tudo estava formatado para o cônjuge acompanhante feminino e, como ele estava fugindo a esta regra, conta que foi totalmente ignorado pelos poucos programas de integração. Acha que seria interessante se a empresa não só desse apoio mais profissional no início da adaptação como, por exemplo, ajudar a entender como é o sistema bancário, ajudar na busca de moradia, porque “*lá até as coisas básicas eram complexas*”, como também ajudasse os homens a desenvolverem um *network* profissional durante a expatriação.

Logo que chegaram, Celso recebeu a notícia de que a empresa inglesa que acenara com a possibilidade de contratá-lo lá, devido à crise de 2008, não estava recrutando ninguém “*aquilo bateu como uma bomba, falei: caramba a gente caiu na primeira semana no pior cenário, fechou a porta que eu tinha aqui e agora eu tô acompanhando mesmo.*” Ele conta que estava feliz por estar lá, mas “*tomei um balde de água fria, porque estava com a expectativa de fazer 1,2,3 entrevistas e ser contratado.*” Pouco tempo após esta notícia, teve a oportunidade de conhecer o chefe da sua esposa em um evento da empresa. Nesta ocasião, ouviu dele:

Se eu fosse você não procurava emprego, eu procurava fazer negócios, tem uma demanda imensa por negócios com o Brasil aqui e eu acho que emprego a sua mulher já tem, você já tem as contas pagas em casa, acho que você deveria se dar a chance. E aí um novo cenário se abriu de novo e eu disse pô, de repente a coisa não é do jeito que eu imaginava mais tem outra formas de dar certo, né.

Mäkelä et al. (2011) no estudo "Os papéis dos cônjuges de expatriados entre casais de dupla carreira" encontraram que o cônjuge flexível, independentemente do sexo, é aquele que, impossibilitado de trabalhar oficialmente, busca ativamente alternativas de se manter produtivo, aproveitando oportunidades, explorando o novo ambiente e criando sua própria rede de contatos e relacionamentos. Esta característica foi encontrada mais ativamente neste cônjuge do que nos outros dois entrevistados.

Nos primeiros meses, além de se ver atarefado com toda a acomodação e adaptação ao local, Celso saía de casa todo dia, logo depois que sua mulher saía para trabalhar:

Eu me virava o dia inteiro, passeava, ia à praia, conhecia coisas que eu não conhecia (...) eu tenho alguns negócios aqui no Brasil que eu acompanhava à distância (...) então assim, uma vida meio praia, final de tarde trabalhava um pouco (...) foi interessante, com muita novidade, muita coisa diferente, o mercado muito diferente, muitas coisas legais, compramos um carro e no fim de semana a gente viajava.

Celso demonstrou que mesmo não tendo conseguido o trabalho que estava negociando desde a sua saída do Brasil, conseguiu manter-se otimista e proativo. Estava aberto às novidades e flexível para se adaptar às mudanças de percurso que lhe aconteceram. Pudemos perceber que estes recursos tiveram impacto muito positivo na sua adaptação e ao longo da sua experiência no exterior. Na sua pesquisa, Cole (2012) observou que entre os cônjuges masculinos acompanhantes, os que se descreveram como automotivados, autoconfiantes e proativos, conseguiram significar a experiência de expatriação como muito proveitosa, independentemente de terem tido um trabalho formal.

4.1.4 A rotina no país estrangeiro e vivências de casal em dupla carreira

Depois dessa fase inicial, Celso falou que eles entraram na fase mais duradoura do tipo de vida que tiveram lá. Com alguns projetos esporádicos, ele tinha encontros de negócios, mas basicamente seu dia era muito livre:

Por exemplo, tinha uma reunião na segunda, um conference call na quinta e todos os dias a coisa meio livre (...) falar com Brasil sobre alguns negócios sempre num horário restrito, depois das 4 da tarde, então eu sempre tive muito tempo lá e acho que soube usar bem este tempo (...) eu não ficava em casa, fazia de manhã alguma coisa ao ar livre, almoçava na rua, era uma forma de fazer networking, encontrar com pessoas (...) porque eu

pensava, se eu ficasse em casa o dia inteiro, não ia dar certo, eu ia querer roer a corda uma hora, não ia aguentar, ia querer voltar para o Brasil, ia querer estar viajando o tempo todo.

Celso demonstrou capacidade de, mesmo vivenciando uma realidade pouco comum dentro da ordem de gênero, se reorganizar para estabelecer uma rotina com comportamentos próprios do masculino, como ir para rua, desenvolver um *network* e manter algum contato com o mundo dos negócios. Sabia que precisava empregar esses recursos para lidar com a situação que estava vivendo para não “*roer a corda*”, como falou.

A correria do dia a dia e o estresse que isso envolve, fazem parte do mundo do trabalho, universo este central da identidade masculina. Segundo Souza R. e Maciel Jr (2014), sobreviver às demandas estressantes do trabalho, atesta a competência e fortaleza do homem. Desta forma, paradoxalmente, a falta desse estresse pode ser fonte de grande desconforto por parte dos homens que se encontram, temporariamente ou até mesmo definitivamente, sem trabalho.

Conseguiram ampliar ainda mais o círculo de amigos no país e tinham sempre algum evento com amigos que fizeram lá:

A gente saía para casa das pessoas, se divertia, ia à boate, jantar fora... eu comecei a ser muito convidado também, não eram só os amigos dela, então a gente conheceu pessoas muito bacanas e aproveitou muito, viajou muito durante os finais de semana, explorou, conheceu toda a região.

As características de personalidade de Celso, como otimismo, flexibilidade, curiosidade, espírito de aventura, entre outras, facilitaram muito a adaptação cultural, favorecendo a conquista, ampliação e manutenção de uma vida social intensa durante a expatriação.

A rotina doméstica era compartilhada. Celso ficava responsável por abastecer a casa, indo ao supermercado toda semana. Como ambos não almoçavam em casa, só se preocupavam com o café da manhã e alguma coisa para comer à noite “*lá tinha aquela praticidade grande dos Estados Unidos e da Inglaterra, tudo muito fácil e rápido de fazer, então essa parte não foi nenhum desafio, tudo se acomodou bem.*”

Eles tinham uma funcionária doméstica que ia duas vezes por semana fazer faxina e, em três horas resolvia tudo. As roupas do casal ficavam mais sob a responsabilidade de Carla e utilizavam o serviço de lavanderia para passar que era mais barato do que contratar alguém. Segundo Celso, não tiveram nenhum problema nessa rotina diária:

Não tive nenhuma crise, nenhum problema intransponível, tipo eu não aguento mais isso, pelo contrário estávamos sempre animados, com possibilidade de viajar para lugares

legais (...) a gente sempre tinha uma boa surpresa com alguma coisa nova que a gente fosse fazer lá.

Sobre a relação com o dinheiro, Celso diz que viveram o tempo todo lá com o salário de sua esposa, ele contribuiu muito pouco, mas:

Curiosamente eu continuei sendo o gestor do dinheiro, mesmo que fosse ela que ganhasse o dinheiro (...) tinha uma planilhazinha e decidia como aplicar, porque uma das coisas que fez sentido para gente lá, é que a gente conseguia juntar dinheiro (...) então eu fiquei como gestor que também era uma coisa que já acontecia aqui no Brasil, era natural, eu sempre fui mais interessado do que ela em investimentos.

Celso disse que aqui no Brasil, ele bancava os custos dele e da casa e o dinheiro da Carla era mais para ela. No assunto aplicação de recursos, era sempre ele que assumia as decisões do quanto investir e em que aplicação. Durante a expatriação, este padrão se manteve e, em função do objetivo de guardar dinheiro enquanto estivessem no exterior, era ele que ficava responsável pela decisão de investimentos do casal, mesmo que a fonte fosse o salário da mulher. Segundo Meirelles (2001), no seu estudo com casais em dupla carreira, onde a mulher também contribui com o orçamento doméstico, mesmo que seja numa proporção menor que a do homem, continua sendo dele o papel de gestor financeiro, aquele que “naturalmente” assume a função de aplicar o dinheiro do casal, devido à falta de interesse e de conhecimento das mulheres sobre o assunto. Desta forma, naturalizar o interesse e facilidade de o homem em lidar com o dinheiro e suas aplicações, reforça a manutenção das normas de gênero.

Celso contou um episódio com o gerente do banco onde sua mulher tinha conta. Ele questionou por que não conseguia ver pela internet o seu extrato do cartão e, percebeu que houve um constrangimento muito grande por parte do gerente em lhe explicar a situação. Como Carla era a titular do cartão, só ela poderia ter acesso a esta movimentação financeira. O gerente na mesma hora tentou remediar a situação, oferecendo-se para colocá-lo como titular “*assim ela para de ver com o que você está gastando(...)*” Ao que Celso respondeu “*não, não é isso que eu quero, o objetivo é que os dois tenham acesso ao extrato.*”

Havia claramente por parte desta proposta do gerente do banco uma insinuação de que as mulheres não devem ou não precisam saber sobre as movimentações financeiras dos homens, bem típico de uma região extremamente machista onde o poder e o o dinheiro fazem parte da arena do masculino. Foi por isso que Celso, ao tentar buscar uma relação mais igualitária e compartilhada sobre o acesso às informações financeiras do casal, comum a alguns casais em dupla carreira (MEIRELLES, 2001), esbarrou com o desconforto de estar

contrariando a norma de gênero, pois *“eles estavam acostumados com um padrão que era o homem expatriado, trabalhando e a mulher acompanhando, cuidando da casa.”*

4.1.5 Experiência de cônjuge masculino acompanhante e questões de gênero

Celso disse que as pessoas, de modo geral, achavam estranho o que ele e Carla estavam vivendo e faziam alguns comentários. Logo que ela foi para o período inicial e temporário de três meses e ele ficou, ouviu de amigos dele e amigas dela *“que ela era uma louca de viajar e me deixar sozinho, fazendo o que eu quisesse”* Outros falavam *“pô você se deu benção, despachou sua mulher para longe e tá aqui sozinho”* Outros ainda falavam *“pô como é que você deixa ela ir e não tá lá com ela.”* Desta forma, Celso sentia-se na obrigação de explicar que, profissionalmente, fazia sentido para ela ter aquela experiência de ficar três meses lá, inicialmente.

Todos os comentários que Celso ouviu reproduziam comportamentos esperados de um verdadeiro homem, e reforçavam as normas de gênero, mesmo quando esses comentários vinham das amigas dela, dizendo que ela era louca de viajar e deixá-lo aqui sozinho, fazendo o que quisesse. O lugar esperado da mulher é ao lado do homem, cuidando e zelando pelo seu marido. É interessante perceber aqui a ambivalência da norma, pois tanto os homens como as próprias mulheres reforçam comportamentos característicos da estereotipia de gênero.

Celso só teve contato com um cônjuge masculino acompanhante durante seu período de expatriação. Disse que este homem lidou muito mal com a experiência de estar como acompanhante da esposa. Em primeiro lugar, ele foi expatriado no meio de uma crise conjugal, não foi um projeto do casal, mas uma tentativa de salvar o casamento:

Isso faz toda a diferença, porque diferentemente dele, eu cheguei lá para gostar, fazer dar certo, para dar apoio, então eu estava junto, era uma empreitada minha também (...) esse cara foi a contragosto, tudo ele olhava de um jeito negativo e ficava o dia inteiro em casa, olhando para parede (...) sabe, eu descobri uma coisa, independente do cônjuge ser mulher ou homem, se ele não tá junto, consegue sabotar.

A influência do cônjuge para o sucesso ou insucesso da expatriação é amplamente encontrada na literatura sobre expatriação conforme os estudos de Black, Mendenhal e Oddu (1991); Harvey e Wiese, (1998); Pereira, Pimentel e Kato, (2005); Tanure, Evans e Pucik (2007); Souza A., (2009); Mäkelä et al., (2011); Cole (2012); Gupta, Banerjee e Guar, (2012); Spanger (2012). Celso mostrou-se o tempo todo apoiador.

Durante o período em que estavam expatriados é que Celso começou a perceber como as pessoas, principalmente as do trabalho de sua esposa, lidavam mal com a sua situação de cônjuge acompanhante. Era pouco comum, gerava curiosidade e desconfiança:

E eu me sentia obrigado a dar satisfação, me sentia obrigado a falar o que eu estava fazendo (...) depois de um tempo algumas pessoas mais próximas até sabiam que eu estava fazendo uma série de coisas, que eu não estava parado, mas de qualquer forma, tinham alguma dificuldade em lidar, né, porque o padrão lá era o homem expatriado, trabalhando, e a mulher em casa, cuidando, e eu estava contrariando esta situação (...) Fere um pouco o orgulho né, até ontem eu era um cara que mantinha a casa e hoje eu to sendo encarado como um aproveitador, um encostado, pô eu não sou este cara.

Celso contou que lidar com a opinião dos outros em relação a sua posição foi bem complicado. Cole (2012) no seu estudo com 45 homens, cônjuges acompanhantes, encontrou que apesar de a maioria sentir-se bem na posição de acompanhantes, percebiam que os outros os olhavam com desconfiança e, por isso, tinham muita dificuldade em explicar sua situação. Santos (2013), na sua própria experiência como cônjuge acompanhante, relatou ter passado por experiências semelhantes de ter sido julgado pelos outros e de se incomodar com esta situação.

A masculinidade neste ponto precisou ser negociada (CONNELL 2000; MACIEL JR, 2006), ele não estava ocupando a posição que cabe ao masculino hegemônico, mas não estava parado, estava utilizando-se de formas alternativas de exercer a sua masculinidade, como na fala a seguir:

Tinha um certo recalquezinho, de parecer aproveitador e parecer ser uma pessoa que eu não era (...) eu estava sendo um cara super empreendedor em fazer isso, eu me arrisquei, eu pedi demissão, então assim, eu apostei pra caramba e estava ralando pra caramba para as coisas darem certo, mas as pessoas tinham a visão que eu era um come e dorme.

Quando se sentia meio abatido por causa dessa situação, compartilhava com Carla o seu incômodo, e recebia apoio. Ela dizia para ele não ligar, que isso era bobagem e que as pessoas nem sempre sabiam de tudo que ele estava fazendo “*Ela me lembrava que era bobagem, que eu estava muito preocupado com que os outros estavam achando e não com o principal, que era nós dois, o nosso projeto.*”

Celso contou um episódio, que ele encarou com certo humor, bem interessante, e que mostrou como ele estava chocando as pessoas, por estar contrariando a norma de gênero. Todos os dias sua esposa descia no lobby do hotel, onde ficaram hospedados no primeiro mês, toda arrumada para ir trabalhar e ele de bermuda e chinelo, pronto para dar uma volta pela

praia. Certo dia, desceu no lobby de terno e gravata, pois tinha uma reunião de negócios, e todos os funcionários do hotel vieram cumprimentá-lo e desejar boa sorte na entrevista de emprego *“eles estavam radiantes porque eu estava finalmente trabalhando, porque eles estavam vendo só a minha mulher trabalhando.”*

É interessante notar como corpos são arenas para realização dos padrões de gênero, sendo ao mesmo tempo agentes e objetos das práticas de gênero (CONNELL, 2000). Ao descer no lobby do hotel vestindo um terno, Celso incorporou a arena do masculino hegemônico, gerando um sentimento de bem-estar e satisfação, que foi percebido através da reação das pessoas que o cumprimentaram e felicitaram.

4.1.6 A notícia e a decisão da volta

Em 2010 quando estavam completando dois anos de expatriados, a empresa da sua esposa começou a sinalizar que não daria mais para permanecer onde eles estavam, e que deveriam ser expatriados novamente, só que desta vez para o norte da África. Em comum acordo, decidiram que não aceitariam essa nova designação. Celso comentou que até se fosse para outro lugar, como por exemplo, Austrália, Estados Unidos ou algum lugar da Europa eles concordariam em ir, mas o norte da África não era um local onde eles quisessem morar *“percebemos que essa nova mudança botava em risco uma fortaleza que a gente tinha, que era os dois estarem empenhados que desse certo.”*

Celso veio para o Brasil fazer alguns contatos profissionais, para ir preparando o terreno da volta, pois não daria para ambos retornarem desempregados. Ficou aqui dois meses, fazendo alguns contatos e negócios, enquanto Carla permaneceu no Oriente Médio.

Quando ele voltou para encontrar com Carla, poucos meses depois, recebeu uma proposta de emprego daquela mesma empresa inglesa que queria contratá-lo quando ele foi expatriado em 2008. Então Celso falou para Carla *“olha eu acho que a gente está com uma boa situação para voltar, porque eu volto empregado e você resolve com calma a sua situação aí.”*

Novamente a decisão conjunta do casal prevaleceu no momento da volta, baseados no que eles tinham considerado como base para terem decidido ir, que era o desejo e o empenho dos dois para que desse certo.

O comportamento de Celso em preparar o terreno para a volta, planejá-la, viajar para o Brasil para fazer contatos profissionais, reflete características do masculino hegemônico em ação.

No início do segundo semestre de 2010, ele regressa para assumir o novo emprego e Carla fica mais uns meses para encerrar seu trabalho lá, completando dois anos de expatriação.

4.1.7 A repatriação

Assim que chegou ao Brasil, Carla descobriu que estava grávida. Como teve que pedir demissão da empresa no Oriente Médio para ser recontratada pela empresa no Brasil e, chegando aqui, descobriu a gravidez, não pôde ser contratada. Nessa hora Celso disse:

Carla tem a sua gravidez tranquila e tal, depois você vê como fica a sua situação lá na empresa; e complementou; aí a gente tem uma inversão total de cenário né, eu estou trabalhando e ela não. Inverteu completamente, e aí a gente remontou nossa vida aqui no Brasil.

Entretanto, mesmo com essa inversão total de cenário, Celso disse que já aqui no Brasil ouviu “piadinhas” sobre o tempo que estava como cônjuge acompanhante. As pessoas falavam “*ah, pô, descansado você está né, ficou dois anos ali descansando (...) durante algum tempo depois de ter voltado eu me senti na obrigação de dizer o que eu fiz lá.*” Celso disse que apesar das piadinhas, hoje é muito mais fácil lidar com a situação:

As pessoas que acharam que naquela época eu estava daquele jeito (...) me veem hoje numa situação completamente diferente. Hoje eu tenho a minha empresa, sou sócio, mais naquela época era algo que feria, sabe (...)

Durante todo o tempo da expatriação, Celso demonstrou capacidade de exercer comportamentos da arena do masculino. Ele ia para rua encontrar pessoas, fazer *networking*, procurou desenvolver negócios, explorava o ambiente e administrava as finanças do casal. Entretanto, ter vivido estes dois anos sem um emprego formal e, principalmente, dependendo financeiramente de Carla, situação esta que se inverte totalmente no primeiro momento da repatriação, trouxe reverberações até mesmo depois de repatriado, quando em muitas situações precisava reafirmar o que tinha feito durante a expatriação.

Após ter tido bebê, Carla é novamente contratada pela empresa pela qual expatriou. Encontra-se lá até hoje, assumindo projetos de maior vulto e Celso tem sua própria empresa de consultoria, com mais dois sócios.

4.1.8 Sobre os principais ganhos e desafios desta experiência

Segundo Celso, o maior ganho desta experiência foi para eles enquanto casal *“foi ótimo para gente como casal, a gente se enxergou, as nossas visões convergiam lá na frente, a gente ganhou um grau de maturidade e cumplicidade muito bom”*

Também mencionou ganho cultural, pois conheceram e se relacionaram com gente do mundo inteiro e, enquanto esteve lá, a possibilidade de usufruir de um excelente padrão de vida.

E o maior desafio foi *“o fato de eu estar como marido, né, acompanhando, e não ser o motivador da mudança, esse foi o maior desafio.”*

Diferentemente dos outros dois participantes, Celso menciona como desafio o fato de ter ido como cônjuge acompanhante. Tanto Cole (2012) como Harvey e Wiese (1998) concordam que os maiores desafios encontrados pelos homens acompanhantes entrevistados em seus estudos, foram relacionados às questões hegemônicas de gênero. O fato de se encontrar distante das normas de gênero trouxe para Celso um desconforto muito grande em vários momentos. Para estes autores, dentro de uma realidade de casais em dupla carreira, este desafio vivenciado por cônjuges masculinos pode ser uma das principais fontes de estresse e conflito conjugal, podendo até mesmo resultar na interrupção da designação internacional. Entretanto, este não foi o caso do casal Celso e Carla.

4.1.9 Sobre que conselho daria para outro homem que fosse passar por esta mesma experiência

Celso não teve dúvida quanto ao conselho que daria, disse enfaticamente *“ eu diria que independentemente de quem seja o acompanhante, o projeto de expatriar tem que ser um plano dos dois. Não vale ficar de biquinho, chateado e se sentir muito privado de alguma coisa.”* No caso específico do cônjuge ser o homem, Celso falaria:

Abre o olho cara, porque vão acontecer situações parecidas e você tem que estar preparado (...) porque culturalmente a gente foi formado para achar comum o contrário né, por isso essa situação de cônjuge masculino acompanhante tem que ser muito bem vista pelos dois, a mulher tem que estar disposta também a enfrentar junto esta situação pouco comum.

4.2 Cônjuge Acompanhante 2 – Breno

4.2.1 Aspectos gerais e de identificação

Breno contou que cresceu numa família onde nunca percebeu a diferença de um homem ou uma mulher trabalharem. Conta que seu pai era profissional liberal e sua mãe executiva e, em um determinado momento da vida deles, a carreira de sua mãe foi mais próspera que a do seu pai, chegando a ganhar mais que ele. O investimento na carreira era um valor na sua família. Para ele, o fato de as mães dos seus amigos não trabalharem, era estranho.

Breno e Betina se conheceram ainda na escola quando eram adolescentes, mas só na faculdade, em 1995, é que começaram a namorar. Namoraram por 8 anos. Casaram-se em 2003. Ambos possuem profissão de nível superior e Betina possui mestrado. Em final de 2005, ela passou seis meses na Europa num período que a sua empresa chama de rotativo, cobrindo uma vaga temporária. Breno permaneceu no Brasil. Após seis meses do retorno deste período, veio o convite para ir morar em Londres por 2 anos, podendo estender por mais tempo. O casal foi expatriado em 2006, com 3 anos de casados, ele estava com 29 e ela com 30 anos, sem filhos, lá permanecendo por 4 anos.

4.2.2 A notícia e decisão

Breno trabalhava numa empresa há três anos, num cargo de nível intermediário, e estava em um momento de carreira que denominou como estável, segundo ele:

Estável até demais, acho que era hora de talvez fazer um upgrade, fazer um mestrado, uma especialização, estudar fora (...) era hora de acontecer alguma coisa, uma promoção ou sair da empresa.

Betina trabalhava numa empresa estatal e ocupava um cargo de nível semelhante ao de Breno. Nesse momento de sua carreira, ela já estava querendo alguma coisa diferente e, onde trabalhava, mais especificamente em sua área, uma experiência fora era essencial para futuras promoções.

Segundo Breno, eles sempre tiveram desejo de morar fora do Brasil e sabiam que, muito provavelmente, isso iria acontecer através de Betina, devido ao tipo de empresa em que trabalhava. Em 2005 ela foi para Londres cobrir uma vaga temporária por seis meses e Breno ficou no Brasil em decorrência de decisão em comum acordo com a esposa. Ambos sabiam da grande possibilidade de ela receber o convite para um período mais longo, e já iam conversando sobre o assunto:

Aí eu fui preparando meu espírito, comecei a ver mestrado, comecei a ver cursos, comecei a ver como era o mercado de trabalho (...) lá eu teria direito de trabalhar, então isso facilitou também.

Alguns meses depois da sua volta, Betina recebeu o convite para morar em Londres por 2 anos, podendo ser estendido por mais dois. Nesse momento eles tinham 3 anos de casados e também começavam a pensar que movimento como casal deveriam fazer, ter um filho, ir morar fora; então o convite veio numa boa hora pois, tanto profissional quanto conjugalmente, eles estavam abertos e querendo alguma mudança. Breno falou:

Então vamos lá, eu vou fazer uma opção de abrir mão do meu trabalho hoje por um tempo e vou estudar, vou fazer alguma coisa, e foi assim a decisão que a gente tomou na época.

Ele pediu demissão da empresa em que trabalhava, sem considerar aceitar qualquer contraproposta para ficar, uma vez que a decisão entre o casal já estava tomada:

A gente conversou muito sobre isso, ela sempre falou para mim, se não for bom para você eu não vou (...) ela falava assim também, olha se um dia surgir uma coisa para você fora, tem que ser bom para você e para mim também. Então seria uma coisa muito balanceada, muito equilibrada no nosso caso.

Também como Celso, o participante descrito anteriormente, Breno estava num momento profissional de transição, ansiando por alguma mudança, portanto, pedir demissão naquele momento, provavelmente, não representou abrir mão de algo muito valorizado ou importante.

Outro forte motivador considerado pelo casal para aceitar a designação internacional foi a possibilidade que teriam, de guardar dinheiro.

Fizemos esta conta, caso a gente fique 2 anos, quanto conseguimos juntar ?(...) A gente junta “x” no Brasil e “y” lá fora, a gente traz este dinheiro, acho que vai dar para começar a pensar em comprar um apartamento (...) Então, este foi mais um fator importante para tomar a decisão.

4.2.3 A chegada e as primeiras adaptações

Chegaram a Londres em maio de 2006. Segundo Breno, o primeiro impacto assim que chegaram não podia ter sido melhor:

Chegamos num lugar que estava respirando alegria, sol, os parques estavam começando a ficar floridos, num momento muito bom. A Betina já chegou trabalhando direto e, como já tinha trabalhado lá por 6 meses, também não teve problema de adaptação e eu me senti de férias por 3 meses.

Breno disse que não houve impacto algum da cultura e da língua na chegada.

Londres é muito cosmopolita, tem gente do mundo inteiro, tem muito expatriado, a língua você fala com sotaque diferente e todo mundo acaba entendendo, porque todo mundo tem sotaque também e eles recebem muito bem o estrangeiro (...) Na época, o país estava explodindo e o estrangeiro era visto como alguém que chegava para somar, como gente qualificada.

Dentre os três cônjuges acompanhantes, Breno é o que relata uma maior facilidade de adaptação, chegando a enfatizar que houve identificação imediata e um grande encantamento na chegada e que se manteve ao longo do período todo.

A fase inicial do ajustamento cultural segundo revisão feita por Pereira, Pimentel e Kato (2005), também chamada de “lua de mel” envolve um encantamento inicial, com as novidades e curiosidades da chegada. No caso de Breno e Betina esta fase foi extremamente intensificada devido ao momento que chegaram a Londres, em termos do clima, estação do ano e do próprio momento econômico do país.

Breno disse que não tiveram apoio algum da empresa para chegada e instalação. Contou que o apartamento onde moraram, era de um funcionário da mesma empresa da Betina e que estava voltando para o Brasil. Eles já conheciam o local e o apartamento, então nem moradia eles tiveram que procurar.

Segundo Breno, ele era o único homem acompanhante, todos os outros cônjuges de expatriados da empresa eram mulheres e, mesmo assim, a empresa não oferecia nenhum

suporte mesmo para as esposas. No caso de cônjuges masculinos acompanhantes como ele, Breno disse:

Acho que seria útil e adequado um serviço de colocação profissional. Acho que qualquer ajuda é boa quando saímos do nosso país e, no caso da empresa da minha esposa não tivemos nada, além da mudança. Nossa sorte foi estarmos em Londres onde as coisas funcionam razoavelmente bem, e já falarmos inglês.

É interessante notar como, neste caso, o processo de adaptação cultural foi extremamente facilitado, e um dos fatores que influenciou positivamente este processo foi o domínio do idioma falado no país estrangeiro. O fato de Londres ser, como já dito por Breno, bastante cosmopolita, recebendo indivíduos do mundo todo, com hábitos e culturas diversos, também contribuiu para desde o início e, durante todo o período, facilitar a adaptação.

4.2.4 A rotina no país estrangeiro e vivências de casal em dupla carreira

Depois de um tempo durante o qual Breno se permitiu ficar sem fazer nada, de férias, achou que já era hora de começar a se inteirar sobre seu objetivo que era, a princípio, estudar. Quando começou a pesquisar sobre mestrado, percebeu que havia perdido os prazos para aquele primeiro ano, então resolveu fazer um curso de extensão numa excelente universidade, e que, segundo ele, complementaria o que considerava uma falha na sua formação. Escolheu fazer esse curso à noite para o caso de surgir uma oportunidade de trabalho durante o dia. O trabalho não surgiu, então quando acabou o curso, fez o mestrado, a partir do segundo ano que estavam lá. Durante o mestrado sua rotina era de dedicação exclusiva aos estudos:

De todos os anos da minha vida, foi o ano que eu mais estudei, porque tem muita pressão, acho que porque eu estava pagando, e tem uma coisa assim, se eu não passar o dinheiro é meu, e eu não vou ter outro para pagar, por isso estudei muito, me dediquei muito àquilo.

Durante todo tempo da expatriação viveram com o salário da Betina, inclusive o mestrado e todo dinheiro que economizavam, era tirado do salário dela:

Aqui no Brasil a gente sempre lidou com dinheiro assim, dividia as despesas da casa e cada um pagava uma parte, e o que sobrava era de cada um. Então se eu tiver ganhando mais sobra mais para mim, se ela tiver ganhando mais, sobra mais para ela.

As aplicações também seguiam o mesmo padrão, cada um aplicava seu dinheiro. Durante a expatriação foi Betina que tomou conta e aplicou os recursos que eles economizaram, uma vez que só ela ganhou dinheiro durante este período. Breno mencionou que até tinha um dinheiro guardado, mas que só usou quando queria comprar um presente para Betina ou, por exemplo, com as despesas para conseguir a cidadania italiana, uma vez que possui ascendência italiana.

Entre casais de dupla carreira, há diversidade na forma de administrar a entrada de dois salários, alguns optam por contas conjuntas, outros por contas separadas, dividindo as despesas da casa, como é o caso deste casal. No entanto, no que diz respeito aos investimentos, cabe na maioria das vezes, ao homem o papel de gestor das aplicações do casal (MEIRELLES, 2001). Breno e Betina já possuíam um padrão próprio de administrar seus investimentos de forma que cada um aplicava o que ganhava; então, durante a expatriação eles mantiveram o padrão e, como só Betina ganhou dinheiro, só ela ficou responsável por aplicar esses recursos, que resultou na economia que fizeram com intuito de comprar um apartamento na volta.

Diferentemente dos outros dois entrevistados que, mesmo sem trabalhar oficialmente, dividiam as tarefas domésticas com suas esposas executivas, Breno assumiu completamente sozinho toda rotina doméstica. No início tiveram uma pessoa que ia duas vezes por semana e, em duas horas, arrumava toda a casa. Ao final de duas semanas, Breno achou que era muito caro manter essa funcionária e, o que ela fazia, ele poderia fazer, porque o apartamento onde moravam, era bem pequeno e tudo era muito prático:

Então eu limpava a casa, botava a roupa para lavar, para secar, tirava e dobrava as roupas minhas e dela, tudo eu que guardava, ia todo dia ao supermercado fazia meu almoço e o jantar para nós dois (...) fazia tudo, mas sem grandes sofrimentos, pois tudo isso me tomava algumas poucas horas por semana.

Breno disse que sempre gostou de cozinhar, e que isso não lhe era nenhum sacrifício. A única coisa que não fazia, era passar roupa porque não sabia; então suas camisas e os vestidos dela iam para uma lavanderia que era mais barato do que contratar alguém só para passar.

Depois de um tempo, Breno começou a se questionar se era ele mesmo que deveria fazer tudo sozinho. Pediu que Betina colaborasse com a roupa e lavando também a louça, já que era ele que cozinhou o tempo todo. Passado algum tempo, não havia nenhuma louça limpa no armário e Betina precisou sair para comprar uma camisa nova para ir trabalhar no dia seguinte, pois todas as suas estavam sujas. Nessa hora sentaram para conversar e Breno

falou “*assim não dá*”, ao que Betina respondeu “*mas eu não consigo ser diferente, sou desorganizada, não gosto destas tarefas.*” Breno então resolveu que este não seria mais um assunto entre o casal, que não adiantaria exigir isso dela, por isso a partir daquele dia continuou a fazer tudo sozinho, mas sem esperar colaboração dela:

Eu falei para ela, eu não casei com você para você lavar louça entendeu, não casei com você para isso, então assim, nosso relacionamento não passa por isso.

A literatura acerca dos casais de dupla carreira e duplo trabalho (DINIZ, 1996,1999; MEIRELLES, 2001; DINIZ e PERLIN, 2005; MARTINS, 2006; BERTOLLO et al., 2007; JABLONSKI, 2010), no que diz respeito à divisão do trabalho doméstico, ressalta que cabe às mulheres uma carga maior desse tipo de trabalho e, aos homens, o papel de colaboradores, mas não os de responsáveis por estas tarefas. A dupla jornada, desta forma, é comum para as mulheres que vivem um casamento com este formato. Breno e Betina encontraram, entretanto, uma forma de funcionamento que contempla tanto a flexibilidade de Breno quanto os limites de Betina em relação à vida doméstica do casal, indicando que quando há diálogo e um acordo entre os cônjuges, não importa quem assume determinada tarefa. Como aconteceu com Santos (2013) que, em comum acordo com a esposa, assumiu integralmente a função de “do lar” sendo o principal cuidador da filha do casal durante a expatriação. Vale ressaltar que, Breno e Betina, apesar de terem aqui no Brasil uma infraestrutura de empregada doméstica e babá, já que estão com uma filha pequena, ele continua responsável pela organização doméstica, inclusive cabendo-lhe dar ordens e supervisionar as funcionárias domésticas.

A experiência de Breno na sua família de origem talvez explique a sua facilidade em flexibilizar e negociar os papéis dentro do seu casamento. Ele contou que sua mãe e seu pai sempre trabalharam muito e que na sua casa não havia diferença entre um homem ou uma mulher trabalharem.

Durante os dois primeiros anos Breno fez o curso de extensão e o mestrado, desta forma manteve-se bem ocupado. A parte social também era muito agradável, fizeram muitos amigos do trabalho da esposa, outros brasileiros expatriados que moravam perto deles e pessoas do mundo todo que conheceu através do mestrado. Tinham sempre alguma atividade social que variava desde festinha de criança de filho de amigos, até noitadas em boate. Aproveitaram muito o tempo também para viajar e conhecer outros lugares.

A abertura do casal para o novo, o domínio da língua, como já foi mencionado, e a possibilidade que Londres oferecia em termos de diversidade cultural, favoreceram um processo de adaptação cultural extremamente positivo, fazendo com que eles pudessem aproveitar a experiência, conhecendo lugares novos e ampliando o círculo de amizades,

sentindo-se integrados e mantendo uma vida social ativa, gratificante, e que provavelmente se refletia em um nível alto de satisfação conjugal e individual.

4.2.5 Experiência de cônjuge masculino acompanhante e questões de gênero

Ao final dos primeiros dois anos, Betina recebeu um convite para ficar por mais dois anos e, baseados na experiência que estavam tendo lá, resolveram aceitar. Entretanto Breno comentou:

Foi exatamente no início desse segundo período que eu me formei no mestrado e bateu a crise na Europa, pesada, e o que tinha de emprego para estrangeiro, que já era um pouco menos, foi a zero. Não tinha nada para fazer.

Breno pensou sobre como ocupar o seu tempo nesse segundo período da expatriação. Para ele estava descartada a ideia de fazer um doutorado, já tinha estudado muito e estava satisfeito com o mestrado e o curso de extensão que havia feito. Mesmo com a Europa em crise, resolveu que tentaria arranjar emprego e, depois de muito tempo sem sucesso, decidiu montar uma empresa com um amigo que conheceu no primeiro curso que havia feito. A empresa não deslanchou e o seu sócio, diferentemente dele, precisava ganhar dinheiro para pagar suas contas, por isso aceitou uma proposta de emprego e desfizeram a sociedade e a empresa. Teve outra oportunidade de fazer negócio, que chegou através de contatos dele no Brasil. Trabalhou muito nesse projeto, pensou assim “*pô beleza, não preciso de salário, preciso de trabalho.*”

O trabalho nesse sentido, colocado por Breno, significa o manter-se ativo, que está amplamente relacionado com a identidade masculina, sendo algo que transcende a atividade remunerada pura e simplesmente, significando produção, ocupação. (SOUZA R.; MACIEL JR., 2014)

Então Breno passou o segundo período todo, fazendo esse trabalho. Não era um emprego, não tinha horário, não tinha escritório, ele trabalhava em casa e por isso exigia muita disciplina, mas era um trabalho que não o realizava, não se via trabalhando com aquilo, e no final não conseguiu fechar nenhum negócio “*a gente não ganhou dinheiro com aquilo, mas ocupou o meu tempo.*” Para ele, se ficou uma frustração do período em Londres, foi de não ter trabalhado e ganhado dinheiro.

Durante esses dois últimos anos, baseado nessas experiências, Breno conversou muito com sua esposa, dizendo que, ao final deste segundo ciclo, gostaria de voltar para o Brasil “

daqui a pouco to entrando em depressão pô, porque não tenho o que fazer, porque o trabalho que eu tenho não me realiza, não tá acontecendo, não quero.” Betina concordou plenamente, achando justa suas colocações.

Nesse momento o casal revela um elemento essencial de negociação presente nos casamentos de dupla carreira, que é o diálogo e a capacidade de avaliar e decidir sobre os movimentos do casal em função do momento e das demandas das carreiras dos cônjuges (MEIRELLES, 2001; MARTINS, 2006; SOUZA A., 2009; SPANGER 2012).

Breno contou que no primeiro curso que fez, conheceu um homem que estava na mesma situação: a mulher dele estava fazendo doutorado e ele foi acompanhando a mulher. Ficaram amigos e faziam atividades junto durante o dia, como jogar tênis, almoçar e conversar sobre negócios.

Ao contrário dos outros participantes, Breno teve a oportunidade de conhecer um cônjuge acompanhante com quem pôde se relacionar e fazer coisas junto. Conforme os estudos de Cole (2012) com cônjuges masculinos acompanhantes, estes se reúnem para fazer algo em comum, seja um esporte, socializar ou até mesmo criar um *network* profissional, diminuindo assim o sentimento de isolamento que sentem, devido ao pequeno número de homens nesta situação.

Breno mostrou-se sempre muito confortável com a posição de cônjuge acompanhante, pois para ele a decisão de expatriar tinha sido muito bem resolvida pelo casal. Disse, entretanto, que percebia que para as pessoas a sua volta era uma situação que gerava algum estranhamento e algumas “piadas” dos amigos. Ouviu algumas vezes “*pô se deu bem hein, vai ficar na maré mansa, a mulher vai trabalhar, tenho que arrumar uma mulher dessa.*” Entretanto, estas piadas, vindas dos amigos, não o incomodavam porque sabia que todos eles o conheciam bem e sabiam que:

Eu comecei a fazer estágio muito cedo na faculdade e nunca mais parei de trabalhar na minha vida (...) Aos 16 anos eu era atleta profissional, eu lutava judô e ganhava dinheiro com isso, então nunca tive o histórico de ser vagabundo.

O seu histórico era o seu álibi, e as pessoas conheciam isto. Desta forma, mesmo estando numa posição pouco comum, como cônjuge acompanhante, sentia-se confortável porque tinha o seu histórico repleto de comportamentos pertencentes à masculinidade hegemônica.

Apesar de dizer que lidou bem com esta situação, durante a expatriação percebeu que era visto com certa desconfiança, principalmente por outros homens da empresa da sua mulher e, isso sim, chegou a incomodá-lo um pouco. Percebia que os homens queriam saber o

que ele estava fazendo enquanto a mulher trabalhava, ao que Breno se sentia na obrigação de justificar que não estava sem fazer nada, que estava estudando. No mestrado também teve que se justificar. As pessoas achavam que ele estava lá por causa do mestrado e ele dizia que não, que estava por causa do trabalho da sua mulher, e elas falavam *“pô, você se mudou por causa da sua mulher, mas como é que é isso?”*

Quando acontecia algum comentário ou pergunta sobre esta situação, algumas vezes ele se questionava:

Será que eu to aqui mesmo sem fazer nada, to aqui vagabundo num país estranho, morando em libra sem fazer nada? Ao que ele respondia para si próprio (...) quer saber? Não, não foi esse o meu objetivo, não é essa a minha história, não é isso que vai acontecer na minha vida inteira.

Vivenciou algumas situações que ele considerou constrangedoras como cônjuge acompanhante. Conta que sua esposa recebia muitos convites para eventos em outros países e, num deles, o convite veio em seu nome e a sua mulher como acompanhante. Precisaram desfazer o mal entendido. Em outra situação, houve toda uma programação para as esposas enquanto os maridos estavam em uma convenção e, quando a organização do evento percebeu que havia um cônjuge masculino, ficou completamente perdida, sem saber o que propor nesta situação.

A empresa de Betina, segundo Breno, é muito *“machista”* muito *“masculina”*. Havia tranquilamente a possibilidade de ela recusar o convite de expatriar, caso ela quisesse, sem maior prejuízo para sua carreira justamente porque ela é mulher *“eles entendem o seguinte, pô ela tem um marido e o marido não vai topa ir. Isso é um pouco esperado e acontece com frequência lá.”*

As instituições não são neutras, elas são generificadas. O ambiente de trabalho confirma e reproduz a dinâmica de gênero através da diferença entre homens e mulheres e da dominação daqueles sobre estas (KIMMEL, 2013).

4.2.6 A notícia e a decisão da volta

Em 2010 quando estavam completando 4 anos em Londres, terminando o segundo período de expatriação, Betina recebeu um convite para ficar mais um ano *“aí eu falei: Betina, agora não. Agora chega, para mim acabou.”*

Breno disse que sua esposa ficaria esse um ano a mais, mas ela trouxera a notícia para casa para eles conversarem e decidirem juntos. Nessa época, ele recebeu um convite para voltar para a empresa em que trabalhava, num cargo bem mais alto que tinha ao sair, recebendo um percentual da empresa e, o momento do Brasil estava muito propício para o tipo de negócio com o qual ele iria trabalhar *“falei: cara, agora quem quer brincar de trabalhar, sou eu. Deixa um pouquinho para mim.”*

Pelo lado da Betina profissionalmente também não fazia muito sentido ficar mais um ano. Durante esse tempo como expatriada, viu muitos colegas seus, sendo promovidos e ela sentiu-se, como Breno mencionou, “fora da festa”, começou a achar que estava tempo demais longe da tomada de decisão da empresa. Aliado a isso, não estavam mais conseguindo juntar dinheiro, devido a mudanças nas regras de expatriação feitas pela empresa e, já estavam começando a pensar em ter um filho, que para eles só deveria acontecer quando estivessem no Brasil.

Breno disse que a decisão da volta foi de comum acordo entre o casal, baseada no momento profissional de ambos, entretanto, colocou claramente o seu limite quando houve a possibilidade de ficarem mais um ano. Sua esposa concordou e encontraram argumentos que coerentemente justificavam a volta ao Brasil naquele momento.

Breno deixa claro que já tinha dado sua parcela de contribuição para alavancar a carreira de sua esposa, e reivindica seu desejo de obter satisfação com o seu trabalho, investindo na sua carreira, uma vez que tinha recebido uma proposta interessante do seu ex-empregador no Brasil. Novamente aqui apreciam aspectos importantes do funcionamento de casais em dupla carreira, como diálogo, avaliação conjunta dos momentos de carreira de cada um, negociação e tomadas de decisão em comum acordo (MARTINS, 2006; SOUZA A., 2009; SPANGER, 2012).

Breno voltou para o Brasil no início de 2010, um pouco antes de Betina, pois precisava assumir o novo cargo na empresa, já com uma série de compromissos agendados. Alguns meses depois, retornou a Londres para ajudar Betina na mudança, voltando ao Brasil definitivamente logo em seguida.

4.2.7 A repatriação

Breno contou que o momento da sua volta foi muito bom. O mercado que ele trabalhava teve um crescimento muito expressivo naquele ano. Compraram um excelente

apartamento com a economia que fizeram, reforçando a conjugalidade e o sacrifício em nome dela.

Betina, ao voltar, mudou de área na empresa e, em pouco tempo, obteve a promoção para o cargo que almejava. Tiveram um filho e atualmente ela está grávida de novo.

4.2.8 Sobre os principais ganhos e desafios desta experiência

Diferentemente dos outros dois entrevistados que focaram os ganhos da experiência em cima da relação do casal, sobre este ponto, Breno foi bem objetivo, e disse que os ganhos estavam relacionados à experiência de morar fora em si, ao seu mestrado e o de ter conseguido juntar dinheiro para comprar o apartamento.

Sobre os maiores desafios, na sua experiência, foi conseguir um emprego e a distância da família e amigos.

Ao que tudo indica, Breno considerou que a possibilidade de ter um visto de trabalho seria quase que uma certeza de conseguir emprego durante a expatriação. A decepção causada pelo insucesso neste projeto foi um grande desafio que ele precisou enfrentar. Desta forma, considerar que pode-se não conseguir um trabalho enquanto se está como cônjuge acompanhante deve ser possibilidade não descartada em qualquer experiência de expatriação. Conforme sugere Santos (2013), baseado na sua própria experiência, o cônjuge masculino não deve tomar a decisão de expatriar se não estiver disposto a abrir mão de sua própria carreira por tempo indeterminado.

4.2.9 Sobre que conselhos daria para outro homem que fosse passar por esta mesma experiência

Breno disse que diria para a pessoa conversar muito com a sua esposa e não conversar muito com as outras pessoas.

Não ouve a opinião dos outros não porque corre um grande risco de ouvir coisas que vão te influenciar e na hora que você for se mudar, vão estar só os dois lá, você e a sua esposa (...). No final, a experiência vai ser deles, é uma experiência muito única, do casal, por isso tem que ser uma coisa bem resolvida entre eles, isso fortalece, é bom (...) Não é uma

coisa assim, ah ela tá indo eu to indo (...) Não, nós estamos indo porque é uma coisa boa para o casal.

Breno reforçou a importância desta conversa, independentemente de ser o homem ou a mulher, o cônjuge acompanhante. Disse que hoje cada vez mais a mulher está questionando as coisas, está cada vez mais independente e tendo uma carreira. No entanto, falou que no caso de o homem ser o cônjuge acompanhante, acha que esta questão tem que ser mais bem resolvida, pois existe cobrança maior, da sociedade em geral, do homem nesta posição; há maior possibilidade de preconceito e “piadinhas.”

4.3 Cônjuge Acompanhante 3 – Rui

4.3.1 Aspectos gerais e de identificação

Rui contou que seus pais sempre trabalharam, demonstrando muito empenho e dedicação. Ambos eram gerentes de um mesmo banco. Entretanto, em função dos movimentos de carreira do seu pai, eles tiveram que mudar para várias cidades do Brasil. Sua mãe conseguia a transferência e, em alguns lugares, por só ter uma agência daquele banco, sua mãe tinha que ficar subordinada ao seu pai, gerando, segundo Rui, algumas tensões no relacionamento deles, em função de seu pai cobrar mais dela do que dos outros funcionários.

Rui conheceu Renata no trabalho. Ela logo saiu desta empresa para uma outra oportunidade e passou alguns meses na Europa a trabalho. Na volta se reencontraram e começaram a namorar. Namoraram por 3 anos. Casaram-se em janeiro de 2012. Ambos possuem profissão de nível superior com carreiras em franca ascensão. Devido a uma oportunidade surgida para Renata, o casal foi expatriado para Europa em junho de 2012, com 5 meses de casados, ele com 33, ela com 26 anos, sem filhos, permanecendo por um ano e sete meses.

4.3.2 A notícia e decisão

Rui era gerente de uma multinacional e estava num momento de expansão da sua carreira tendo assumido em pouco tempo novas responsabilidades e cargos de nível mais alto. Renata trabalhava numa multinacional e, devido a um excelente trabalho que desenvolvera na

sua área, foi convidada para levar este trabalho para matriz na Europa. A notícia foi recebida pelo casal como uma oportunidade, principalmente em relação ao investimento no casamento a despeito do excelente momento de carreira de Rui. Ao pedir demissão, Rui recebeu uma proposta de sair com uma licença sem vencimentos, pois sua empresa teria interesse no seu retorno, o que ele aceitou prontamente:

Eu estava num momento de carreira melhor, mas era oportunidade pra gente, recém casados, criar uma relação muito forte (...) como se fosse blindar esse casamento (...) a gente falou assim, pra gente isso é o mais importante. Então não tenho a menor dúvida que se um dos dois tivesse colocado na mesa dúvidas sobre a situação, a gente não teria ido.

Diferentemente dos outros dois entrevistados, Rui estava num momento promissor e de ascensão profissional, entretanto, estava recém casado e com um foco muito direcionado para este momento de vida do casal. Ele explicou que o sentido de blindar o casamento seria justamente expô-lo a uma experiência que eles teriam que exercitar intensamente a conjugalidade através das negociações, diálogo, trocas, apoio mútuo, enfim, como disse um amigo deles, fazer um intensivo de casamento.

A decisão de expatriar foi do casal, baseada em primeiro plano na oportunidade para eles enquanto casal e, posteriormente, na oportunidade de conhecer a Europa, conhecer outra cultura, aprender outra língua, ele fazer um MBA fora, que sempre teve vontade, e ela alavancar a carreira.

Rui contou que seus pais preocuparam-se um pouco acerca do fato de ele sair da empresa que estava trabalhando num momento tão promissor de sua carreira. Considerou natural a preocupação dos pais, mas *“eles sabem que eu sou um cara que meço muito bem os riscos de uma tomada de decisão, eles sabem que eu sou um cara preparado para pensar essas coisas.”*

Apesar de Rui ser o cônjuge acompanhante, estando em uma posição menos comum dentro de uma ordem de gênero, justificou para si mesmo e para os pais a sua tomada de decisão enaltecendo características típicas do masculino hegemônico, como a capacidade de análise, correr riscos e tomada de decisão (CONNELL, 2013).

Rui e Renata nunca tiveram como propósito ou motivador para aceitarem o convite para expatriação o objetivo de guardar dinheiro:

O propósito nunca foi guardar dinheiro, queríamos ter uma condição de vida muito boa, fazer aula de tênis, viajar todo final de semana para conhecer a Europa, se esse pacote fosse correspondido, pra gente estava ok.

Neste aspecto este casal diferencia-se muito dos outros dois analisados nesta dissertação para os quais a possibilidade de juntar dinheiro colocava-se como um possível ganho da expatriação. Em nenhum momento durante a expatriação, houve por parte deste casal, a preocupação em aplicar o dinheiro que a esposa recebia. Preferiam usufruir de uma excelente qualidade de vida enquanto expatriados.

4.3.3 A chegada e as primeiras adaptações

Rui e Renata foram morar numa cidade pequena, de poucos habitantes, na parte alemã da Suíça. Renata já havia morado nesta cidade por alguns meses durante um trabalho temporário, nesta mesma empresa, por isso já falava alemão e conhecia o ambiente de trabalho lá.

Ela (Renata) tem muita facilidade para línguas já se virava razoavelmente bem no alemão do intermediário para o avançado. A mudança para ela foi mais tranquila, ela é mais independente e se adapta à mudança muito mais do que eu.

Para Rui, num primeiro momento, a chegada e as primeiras adaptações foram tranquilas. Chegaram no verão, época em que o clima está mais ameno, tinha muita novidade e muitas providências a tomar. Tiveram que montar a casa - móveis - e, como Renata chegava às 16:30h do trabalho, a partir deste horário eles procuravam fazer tudo juntos, como por exemplo ir à Prefeitura resolver documentação, ir ao supermercado ou fazer algumas tarefas domésticas.

Tiveram muito pouco apoio da empresa de Renata que se limitou a facilitar a documentação básica para se instalarem na cidade. Rui disse que seria interessante se as empresas através dos seus respectivos RHs se colocassem à disposição para ajudar os maridos a criarem uma rotina, seja através de cursos (línguas, por exemplo), ou até mesmo através de uma recolocação profissional. Comentou também que seria interessante ter entrevistas mensais com o casal para entender como está a adaptação:

Sem dúvida o maior desafio para mim foi estabelecer uma rotina, principalmente em uma cidade de 10.000 habitantes. Ter que estabelecer uma rotina num país onde ninguém praticamente fala a sua língua, além do clima e da cultura bem diferente da nossa.

Após alguns meses, Rui começou a sentir algumas dificuldades em relação ao clima “o frio foi bem mais complicado do que eu imaginava, a gente pegou um inverno super intenso (...) pegamos 9 meses de neve direto” e em relação ao alemão “alemão é uma língua

super complicada (...) e lá como era uma cidade muito pequena nem todas as pessoas falavam inglês” e pelo fato de estar se sentindo isolado de sua rede social/familiar “um ponto que pegava era família e amigos. Eu sou muito, muito apegado à família e amigos, então isso para mim não era nada fácil”

O país e, mais especificamente a cidade em que este casal foi morar eram, em termos culturais e, principalmente, ambientais (climáticos), extremamente diferente do Brasil e, segundo Black, Mendenhal e Oddu (1991) no estudo que realizaram sobre ajustamento internacional ficou claro que quanto maior a distância ou diferença entre a cultura hospedeira e a cultura do expatriado, maior será a dificuldade de adaptação do expatriado e de sua família. Além disso, talvez tenha havido por parte de Rui a expectativa de que a sua adaptação seria mais tranquila. Aspectos como o domínio do idioma alemão e a convivência com um frio e neve constantes podem ter sido minimizados, inicialmente.

4.3.4 A rotina no país estrangeiro e vivências de casal em dupla carreira

Rui foi com o objetivo de fazer um MBA executivo, por isso o primeiro ano dele lá foi focado nos estudos para realizar os exames para o MBA e estudar alemão. Nos dois primeiros meses estudava de manhã e à tarde. No terceiro mês fez as provas e começou a estudar alemão. Ia às vezes à tarde para a academia e, no final do dia, muitas vezes ia com a sua esposa, ter aula de tênis. Toda rotina doméstica como lavar roupa, limpar a casa, fazer compras era feita pelo casal, em conjunto.

A gente fazia questão de fazer juntoo, toda quinta feira às 5 da tarde a gente descia, ia lavar roupa e colocar para secar. No supermercado era a mesma coisa, duas vezes por semana íamos ao supermercado juntos quando ela chegava do trabalho; raramente ia ao supermercado sozinho (...). A faxina era feita uma vez por semana, a gente se dividia, cada um fazia numa parte da casa e ia revezando. Não é que a gente adorava fazer estas coisas, mas sabíamos que tinha que fazer.

Este homem demonstrava maior dependência da esposa no que diz respeito à rotina doméstica no país estrangeiro do que os outros dois entrevistados. Todas as tarefas domésticas não eram só divididas por eles, mas eram realizadas em conjunto pelos dois, quando Renata chegava do trabalho. Durante todo tempo da expatriação, não tiveram nenhuma ajuda de funcionário doméstico. A única tarefa que Rui assumia sozinho era cozinhar. “*eu adoro*

cozinhar (...) eu cozinhei todos os dias praticamente, a gente não comia fora porque a gente não gostava da comida de lá.”

A busca de divisão mais igualitária de atividades e responsabilidades, comum aos casais de dupla carreira traz, neste caso, uma sobrecarga de trabalho para Renata, caracterizando a dupla jornada de trabalho, uma vez que durante a expatriação ela foi a única provedora e, quando chegava em casa, ainda tinha que fazer as tarefas domésticas junto com Rui pois, como ele falou, esperava que ela chegasse do trabalho para fazerem todas as tarefas junto.

Algumas vezes houve momentos tensos devido à dependência que Rui tinha da esposa para resolver alguns assuntos fora de casa, por dificuldade de domínio do alemão. Renata tinha expectativa de que Rui conseguisse se virar mais sozinho, porque ele sempre foi assim. Ela gostaria, por exemplo, que ele pudesse ir à estação de trem e resolvesse a viagem que iriam fazer no fim de semana para a Alemanha. Rui não tinha repertório suficiente em alemão para conseguir resolver esse assunto e, na estação, ninguém falava inglês. Nestes momentos usavam o diálogo como recurso:

Porque a gente é muito tranquilo, e a gente conversava sempre sobre tudo. No início a Renata ficava meio mal humorada, mas depois que a gente conversava, ela falava assim: putz eu tô viajando, não dá para eu bater nessa tecla porque ele não vai ter condições de fazer sozinho.

Quando no intervalo entre o término das provas para o MBA e o início das aulas Rui se sentiu mais ocioso e incomodado, procurou compartilhar esses sentimentos com a esposa *“putz amor, tá chato, o que eu vou fazer?”*

Confiava na relação e sabia que se alguma coisa incomodasse a ponto de eles pensarem em voltar, pegariam o avião no outro dia, porque para eles o mais importante sempre foi que aquilo tinha que estar fazendo bem aos dois.

Apesar de, numa primeira análise, evidenciarmos uma abertura para o diálogo e cumplicidade que este casal demonstrava como recursos para lidarem em momentos difíceis, podemos identificar claramente também, preocupação com as normas de gênero quando estão sendo violadas. Poderíamos supor que se fosse o homem expatriado e a mulher, o cônjuge acompanhante, provavelmente tais queixas e desconfortos não teriam a mesma compreensão pelo cônjuge executivo como houve por parte de Renata em relação a Rui.

No que diz respeito à parte financeira, viveram durante todo período da expatriação com o salário de Renata. Rui não possuía conta bancária, nem cartão de crédito, usava o cartão da esposa. Como o objetivo deste casal nunca foi juntar dinheiro, questões relacionadas

à aplicação do dinheiro nunca ocorreram. Rui falou que essa situação até poderia tê-lo incomodado mais, uma vez que nunca dependeu financeiramente da mulher, mas, segundo ele, o que ajudou foi que *“temos muita liberdade um com o outro, a gente não tem muito disso, o que é dela é meu, o que é meu é dela, a gente é muito tranquilo para essas coisas.”*

4.3.5 Experiência de cônjuge masculino acompanhante e questões de gênero

Ao contrário dos outros participantes, durante todo o tempo que permaneceram expatriados, não tiveram contato com nenhum outro casal que estivesse na mesma condição deles, que o cônjuge masculino fosse o acompanhante ou até mesmo outros casais de expatriados. Rui não conseguiu fazer amigos no seu curso de alemão porque o público do curso era muito diferente do seu momento, era um público que vivia com dinheiro muito contado, que migrou para lá com intuito de aprender alemão, arranjar emprego e morar na Suíça *“a sensação de já passei em tudo (nas provas), e agora eu vou ficar com as tardes mais tranquilas, aquilo começou a incomodar um pouco”*

Assim, sentiu-se muitas vezes isolado por ter poucas oportunidades de fazer amigos, fato este que foi maximizado em função da sua característica pessoal, a de ser muito apegado à família e amigos.

Segundo Cole (2012) é comum o sentimento de isolamento, podendo levar até mesmo à depressão, vivenciado por cônjuges masculinos acompanhantes em função da dificuldade de encontrarem outros homens na sua posição ou até mesmo de se manterem ocupados e ativos durante a expatriação, podendo levar a interrupção da designação internacional antes do tempo previsto.

Poderíamos questionar por que Rui não preenchia seu tempo ocioso em casa ocupando-se das tarefas domésticas, ao invés de esperar sua esposa chegar do trabalho para fazerem tudo junto? Talvez porque não faz parte das normas de gênero o homem se ocupar dessas tarefas.

Numa perspectiva de gênero, Okin (2008) nos remete a pensar sobre como as esferas públicas e privadas estão associadas ao espaço masculino e feminino respectivamente e a partir daí que repercursões podem ter para o homem que, durante a expatriação de sua esposa, fica como cônjuge acompanhante, atrelado mais à esfera privada, contrariando as normas de gênero, pois ficar sem fazer nada, não ter uma ocupação, não é característico do masculino.

Apesar de ter tido que enfrentar durante a expatriação, o que considerou como os maiores desafios, que foi o frio intenso e a falta que sentia do contato com pessoas (isolamento), Rui sempre manteve o foco no seu objetivo *“eu tinha um target e o meu target era estudar”*

Então procurava olhar mais os bônus do que o ônus de estar lá. Procurava criar uma rotina junto com a esposa para ajudar na sua adaptação, viajavam todo final de semana para conhecer lugares novos *“lá também tinha tantas coisas boas, tantas coisas que compensam, que quando você coloca no pacote, está valendo muito a pena...”*

Em nenhum momento Rui comentou que se sentiu incomodado com o fato de estar na posição de cônjuge acompanhante, de depender financeiramente da esposa enquanto estavam expatriados, de ter no documento de identidade que o motivo da mudança dele para lá era familiar enquanto da esposa era a trabalho e, justificava esse seu comportamento, em função de terem decidido juntos, como um projeto do casal, e pela liberdade e abertura para o diálogo que sempre tiveram. Entretanto, relatou que ouviu de amigos *“piadinhas”* do tipo *“e agora o cara vai, ah a profissão dele é marido (...) alguns falavam com um pouquinho de inveja, enfim, tem todo tipo né, mas essas piadinhas são comuns.”*

No caso de Rui, excetuando as piadinhas dos amigos sobre a sua situação de cônjuge acompanhante que, segundo ele, encarou de forma bem-humorada, não houve outras situações em que tenha se sentindo julgado ou criticado por estar como cônjuge acompanhante.

É muito do europeu, melhor do suíço não julgar, é algo cultural, todos se respeitam e sabem do seu valor (...) então eu nunca tive esse sentimento de um cara olhar para mim e falar: caramba, ele é safado, só está indo de marido! Nunca, nunca mesmo, senti isso lá.

Rui falou que a escola onde foi aprovado para fazer o MBA na Suíça é de primeira linha, então quando comentava que tinha passado para esta escola ele tinha um reconhecimento absurdo:

Então assim, era até engraçado, quando eu falava que tinha passado para lá, é quase como se tirasse o foco da minha esposa e colocasse em mim (...) As pessoas falavam: caramba, você vai fazer essa escola? Muito legal, nossa é difícil lá né!?!; Nossa, essa escola é muito boa!

O reconhecimento na esfera pública, como já vimos, é algo que foi construído como pertencente à seara do masculino (OKIN, 2008). Além disso, quando Connell (2000), nos seus estudos sobre masculinidades, nos fala que estas são definidas coletivamente na cultura e mantidas nas instituições, poderíamos pensar o quanto a representatividade dessa escola de MBA em que Rui passou, não lhe oferecia a possibilidade de um prestígio reconhecido pelos

valores da cultura local, de uma conquista, e de um estar inserido num contexto público e de referência que o colocava num lugar de maior evidência do que a própria esposa, como ele mesmo comentou. De certa forma, poderíamos supor que o MBA de Rui servia como defesa de sua masculinidade, afinal de contas ele não estava trabalhando, mas tinha passado para uma universidade muito conceituada e difícil de entrar.

4.3.6 A notícia e a decisão da volta

Quando estavam há aproximadamente 1 ano e quatro meses e Rui apenas há apenas 4 meses fazendo seu MBA (que teria a duração de 1 ano) veio o que ele chamou de a “bomba”. Renata foi escolhida para assumir uma área com um abrangência muito maior, só que no Brasil, imediatamente. Eles conversaram que seria uma boa oportunidade de voltarem para o Brasil, que era o que estavam querendo ao final do segundo ano da expatriação, mas tinha o curso dele, então após conversarem muito, Rui contou que Renata voltou para sua empresa e falou:

Voltar tão rápido assim não dá, eu estou disposta a assumir esta nova área a partir de fevereiro, porque o meu marido precisa fazer a transição para um outro curso, porque eu não posso penalizar a sua carreira, sabendo que ele abriu mão de muita coisa da carreira dele para fazer da minha uma carreira mais preparada, então eu não posso mudar amanhã, preciso que ele tenha tempo de fazer todo processo para entrar num outro curso.

Segundo Kimmel (2013) vivemos numa sociedade generificada, onde tanto as empresas quanto outras instituições nas quais estamos inseridos produzem e reproduzem a diferença e a dominação entre homens e mulheres. Renata sentiu-se à vontade de solicitar a sua empresa que postergasse sua volta ao Brasil, em função dos planos de estudo do seu marido, o que jamais seria visto da mesma forma, se fosse o marido, pedindo para postergar a sua transferência, em função dos planos de estudos da esposa.

Semelhante ao que Spanger (2012) observou em seu estudo, as mulheres executivas expatriadas preocupam-se muito com o bem-estar de seus cônjuges durante a expatriação, chegando mesmo a colocar um limite na abertura para novos desafios que envolvam outras relocações, mesmo que isso redunde em colocar um teto em suas carreiras. Com esta atitude, Renata correu o risco de colocar um empecilho e, até mesmo um teto no crescimento de sua carreira.

Rui procurou uma forma de migrar do curso que estava fazendo na Suíça para um curso que poderia fazer à distância com algumas viagens eventuais, que na verdade era o curso que inicialmente ele gostaria de fazer, por ser um curso mais sênior. Combinaram que caso ele conseguisse migrar, eles voltariam para o Brasil imediatamente; caso contrário, ficariam até o término do seu curso que seria em julho de 2014.

Novamente a decisão conjunta do casal foi o que prevaleceu. Ao final de alguns poucos meses, Rui havia conseguido migrar de curso e eles voltaram para o Brasil antes do prazo de 2 anos.

4.3.7 A repatriação

Já no Brasil, Renata assumiu o novo cargo onde se encontra até hoje. Rui procurou a empresa que trabalhava para negociar sua volta, mas como naquele momento ela não tinha como absorvê-lo, resolveu ir para o mercado. Seu sogro, que é empresário, convidou-o para desenvolver um trabalho em sua empresa e, em seguida a este trabalho, convidou-o para assumir a gerência geral de uma das áreas da empresa.

Neste momento Rui e Renata novamente buscam conversar para decidirem junto se Rui deveria ou não aceitar a proposta de trabalhar na empresa do sogro. Ambos demonstraram preocupação se isso não poderia atrapalhar um pouco a relação deles. Rui contou que Renata lhe perguntou “*você está tranquilo, isso vai te fazer bem?*” Ao que Rui respondeu

Nunca tive problema em trabalhar com ninguém, já tive os mais diversos chefes e sei me adaptar com todos, conheço um pouco o estilo do seu pai, acho que não vou ter nenhum problema em relação a ele, ele é fantástico e a gente tem maturidade.

Podemos ver o funcionamento de um casal em dupla carreira como nos mostra Diniz (1996; 1999), utilizando os recursos interpessoais, como o diálogo, e o comprometimento de ambos com a carreira e também com a vida familiar, principalmente quando não viola a ordem de gênero. Rui assumiu a gerência geral da empresa do sogro onde se encontra até hoje e muito feliz:

Imagina que tipo de energia eu tenho condições de colocar no trabalho, sabendo que é um negócio de família e no fundo também é meu. O tesão é muito maior, então por que não apostar neste desafio? Falei então, bola pra frente, e estou adorando o que estou vendo.

Continua fazendo o MBA dentro dentro de outro formato: passa três semanas no Brasil e uma fora. Comenta que este formato atende as suas necessidades e o curso é muito mais completo do que o que estava fazendo na Suíça.

Sobre plano de futuro, Rui contou que é um acordo entre o casal que em algum momento mais para frente, quando pensarem em ter filhos, Renata irá abrir mão da sua carreira como executiva, e vai trabalhar por conta própria, abrir algum negócio, para que possa ter maior flexibilidade e autonomia para conciliar trabalho e família, uma vez que os planos do casal são de ter, no mínimo, três filhos.

Esse acordo de Rui e Renata reflete de forma bem clara o funcionamento de um casamento neotradicional (LEVINSON, 1996) onde aspectos de uma relação mais igualitária, coexistem com características hierárquicas enfatizando a existência de domínios masculinos e femininos ancorados numa ordem de gênero.

4.3.8 Sobre os principais ganhos e desafios desta experiência

Os maiores ganhos dessa experiência para Rui foram

Como casal, cumplicidade, disparado o primeiro ganho, depois conhecer outra cultura, aprender outra língua, aprender a fazer snowboard, aprender a jogar tênis legal, saber o que é qualidade de vida, melhorar a carreira dela, ter a oportunidade de fazer um curso fora, enfim são inúmeros os benefícios.

Sobre os desafios Rui disse que para ele foi o frio “*para mim o frio foi muito, muito complicado, foi difícil*” e complementa:

E também, por incrível que pareça, a falta de problemas, isso é muito do suíço, o único problema do suíço é quando o ônibus atrasa (...) eu preciso de desafios, eu preciso de um pouco de problema, preciso de uma correria, então isso lá faz falta, por incrível que pareça, é meio locura mas é verdade, então para quem é dinâmico, é difícil. Esse lado da monotonia, da falta de desafio, isso me incomoda, e aí combinado com a situação de estar longe de amigos e família (...)

Como Celso, o primeiro participante apresentado, Rui também relatou a falta que sentiu dos desafios, da correria, do estresse do trabalho. O manter-se ativo por meio do trabalho e enfrentar as atribuições do dia a dia fazem parte da maioria dos homens adultos, constituindo-se como elemento definidor do masculino (SOUZA R.; MACIEL JR, 2014). O papel do acompanhante traz esta perda, principalmente para o homem acompanhante, mas

como vimos, Rui conseguiu equilibrá-lo, identificando os demais ganhos pessoais e conjugais.

4.3.9 Sobre que conselho daria para outro homem que fosse passar por esta mesma experiência

Rui respondeu que caso a pessoa fosse para uma cidade como a dele, pequena, de clima e cultura muito diferentes dos de seu país de origem, com uma língua de difícil aprendizado e que, por causa disso tudo, fosse depender muito da esposa, é fundamental que ela tenha certeza de que escolheu a pessoa certa, e ter alto nível de confiança na esposa:

Porque senão dali para entrar numa situação de – quero voltar – daqui a dois meses é muito fácil, porque assim, é uma cidade pequena, você tem contato com poucas pessoas, tudo joga contra, uma língua difícil, só coisas que te puxam para baixo, então se a sua relação não for muito forte é ou vai ou racha (...) o nível de confiança é fundamental porque você vai depender muito dela, e você só tem ela, e tem momentos que a cabeça não está boa e que você teria que sentar com ela e falar – putz amor, a gente tem que conversar, não tá legal.

Reforçou também a importância de não ir se a relação do casal não estiver boa “*não vá para resolver um problema, pois é a hora que você mais vai contar com a pessoa, e se a relação não está boa não é isso que vai melhorar (...) lá só vai piorar*” e complementou dizendo:

E vá sem preconceito, esse negócio de – ah tô indo de (...) não se preocupa com essas coisas, porque a sociedade é machista, e mais cedo ou mais tarde pode acontecer o contrário, a sua esposa pode perder o emprego e é você vai estar segurando a bronca.

Podemos ver o quanto Rui ressalta em seu conselho a importância do funcionamento típico de casal em dupla carreira, como a abertura para o diálogo, a flexibilização de papéis, o comprometimento com a vida familiar – neste caso com a conjugalidade – e a vida profissional.

4.4 Integrando os Resultados Individuais

Analisando-se as entrevistas, emergiram alguns temas que nos ajudam a entender e contextualizar a vivência de nossos participantes. Nosso intuito é, ancorados nesses temas, discutirmos as três experiências naquilo que elas têm de comum, mas também naquilo em se diferenciam e que repercussões isso trouxe para a história de cada um.

Os temas que abordaremos se referem às características pessoais, de formação, carreira e alguns aspectos de família de origem dos entrevistados, relacionados ao trabalho; às habilidades pessoais de adaptação de cada um e características dos cônjuges masculinos que contribuem para enfrentar os desafios da expatriação como acompanhantes; aos casamentos de dupla carreira num contexto de expatriação relativo aos tipos de estressores e negociações que podem ser somadas ao funcionamento desse tipo de casal e, finalmente, à ordem de gênero, ajudando-nos a entender como esses homens tiveram que negociar a expressão e suas masculinidades ao vivenciarem um experiência pouco comum dentro das normas de gênero vigentes.

Procuramos apresentar nossa discussão a partir dos temas levantados a fim de possibilitar uma organização mais didática deste material e suas interconexões com a literatura

Celso, Breno e Rui são homens na faixa dos 30 anos, com alto nível educacional e orientados para carreira. Os três são provenientes de famílias em que ambos os pais trabalhavam. Em um determinado momento da história das famílias de origem de Celso e Breno, a carreira materna ficou mais proeminente do que a paterna e essas mulheres passaram a ganhar mais do que seus cônjuges. Quanto a Rui, apesar de ambos os pais trabalharem, o padrão era que a carreira masculina era a mais importante, e a esposa podia trabalhar desde que não deixasse o trabalho atrapalhar sua função de esposa e mãe. Assim, devido aos movimentos de carreira do pai, a família se mudou muito e sua mãe ia junto como acompanhante, tentando conciliar trabalho e família, o que nos remonta aos casamentos neotradicionais (LEVINSON, 1996). O que observamos é que, mesmo com algumas particularidades familiares, nossos três participantes tiveram a experiência de conviver com o trabalho tanto masculino como feminino, tendo recebido de seus pais, como valor, o investimento no trabalho e na carreira de ambos os cônjuges. Poderíamos supor que este histórico tenha favorecido a relação destes homens com mulheres também envolvidas no mundo do trabalho, onde a história do sucesso feminino faz parte do mapa de realidade de cada um, não se configurando, por si só, em elemento estressor da conjugalidade.

Sobre o momento de carreira quando houve a expatriação, pudemos perceber que Celso e Breno, como já relatado, estavam em uma circunstância de busca de novos desafios profissionais e por isso é lícito imaginar que a possibilidade de expatriação chegou em um “bom momento”, trazendo para eles a oportunidade de fazer algo que pretendiam, a saber: ter a experiência de morar fora. No caso de Breno oportunizou fazer um mestrado. Rui, por outro lado, estava em um momento de carreira diferente dos demais, pois havia sido promovido sucessivamente num curto período de tempo e a oportunidade se referia ao momento da história conjugal, estava casado com Renata há apenas 5 meses e encarou a expatriação naquele momento, como uma forma de poder viver intensamente a conjugalidade, em um contexto em que as negociações, o diálogo e o apoio mútuo teriam que ser extremamente exercitados. Além disso, Rui sempre teve muita vontade de fazer um MBA fora do país e encarou a designação internacional da esposa como uma alternativa facilitadora da realização deste desejo. Desta forma, os três abriram mão temporariamente do trabalho, elemento este central na identidade masculina (SOUZA R.; MACIEL JR, 2014), e buscaram caminhos alternativos, seja fazendo negócios, explorando um novo mercado, seja investindo na sua formação, fazendo um mestrado/MBA.

De modo semelhante ao observado por Spanger (2012) que ouviu de um cônjuge masculino que entrevistara em seu trabalho, o destaque para a relevância de manter-se ativo e envolvido com algum projeto durante a expatriação, nossos entrevistados buscaram desenvolver projetos que os mantivessem engajados, comprometidos com algum objetivo, podendo assim, se sentirem mais envolvidos com o projeto de expatriação, exercitando também o estar ativos, produtivos, características típicas do masculino e do mundo do trabalho.

Como características pessoais mais relevantes para a adaptação à expatriação por parte destes entrevistados, podemos ressaltar o espírito aventureiro, a automotivação, a abertura para o novo, serem pró-ativos e considerarem a possibilidade de, mesmo que temporariamente durante a expatriação, abandonar o mundo do trabalho e buscar um desenvolvimento pessoal alternativo. Estes resultados vão na mesma direção da descrição feita por Souza A. (2009) das mulheres que entrevistou, que tinham carreiras profissionais e que acompanharam seus cônjuges na expatriação. De fato, podemos pensar que as características pessoais desses homens acima mencionadas, são um fator muito importante para que o processo de adaptação ocorra de forma mais satisfatória, conforme aponta o estudo de Souza A. (2009), e na mesma direção da pesquisa de Cole (2012) que conclui em seu estudo que cônjuges com estas

características conseguiam significar a experiência da expatriação como muito proveitosa, independentemente de terem tido um emprego formal.

Como já observado na literatura, a expatriação traz uma série de desafios para a família do expatriado, exigindo cuidado com a adaptação, particularmente dos cônjuges acompanhantes, o que é muitas das vezes negligenciado (BLACK, MENDENHALL e ODDOU, 1991; HARVEY e WIESE, 1998; PEREIRA, PIMENTEL e KATO, 2005; FREITAS, 2006; TANURE, EVAN e PUCIK, 2007; MÄKELÄ et al., 2011; COLE, 2012 e GUPTA, BENERJEE e GAUR, 2012). Nas pessoas bem sucedidas nesta adaptação, além das características pessoais já mencionadas, verifica-se que padrões conjugais específicos relativos à decisão de expatriar são resultados de comum acordo do casal, tornando a designação internacional um projeto dos dois, mesmo que um só vá trabalhar (SOUZA A., 2009, MÄKELÄ, 2011). Com os nossos participantes não foi diferente. Todos ressaltam que a decisão de expatriar foi conversada, avaliada e discutida entre o casal, considerando o momento de carreira de cada um e as oportunidades envolvidas na proposta, também para ambos.

Breno desde a chegada e durante todo o período de expatriação não mencionou dificuldades de adaptação, alegando ser Londres uma cidade cosmopolita, com gente do mundo todo, onde se fala inglês, língua que já possuía domínio. Para Celso e Rui, o processo foi diferente. Mesmo Rui descrevendo que quando da chegada as primeiras adaptações foram tranquilas, em função da época do ano - verão - e com muitas novidades, caracterizando a fase de lua de mel (PEREIRA, PIMENTEL e KATO, 2005), posteriormente, a distância cultural e a condição climática da cidade em que moraram, associada à dificuldade de aprendizado da língua (alemão) trouxeram muitos desafios e dificuldades. Com Celso também, a distância, principalmente cultural, da região que morou durante a expatriação trouxe algumas dificuldades, principalmente na chegada. Essas situações vividas por Celso e Rui estão em consonância com o estudo desenvolvido por Black, Mendenhal e Oddu (1991) sobre ajustamento internacional, muito citado por vários pesquisadores, e que conclui que quanto maior a distância ou diferença entre a cultura do país hospedeiro e a cultura do país de origem, maior será a dificuldade de adaptação.

Um elemento que facilitaria a adaptação, mencionado pelos três participantes e que está de acordo com a literatura (HARVEY e WIESE, 1998; COLE, 2012) refere-se ao apoio oferecido pelas empresas ao cônjuge masculino. Os três mencionaram o pouco apoio recebido da parte da empresa onde suas esposas trabalhavam, tendo-se resumido a auxílio na obtenção de algumas documentações básicas. Celso comentou que os poucos programas de integração

estavam formatados para as mulheres e que ele foi completamente ignorado. Em conformidade com o estudo de Cole (2012), todos mencionam que em relação ao cônjuge masculino seria útil a contratação de um serviço de recolocação profissional ou, até mesmo, uma ajuda para que os homens pudessem desenvolver um *network* profissional durante a expatriação. É interessante perceber, a este respeito, o quanto o privilégio confere invisibilidade (KIMMEL, 2013) pois, considerando a frequência crescente de casamentos de dupla carreira, e que uma mulher, ao expatriar, acompanhando o seu marido, pode estar interrompendo também a sua vida profissional, por que não seria adequado supor que este tipo de apoio em relação a questões relacionadas ao trabalho, deveriam ser focadas para o cônjuge, independentemente do sexo, e não apenas privilégio do sexo masculino? Poderíamos supor que dentro de uma perspectiva de gênero, o trabalho faz parte do que se espera do ser masculino, sendo assim, fica clara a importância de manter-se ativo por meio de alguma atividade profissional para o homem (SOUZA R.; MACIEL JR, 2014).

Tanto Celso quanto Breno conseguiram desenvolver suas próprias redes de relacionamento e amizade que, segundo estudo de Souza A. (2009), é fator importante para a adaptação sócio-cultural e, no caso dos homens acompanhantes, diminuir o sentimento de isolamento que vivenciam, pois ainda é escasso o número de outros na mesma posição (COLE, 2012). Rui não relatou amizades que tenha feito, a não ser um ou outro casal, mesmo assim por meio do trabalho da sua esposa. Poderíamos supor que fatores como tamanho da cidade, fatores climáticos, além de características pessoais de ser mais apegado à família de origem, possam ser dificultadores para que o cônjuge acompanhante desenvolva uma rede de relacionamento própria no exterior. Apesar disso, os três entrevistados confirmam outro aspecto importante já consolidado em outras pesquisas (SOUZA A., 2009; SPANGER, 2012) como medidas saudáveis para o enfrentamento do desafio da adaptação, a saber: as viagens para locais diferentes, o conhecimento de novas culturas, a abertura e curiosidade para o novo.

A expatriação traz para os casamentos de dupla carreira um grande desafio, considerando-se as negociações que necessitam ser feitas em relação a oportunidades e o momento de carreira de cada membro do casal, uma vez que, muito provavelmente, a designação internacional implica na interrupção ou desaceleração da carreira do cônjuge acompanhante (HARVEY e WIESE, 1998, MÄKELÄ et al, 2011; COLE, 2012, SPANGER, 2012). No caso de nossa pesquisa, em comum acordo com as esposas, os participantes avaliaram que a oportunidade que estava surgindo na carreira delas era algo importante e que fazia sentido eles abrirem mão de suas carreiras, temporariamente, para acompanhá-las. Os

três relataram, sentirem-se confortáveis na posição de acompanhantes e que isso foi algo muito bem resolvido entre o casal. Estes resultados são semelhantes aos relatos dos homens acompanhantes entrevistados por Cole (2012). O momento de carreira, a capacidade de adotar posturas menos hierárquicas, a confiança mútua, a abertura para o diálogo com troca de ideias sobre projetos comuns, a valorização e conciliação das carreiras de ambos são algumas das características observadas nestes casais, em consonância com a literatura de casais de dupla carreira (MEIRELLES, 2001; MARTINS, 2006; BERTOLLO et al., 2007; SOUZA A., 2009; ABELE e VOLMER, 2011; SPANGER, 2012), e que provavelmente possibilitaram a esses homens aceitarem e estarem bem resolvidos com a sua situação.

Entretanto, em acordo com os estudos de Cole (2012) e a experiência de Santos (2013), os três entrevistados relataram que mesmo estando bem resolvidos, perceberam que as pessoas ao seu redor tinham certa desconfiança com relação à posição deles como acompanhantes de suas esposas. As “piadas” dos amigos sobre essa situação, foi vivenciada pelos três com bom humor. É interessante observar, todavia, como essas “piadas” continham conteúdos repletos de mensagem da ordem de gênero. Rui ouviu “*e agora o cara vai, ah a profissão dele é marido (...)*”; Celso ouviu num primeiro momento quando sua mulher foi por um curto período antes de expatriarem “*que ela era uma louca de viajar e me deixar sozinho fazendo o que eu quisesse*”; e Breno menciona que falaram para ele “*pô se deu bem hein, vai ficar na maré mansa, a mulher vai trabalhar, tenho que arrumar uma mulher dessa.*” As mensagens estão falando da perda do trabalho e que repercussões isso traz para a imagem do homem ou, no caso do Celso, que o papel da mulher é ao lado do homem, cuidando dele. Considerando que estes amigos (as) são também indivíduos na faixa dos 30 anos, podemos perceber como, apesar da mudança observada nas conjugalidades atuais, representadas pelos casamentos de dupla carreira, ainda se mantém o discurso ancorado nos valores tradicionais das diferenças entre sexos, onde cabe ao homem sempre trabalhar e à mulher estar ao seu lado.

Como relatamos anteriormente nos capítulos teóricos, Mäkelä et al., (2011), em seu estudo sobre o papel dos cônjuges entre casais de dupla carreira na expatriação, identificaram diferentes modos de interação sendo os de tipo apoiador ou flexível, os que mais apareciam no contexto de designações internacionais bem sucedidas. É possível identificar nossos participantes como expressão destes dois tipos de manifestação uma vez que tiveram atitude de apoio, incentivaram a carreira da esposa e mostraram-se flexíveis para acomodar as demandas da carreira delas, encontrando formas alternativas de se manterem produtivos, seja tentando fazer negócios, estudando seja, como nos conta Santos (2013), baseado na sua

própria experiência, assumindo integralmente o papel de “do lar”. Rui, em alguns momentos durante a expatriação, oscilou entre os tipos mencionados acima e o tipo restritivo, aquele que em função da falta de habilidade com o idioma, vivenciou dificuldades de adaptação tanto ao clima quanto ao estabelecimento de uma rede de relacionamentos, tendo adotado uma postura menos colaborativa.

A rotina no país estrangeiro com os desafios trazidos pelas diferenças culturais, de estilo de vida e por esses casais estarem numa posição pouco comum às normas de gênero, significa exposição a ainda maior número de estressores para a conjugalidade de dupla carreira. Celso, Breno e Rui desenvolveram com suas esposas negociações diferentes em relação ao desempenho das tarefas domésticas e rotina diária durante a expatriação. Nenhum dos três manteve um emprego formal durante o período que estiveram fora. Celso fez alguns negócios esporádicos, Breno estudou e ensaiou realizar alguns negócios, sem muito sucesso, e Rui só estudou. Apesar disso, tanto Celso quanto Rui dividiam com suas esposas as tarefas domésticas, porém com uma diferença, Celso enquanto sua mulher estava no trabalho, ia ao supermercado e fazia algumas das atividades que lhe cabiam em casa, mesmo tendo uma faxineira duas vezes por semana. Na casa de Rui não havia faxineira e ele esperava que a esposa chegasse a casa para fazerem tudo junto, inclusive idas ao supermercado. Portanto, estas mulheres, mesmo sendo as únicas provedoras, assumiam dupla jornada de trabalho ao chegarem em casa. Segundo relato de Rui, sua esposa chegou a ficar um pouco mau humorada, pois esperava que ele se “*virasse mais sozinho*”, entretanto logo aquiesceu, pois percebeu que era impossível para ele ser mais autônomo, pelo menos fora de casa, devido à falta de domínio alemão. Poderíamos imaginar aqui, o quanto o fato de estar contrariando a ordem de gênero também favoreceu que a esposa de Rui logo aquiescesse e aceitasse fazer tudo com ele.

A situação de Breno é menos comum, mesmo para casais de dupla carreira. Ele assumiu sozinho durante toda expatriação as tarefas domésticas, inclusive dispensando a faxineira que inicialmente contrataram. Houve um momento em que até tentou solicitar a participação de Betina, mas não teve sucesso e após uma conversa franca do casal, Breno não mais questionou a situação. Podemos supor que este casal revela alto grau de abertura para novos arranjos na conjugalidade; onde as expectativas tradicionais puderam ser questionadas a partir da abertura para o diálogo sobre as possibilidades e limitações de cada um, além de, muito provavelmente, também reforçada pela experiência de Breno na sua família de origem e por características pessoais tais como flexibilidade, assertividade e proatividade.

As formas diferentes como lidaram com o dinheiro refletem também muitas das possibilidades de organização e decisão indicadas na literatura sobre o funcionamento de casais de dupla carreira (MEIRELLES, 2001; MARTINS, 2006). Rui foi o único que relatou que nunca tiveram objetivo de juntar dinheiro durante a expatriação. Já Celso e Breno tinham este objetivo claramente acordado com as esposas. Os três viveram durante todo o período no exterior com o salário delas, mas cada casal administrou o manejo com dinheiro de forma diferente, refletindo o padrão que funcionavam aqui no Brasil. Celso demonstrava um padrão mais hierárquico no qual o salário dele era o mais importante e cobria as despesas maiores e o dela era um complemento. Quanto às aplicações do casal, era ele sempre o responsável, pois “naturalmente” era o mais interessado nestas questões. Durante o tempo em que estiveram fora, Carla foi a única fonte de renda do casal, mas mesmo assim, a função de gestor dos recursos cabia a Celso, como sempre coube. Breno tinha um padrão mais igualitário com a sua esposa. Sempre funcionaram independentemente, cada um cuidando dos seus ganhos, com contas separadas, cada um aplicando seus recursos, porém, dividindo as despesas da casa igualmente. Em Londres, como só Betina trabalhou, apenas ela ficou responsável pelas aplicações financeiras, repetindo o funcionamento que tinham aqui no Brasil. Rui, como não tinha o objetivo de guardar dinheiro, questões sobre investimentos não apareceram em seu relato. Este participante demonstra, até neste assunto, maior dependência de sua esposa, pois nem mesmo tendo conta conjunta, para sacar dinheiro, precisava usar o cartão da Renata. Esta situação, entretanto, não lhe causou incômodo porque sempre administraram o dinheiro de forma muito conjunta “*não existia o meu e o dela, existia o nosso*”. Assim, como mencionamos acima, evidenciaram-se três possibilidades distintas de acordos sobre administração dos recursos financeiros, comuns aos casais de dupla carreira.

Como explicitamos nos capítulos teóricos, olhar a experiência dos participantes desta pesquisa a partir de uma ótica de gênero, permitiu melhor compreensão de como esses homens tiveram que negociar a expressão de sua masculinidade, de acordo com o que se espera do ser masculino, considerando que estavam vivenciando uma experiência pouco comum em relação às normas de gênero ainda prevalentes, a despeito da maior igualdade entre os sexos.

Ao longo do relato de histórias, Celso, Breno e Rui trouxeram como pontos comuns e significativos, a falta do trabalho e, até mesmo, a perda do estresse associado ao mundo dos negócios como umas das fontes de grande desconforto na situação de cônjuges acompanhantes. Vale lembrar que, tanto Celso quanto Breno, passaram pela crise internacional de 2008 durante a expatriação, tendo este fator considerado como decisivo para

que as possibilidades de conseguirem emprego no exterior fossem praticamente nulas. Celso, que saiu do Brasil com alguns contatos profissionais, ao se deparar com o cenário de crise logo na chegada, recebeu, segundo seu relato, “*um balde de água fria*” e foi então que se sentiu mesmo como o acompanhante de sua esposa. Breno estava iniciando seu segundo período de expatriação, e como já tinha terminado seu mestrado, estava focado em arranjar um emprego, até porque, no seu caso, poderia trabalhar oficialmente, entretanto a crise lhe ceifou esta possibilidade. Rui, apesar de não ter vivenciado a crise de 2008 durante a expatriação nunca pensou na possibilidade de trabalhar durante este período. Mesmo assim, nos momentos em que ficou mais ocioso, após ter passado nos exames para o MBA e até o início das aulas, sentiu-se incomodado e chegou a falar para esposa “*putz amor, ta chato, o que eu vou fazer?*”. A falta da correria, do estresse e dos desafios do trabalho também foram relatados por este homem.

Como já mencionamos mais de uma vez, o trabalho é elemento central da identidade masculina, onde se atesta e se confirma o funcionamento da masculinidade desejável, caracterizada por atitudes de racionalidade, autocontrole, capacidade de decisão, competitividade, ser capaz de prover e conquistar sucesso entre outras. (SOUZA R.; MACIEL JR, 2014). A falta deste importante definidor do masculino trouxe para os nossos entrevistados os maiores desafios encontrados durante a expatriação. Falas como as de Celso “*fere um pouco o orgulho né, até ontem eu era um cara que mantinha a casa e hoje eu to sendo encarado como um aproveitador, um encostado, pô eu não sou esse cara*”, ou de Breno, no momento da decisão da volta “*falei: cara, agora quem quer brincar de trabalhar sou eu. Deixa um pouquinho para mim também*” em consonância com a fala de Santos (2013) sobre a sua própria experiência “*via meu instinto masculino, daquele que deveria sair da caverna e trazer a caça para alimentar sua família, profundamente abalado*”, atestam e exemplificam o impacto dessa experiência entre esses homens, levando-os a uma construção ativa de suas masculinidades (CONNELL 2000; MACIEL JR, 2006), através de um conjunto de atividades negociadas e realizadas dentro do contexto social no qual estavam inseridos.

Tanto Celso quanto Breno tinham interesse em trabalhar durante a expatriação, mas como não conseguiram do jeito que gostariam, uma experiência de um emprego formal, em uma empresa, buscaram alternativas para se manterem ativos. Para ambos surgiu a oportunidade de fazer negócios, era uma atividade que exigia deles muita disciplina, pois não havia horário, nem escritório, trabalhavam muito de casa, fazendo reuniões por *conference call* e alguns poucos encontros de negócios. Ambos tiveram que rever a expectativa inicial de trabalharem durante o tempo que ficaram no exterior e a forma como isso poderia acontecer.

Celso falou “ (...) pô, de repente a coisa não é do jeito que eu imaginava, mas tem outra forma de dar certo, né” e Breno nos disse “pô, beleza, eu não preciso de salário, preciso de trabalho.” Em consonância com o que Connell (2000) observou sobre a construção ativa das masculinidades como sendo produzidas, usando os recursos e estratégias disponíveis em um dado meio social, assim também, esses dois entrevistados tiveram que buscar formas alternativas de exercitarem atividades a fim de manterem-se produtivos, em contato com o mundo dos negócios, indo para rua, sempre buscando proativamente formas de se engajarem em uma rotina por meio de comportamentos próprios do masculino

Diferentemente, Rui, nunca teve a expectativa de trabalhar durante a expatriação. Seu objetivo sempre foi fazer um MBA que considerava importante para sua carreira. Percebemos, entretanto que a escolha da universidade, uma escola de primeira linha na Suíça, lhe conferia um lugar de reconhecimento e prestígio na esfera pública, seara considerada domínio do masculino (OKIN, 2008). Poderíamos imaginar que a sua fala “ (...) é quase como se tirasse o foco da minha esposa e colocasse em mim (...)” reflète a importância conferida a sua conquista, no sentido do MBA ser uma forma de exercitar a sua masculinidade, estando ativo e engajado numa instituição de referência pois, segundo Connell (2000) as masculinidades são definidas coletivamente na cultura e mantidas nas instituições.

Durante a expatriação, apenas Celso e Breno contaram que percebiam claramente que a sua posição gerava curiosidade e desconfiança dos outros homens, principalmente os pertencentes às empresas onde suas esposas atuavam e sentiam-se muitas vezes incomodados e na obrigação de se justificarem, de mostrarem que estavam fazendo algo, seja negócios ou estudando. Quando essas situações aconteciam, utilizavam como recurso o diálogo interno que os lembrava de sua história de vida repleta de conquistas, comportamentos característicos da masculinidade hegemônica. Breno lembrava-se de que sempre trabalhara desde cedo, e já era atleta profissional desde os 16 anos, que ele nunca foi “vagabundo”. Celso pensava em como ele estava sendo empreendedor, apoiando sua esposa na expatriação e como estava focado em fazer negócios, se empenhando que o projeto deles desse certo. Santos (2013), na sua experiência como cônjuge acompanhante passou por desconfortos muito semelhantes aos de Celso e Breno, chegando a ter momentos de questionamentos acerca de se havia feito a escolha certa, ao expatriar naquela posição. Rui, no entanto, contou que não percebeu desconforto dos outros em relação ao fato de estar como marido acompanhante. Argumentou que faz parte da cultura suíça, as pessoas se respeitam mais, não se julgarem. Poderíamos supor que, também pelo fato de ele ter ficado mais isolado do contato social, tenha sido menos exposto a este tipo de avaliação feita pelas pessoas ao seu redor.

Observamos no relato de Celso e Breno algumas situações de desconforto em função de as normas e práticas de gênero previsíveis estarem sendo violadas. Celso percebeu o desconforto do gerente do banco quando este teve que explicar o motivo por que só sua mulher, e não ele, conseguia acessar pela internet as movimentações financeiras ou, quando foi ovacionado pelos funcionários do hotel no dia em que vestiu pela primeira vez um terno e desceu para a recepção, gerando um bem-estar nos demais ao vê-lo vestido de acordo com o que se espera de um verdadeiro homem (CONNELL, 2000). Verificamos nestes exemplos, temas básicos de definição da masculinidade, como trabalho, investimentos, roupa tendo que ser vivenciados e administrados por Celso a partir de uma posição pouco comum dentro da ordem de gênero.

Breno, em viagens de negócios com a sua esposa, percebia que a organização desses eventos normalmente preparava alguma atividade para as esposas, e sempre que ele aparecia, não sabiam o que lhe propor, ou quando precisavam desfazer o mal-entendido sobre os convites para estes eventos, que vinham em nome dele e a esposa como acompanhante. Para Celso e Breno havia uma percepção clara do desconforto que causavam, por estarem contrariando um padrão previsto de que era o homem quem é expatriado e é a mulher quem o acompanha, cuidando da casa, sendo este, o modelo dos outros casais de expatriados que conheceram no exterior. Apesar disso, utilizavam o bom humor e a postura flexível para contornar estas situações, como foi o caso de Breno, aceitando ir junto em uma caminhada só para esposas ou Celso, tranquilizando o gerente do banco, argumentando que queria que ele e a sua esposa tivessem acesso às movimentações financeiras, e não só ele, como o primeiro havia sugerido. Vale enfatizar, que o pedido de Celso ao gerente do banco, reflete o funcionamento de casais de dupla carreira em relação ao acesso igualitário sobre as informações financeiras (MEIRELLES, 2001), entretanto, por estar contrariando os padrões locais, numa região extremamente machista, como já havíamos mencionado, favoreceu a reação por parte do gerente, de tentar corrigir o desvio em relação a como a situação deveria ser, dentro da ordem previsível de gênero, isto é, cabendo ao homem a posição de controle e gestão das movimentações financeiras.

A sociedade generificada em que vivemos, incluindo-se aí as instituições que reproduzem a diferença e a dominação entre homens e mulheres (KIMMEL, 2013), aparece nos relatos de Rui e Breno. Renata, esposa de Rui, sente-se à vontade para solicitar que sua repatriação esperasse o término do MBA de Rui, e Breno conta que Betina poderia, caso quisesse, recusar o convite de expatriação sem prejuízo algum para sua carreira, uma vez que ela era casada e seu marido poderia não querer ir. Após a análise das entrevistas, a pergunta

que fica é se a situação fosse invertida, isto é, se Rui e Breno fossem os executivos expatriados, seria esperado que eles postergassem uma transferência ou recusassem uma expatriação em função das necessidades de suas esposas?

A partir dessa vivência pouco comum nas normas de gênero é interessante perceber que o que tem em comum nos conselhos que os três entrevistados dariam para outros homens que fossem passar por experiência semelhante à deles, refere-se justamente a estar preparado para conseguir flexibilizar essas normas. Rui diz *“vá sem preconceito (...)”*, Celso fala *“abre o olho cara, porque vão acontecer situações parecidas e você tem que estar preparado (...)”* e Breno reforça *“não ouve a opinião dos outros não porque corre um grande risco de ouvir coisas que vão te influenciar e na hora que você for se mudar, vão estar só os dois lá (...)”* e, complementa dizendo que existe cobrança maior da sociedade em geral do homem nesta posição, há uma maior probabilidade de preconceito e “piadinhas” quando é ele o acompanhante.

Os maiores desafios vivenciados pelo cônjuge masculino acompanhante segundo as pesquisas anteriores (HARVEY e WIESE, 1998 e COLE, 2012) referem-se a estar contrariando as expectativas associadas ao gênero e todos os enfrentamentos que esta vivência traz, como vimos nos relatos de nossos entrevistados. A fala de Celso reforça isso *“foi o fato de eu estar como marido, né, acompanhando, e não ser o motivador da mudança, esse foi o maior desafio”*.

Avaliando os processos de expatriação que descrevemos segundo os critérios de Black e Gregersen (1999), podemos afirmar que estes foram bem sucedidos uma vez que as missões foram completadas dentro do prazo estipulado e na repatriação as executivas retornaram às suas empresas tendo sido bem avaliadas e promovidas. Além disso, cada casal negociou e decidiu em comum acordo, considerando as perspectivas de carreira de ambos, o momento certo para voltar, novamente em consonância com a literatura de casais de dupla carreira e expatriação (MARTINS, 2006; BERTOLLO et al., 2007; SOUZA A., 2009; ABELE e VOLMER, 2011; SPANGER, 2012).

Por fim, cabe-nos mencionar que nossos participantes conseguiram se recolocar profissionalmente em posições semelhantes ou superiores às que estavam quando saíram do Brasil, o que deve ser considerado como informação promissora e a ser difundida entre os possíveis cônjuges acompanhantes, a nosso ver, tanto homens quanto mulheres. Além disso, eles indicam outros ganhos decorrentes da expatriação como: crescimento pessoal ao conhecer nova cultura, aprender outra língua, estudar, economizar para comprar apartamento

ou viajar e poder se divertir e, principalmente, o ganho em termos de união, cumplicidade e maturidade atingida pelo casal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta de nosso trabalho foi conhecer a experiência do homem na sua vivência como cônjuge acompanhante, procurando compreender as particularidades desta experiência. Consideramos que, embora tenha sido uma pesquisa qualitativa, o que impede generalizações, os resultados obtidos reafirmam e ampliam vários resultados trazidos pela literatura consultada, contribuindo principalmente para o entendimento da conexão de temas como, expatriação, casamento de dupla carreira e gênero, os quais podem subsidiar o desenvolvimento de melhores processos de planejamento e acompanhamento de designações internacionais, bem como visualizar as mudanças do comportamento social.

Pudemos concluir que as três histórias relatadas referiram-se a expatriações bem sucedidas, uma vez que a missão foi cumprida e o retorno se deu às empresas de origem no prazo estipulado (BLACK; GREGERSEN, 1999), independentemente de o casal expatriado ter sido liderado pela esposa executiva, levando seu marido como acompanhante.

Percebemos que os nossos participantes vivenciaram desafios individuais relativos à adaptação à expatriação, comuns à posição de acompanhante, como estar mais exposto à cultural local, apresentar dificuldades de organizar uma rotina de vida em função das dificuldades com a língua, ou em relação às diferenças culturais e climáticas. Entretanto, algumas características pessoais demonstradas por eles, como espírito aventureiro, proatividade, abertura para o novo, aliada à decisão compartilhada da expatriação, tornando a designação internacional um projeto do casal, foram fatores que claramente facilitaram o seu processo de adaptação, no sentido de verem mais bônus do que ônus e persistirem na experiência, mesmo diante de algumas situações críticas, o que deve ser considerado quando se identificam candidatos à expatriação e seus familiares ou quando se vai orientá-los acerca dos desafios que poderão vir a enfrentar no estrangeiro.

Os casamentos de dupla carreira tendem a ser encarados como potencialmente tensos e lábeis ao rompimento por ter que acomodar uma série de processos complexos relativos ao ciclo vital individual, conjugal, familiar e profissional. Nosso trabalho foi realizado com casais sem filhos, o que por si só reduz algumas das complicações referentes às demandas de adaptação à expatriação, mas é importante assinalar algumas particularidades destas conjugalidades, principalmente porque a observamos do ponto de vista masculino como acompanhante.

Apesar de termos tratado de casamentos cuja estrutura é de dupla carreira, estas conjugalidades expressaram funcionamento particular e específico, cuja condição primordial

foi a permissão (interna) para negociar acordos bastante flexíveis ao longo do tempo. Características de personalidade, possibilidades e limitações de cada um e, por que não, uma maior ou menor flexibilidade em relação às normas de gênero contribuem para esta abertura a acordos mutualmente satisfatórios. Além disso, cada casal estabeleceu um padrão de funcionamento diferente em relação à vida e à rotina doméstica no exterior, evidenciando desde padrões mais hierárquicos e tradicionais, até padrões bastante flexíveis. Pensamos que estas indicações devam ser levadas em consideração, pois a lógica corrente da expatriação é a de que um dos cônjuges abandone seus planos profissionais, ao menos por um tempo. No entanto, verificamos como é possível conseguir rotas alternativas que garantam maior equilíbrio entre ônus e bônus, ficando a indicação de que fomentar a capacidade de negociação e a procura de alternativas criativas de conseguir a satisfação mútua, possa ser um caminho para as conjugalidade de dupla carreira expatriadas, quer com cônjuges masculinos quer com femininos.

Os relatos das histórias permitiu-nos observar que a decisão de expatriar como cônjuge acompanhante trouxe para os nossos participantes, desde o momento da decisão, desafios em relação à masculinidade, à medida que estariam temporariamente sem trabalho, em uma posição pouco comum, mesmo considerando maior flexibilidade das normas de gênero e a presença expressiva das mulheres no mercado de trabalho, na atualidade. As negociações consigo mesmo e com o mundo social, de modo a manter as prerrogativas de pertencer a um grupo hegemônico ocorreram principalmente a partir do empenho de cada cônjuge em, ao deixar o mercado de trabalho formal, continuar a manter-se ativo e investindo na carreira.

Nosso trabalho indica que as práticas de gênero relativas a manter-se produtivo, fazendo negócios ou estudando, garantiram a autoestima e a redução de conflitos com a própria masculinidade. No entanto, percebemos que, mesmo quando é a esposa a provedora, a naturalização de domínios prescritos para o masculino e feminino permanecem fortes mobilizadores inconscientes do comportamento tanto de homens quanto de mulheres. Nesse sentido, foi interessante identificar o quanto o discurso dos cônjuges masculinos refere como sendo importante para eles que as empresas ofereçam um serviço de recolocação profissional durante a expatriação, ou mesmo alguma ajuda para que desenvolvessem um *network* profissional, sem a aparente reflexão de que esta possibilidade deveria ser estendida a qualquer cônjuge que esteja interrompendo seu percurso profissional para ser acompanhante daquele que foi designado internacionalmente, quer seja o marido ou a esposa. Estes questionamentos nos fizeram lembrar o quanto o privilégio confere invisibilidade (Kimmel,

2013), atribuindo ao homem uma forte e inevitável associação com o trabalho e, deixando claro, que a ordem de gênero pode ser mais flexível, mas o privilégio continua.

Connell (2005) refere-se à ordem de gênero como a organização social e as interações entre instituições e indivíduos e sua interseção na construção dele como sujeito. A experiência vivida pela pesquisadora, ao longo da elaboração desta Dissertação, concretizou a compreensão do conceito por meio da apropriação das histórias de vida dos participantes. A vivência destes homens levou-nos a refletir sobre o quanto a sociedade em que vivemos e as instituições que dela fazem parte, são generificadas. Ao longo da apresentação dos resultados evidenciamos como o homem é pressionado para manter-se, sustentando “o masculino”, como o poder deve ser garantido e como há mecanismos sociais de correção dos desvios.

Nossa pesquisa evidenciou de forma expressiva o quanto as instituições e as pessoas em geral, portanto a sociedade, espera do homem comportamentos e engajamentos adequados à manutenção da masculinidade hegemônica. Em decorrência, a empresa e o ambiente de trabalho se tornam contextos ambíguos e contraditórios, pois também flexibilizam certas questões quando se trata da mulher executiva, principalmente quando é casada. Os relatos obtidos exemplificam isso, quando os entrevistados diziam que percebiam o quanto estavam contrariando as normas de gênero e o quanto isso de alguma forma os levava a tentar explicar e até mesmo justificar a sua posição. Por outro lado, podiam contar com maior flexibilização das empresas de suas esposas em função de elas serem casadas e estarem com seus maridos como acompanhantes.

Analisar a experiência na uma perspectiva de gênero nos trouxe compreensão mais apurada das negociações que o homem deve fazer consigo mesmo e com a sociedade na qual está inserido, ou seja, como as masculinidades são projetos em aberto (KIMMEL, 2013; CONNELL, 2000; 2005; MACIEL JR, 2006). Vale ressaltar que os três participantes escolheram o local de trabalho para realização das entrevistas. Considerando que os maiores desafios vivenciados por eles foi estar sem um emprego formal, numa experiência pouco comum dentro da ordem de gênero vigente, poder contar as suas histórias, recebendo a pesquisadora, uma mulher, no ambiente de trabalho, pode ser visto como uma forma de atestar o quanto eles puderam recuperar a sua posição dentro do modelo de masculinidade hegemônica.

A escolha da metodologia das histórias de vida também contribuiu neste contexto de mulher, entrevistando homem, para que entrevista conduzida em forma de conversa, desse aos participantes a liberdade de organizar seu discurso conforme seu desejo e perspectiva, conferindo maior conforto e sensação de controle de informações que consideramos bastante

importante para a compreensão recíproca dos três temas de nosso interesse: expatriação, casamento e masculinidade.

Desta forma, nosso estudo, apesar de não ter trazido grandes novidades em relação à literatura deste assunto, reforça as indicações da área, enfatizando a importância da perspectiva de gênero quando se trata da expatriação de casais de dupla carreira na qual o cônjuge masculino é o acompanhante. Embora mais trabalhos que possam dar voz a estes homens sejam cada vez mais necessários, uma vez que como mencionamos é escassa a literatura com este tema, terminamos a presente Dissertação, indicando a demanda de se dar voz às mulheres executivas em seu percurso institucional e internacional, segura de que entendê-las numa perspectiva de gênero é condição necessária.

REFERÊNCIAS

- ABELE, A.; E.; VOLMER, J. **Dual- Career Couples: Specific Challenges for Work-Life Integration**. In Creating Balance? International Perspectives on the Work-Life Integration of Professionals. SPRINGER. p. 173-189, 2011.
- ATKINSON, R. **The life story interview**. Qualitative Research Methods vol 44. Thousand Oaks, CA. Sage publications. 79 p. 1998.
- AVERBACH, R.; OLIVEIRA, S. R. **Expatriação de Executivos e Perspectiva de Carreira**. Trabalho apresentado no 7º Congresso do Instituto Franco Brasileiro de Administração de Empresas. França. 2013. Disponível em: <<http://www.ifbae.com.br/congresso7/pdf/B152.pdf>>. Acesso em: 5 mai. 2014.
- BERTOLLO, M.; VIEIRA, E. N.; TRINDADE, Z. A.; MILANI, A. P. S.; BRASIL, J. A. **Casamento e Trabalho: Representações Sociais para Casais em Dupla Carreira**. Grupo de Discussão Temática – V Jornada Internacional e III Conferência Brasileira sobre representações Sociais. Brasília. DF. 2007.
- BLACK, J. S.; GREGERSEN, H. B. **The Right Way to Manage Expats**. Harvard Business Review. 1999.
- BLACK, J. S.; MENDENHALL, M.; ODDOU, G. **Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives**. Academy of Management Review. Vol. 16, n. 2, p. 291- 317. 1991.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R.; MERCADO, C. M.; RICOLDI, A. **Trabalho, Renda e Políticas Sociais: Avanços e Desafios. In: O Progresso das Mulheres no Brasil 2003-2010**. CEPIA – Cidadania, estudo, Pesquisa, Informação e Ação. ONU Mulheres. 2011. Disponível para download em PDF no endereço: <<http://www.cepia.org.br/progresso.html>>. Acesso em: 10 mar. 2013.
- COLE, N. D. **Expatriate accompanying partners: the males speaks**. Ryerson University. Canada. Asia Pacific Journal of Human Resources 50, p.308-326, 2012.
- _____. **Managing global talent: Solving the spouse adjustment problem**. International Journal of Human Resource Management 22(7), p.1504-1530, 2011.
- CONNELL, R. W. **Masculinities: Knowledge, power and social change**. Berkeley/ Los Angeles: University of California Press, 1995.
- _____. **The men and the boys**. University of California Press. Berkeley and Los Angeles, California, 2000.
- _____. **Masculinities** University Californis Press. Berkely and Los Angeles, 2ª edição, 2005.
- CONNELL, R. W.; MESSERCHMIDT, J. W. **Masculinidade Hegemônica: repensando o conceito**. Estudos Feministas. Vol 21, n.1, p.241-282, janeiro-abril, 2013.

CRESWELL, J. W. **Métodos Qualitativos**. In: Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3ª edição. Porto Alegre. Artmed. 2010.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa**. In: O Planejamento da Pesquisa Qualitativa Teorias e Abordagens. 2ª edição. Porto Alegre. Artmed. 2006.

DINIZ, G. R. S. **Dilemas de trabalho, papel de Gênero e matrimônio em casais que trabalham fora em tempo integral**. Em: T. Féres- Carneiro (org) Relação amorosa, casamento, separação e terapia de casal. Coletâneas da ANPEPP vol.1, n. 1, p. 101-111. 1996

_____. **Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: aspectos da realidade brasileira**. Em: T. Féres-Carneiro (org) Casal e família – entre a tradição e transformação. Ed Nau, Rio de Janeiro, p. 31-54. 1999.

DINIZ, G. R. S.; PERLIN, G. **Casais que trabalham e são felizes: Mito ou realidade?** Psicologia Clínica. Vol17, n. 2, p. 15-29. Rio de Janeiro. 2005.

DUTRA, J. S. **Administração de Carreiras: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. Ed Atlas. São Paulo. 172 p. 1996.

FREITAS, M. E. **Especial Negócios Internacionais: Expatriação de Executivos**. GV Executivo, vol 5, n. 4, p. 48-52. 2006.

GLAT, R.; SANTOS, R. S.; PLETSCH, M. D.; NOGUEIRA, M. L. L.; DUQUE, M. A. F. T. **O Método de História de Vida na Pesquisa em Educação Especial**. Revista Brasileira de Educação Especial. Marília. V. 10, n 2, p.235-250. Maio-Agosto 2004.

GUPTA, Ritu; BANERJEE, Pratyush; GAUR, Jighyasu. **A Key Challenge in Global HRM: Adding New Insights to Existing Expatriate Spouse Adjustment Models**. The Qualitative Report. Vol 17, article 88, p. 1-30. 2012. Disponível em: <<http://www.nova.edu/ssss/QR/QR17/gupta.pdf>>. Acesso em: 18 mar. 2013.

HARVEY, M.; WIESE, D. **The Dual-Career Couple: Female Expatriates and Male Trailing Spouses**. Thunderbird International Business Review, vol 40(4), p. 359-388. Julho/Agosto 1998.

JABLONSKI, B. **A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento**. Psicologia Ciência e Profissão. Vol 30, n.2, p. 262-275. 2010.

KIMMEL, M. **The Gendered Society, fifth edition**. Stony Brook University, State University of New York. Oxford University Press. 2013.

LEVINSON, D. J. **The seasons of a woman's life**. Ballantine Books, New York, USA, 438 p. 1996.

MACIEL JUNIOR, Plínio de Almeida. **TORNAR-SE HOMEM – O Projeto Masculino na Perspectiva de Gênero**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Doutorado em Psicologia Clínica. São Paulo, 2006.

MACIEL JUNIOR, P. A.; SOUZA, R. M. **Homem entrevista homem, mulher entrevista homem: questões de gênero nos procedimentos**. In: Seminário Internacional Fazendo Gênero. 2008. Florianópolis. Anais. Florianópolis: Mulher. Ed v1, p. 33-40. 2008.

MÄKELÄ, L.; KÄNSÄLÄ, M.; SUUTARI, V. **The roles of expatriates' spouses among dual career couples**. Cross Cultural Management: An International Journal. Vol 18, n. 2, p. 185-197. 2011.

MARTINS, A. L. M. **Casamento e Trabalho: Reflexões sob a ótica de gênero e do ciclo vital**. Universidade de Brasília. Instituto de Psicologia. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica. Brasília, DF 2006.

MEIRELLES, V. M. **Feminino superlativo Mulher, família e carreira**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica. São Paulo. 2001.

MONTEIRO, A. M. **Avanços no estudo da conjugalidade: os casais de dupla carreira**. Psicologia Ciência e Profissão. Vol 21, n. 3 Brasília. Setembro/2001

MRE – Ministério das Relações Exteriores. **Brasileiros no Mundo: Estimativas**. Julho de 2008. Disponível em:

<<http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/file/Brasileiros%20no%20Mundo%20-%20Estimativas.pdf>>. Acesso em: 25 fev. 2013.

OKIN, Susan M. Stanford University. **Gênero, o público e o privado**. Estudos Feministas, Florianópolis. Vol16, n.2, p.305-332, maio-agosto/2008.

PEREIRA, N. A. F.; PIMENTEL, R.; KATO, P. T. K. **Expatriação e Estratégia Internacional: O Papel da família como Fator de Equilíbrio na Adaptação do Expatriado**. RAC, v.9, n. 4, p. 53-71, Out/Dez 2005. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65522005000400004&script=sci_arttext>. Acesso em: 25 out. 2012.

SANTOS, C. H. **Macho do Século XXI: o executivo que virou dona de casa e acabou gostando**. Editora Letras e Lucros: São Paulo, 156p. 2013.

SCOTT, Joan W. **Gênero: uma categoria útil de análise histórica**. Educação e Realidade. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez. 1995. Tradução de Christine Rufino Dabat e Maria Betânia Ávila.

SILVA, A. P.; BARROS, C. R.; NOGUEIRA, M. L. M.; BARROS, V. A. **Conte-me sua história: reflexões sobre o método de História de Vida**. Mosaico: estudos em psicologia. Vol 1, n1, p. 25-35. 2007.

SOUZA, A. A. M. **Trailing Spouse: estudo sobre a vivência da cônjuge do executivo expatriado**. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestrado em Psicologia Clínica. São Paulo, 2009.

SOUZA, R., M., RAMIRES, V., R., R. **Amor, casamento, família, divórcio... e depois, segundo as crianças.** Editora Summus. São Paulo. 238p. 2006.

SOUZA, R., M.; MACIEL JR, P., A. **Aposentadorias Masculinas e Perdas Ambíguas.** In CASSELLATO, G. Dor Silenciosa ou Dor Silenciada? Ed. Summus. Vol 2, São Paulo, no prelo, 2014.

SPANGER, M. A. F. C. **Glamour e Sombras na Expatriação de Executivos e Executivas Globais: intercorrências no trabalho e na família.** Universidade Tecnológica do Paraná. Doutorado em Tecnologia e Sociedade. Curitiba, 2012

TANURE, B.; EVANS, P.; PUCIK, V. **Gestão de recursos humanos em empresas internacionais.** In *A Gestão de Pessoas no Brasil: Virtudes e Pecados Capitais*. Rio de Janeiro. Ed Elsevier. 2007.

THOME, C. F. **O Princípio da Igualdade de Gênero e a Participação das Mulheres nas Organizações Sindicais de Trabalhadores.** São Paulo: LTr., 2012.

TOLFO, S. R. **A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças.** Rev. Psicologia, Organ. Trab. v.2 n.2 Florianópolis. Dezembro 2002. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572002000200003&script=sci_arttext>. Acesso em: 8 abr. 2014.