Universidade do Estado do Rio de Janeiro
Centro de Ciências Sociais
Instituto de Ciências Humanas

Angela Kalckmann Romanó Sartor

PaternidadeS: pais em transformação

Rio de Janeiro
2017

Angela Kalckmann Romanó Sartor

PaternidadeS: pais em transformação

Tese apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Orientadora: Prof.ª Dra. Clara Maria de Oliveira Araújo

Rio de Janeiro

2017

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/ BIBLIOTECA CCS/A

S251 Sartor, Angela Kalckmann Romanó.
PaternidadeS: pais em transformação / Angel Kalckmann Romanó Sartor – 2017.
155f.

Orientadora: Clara Maria de Oliveira Araujo.
Tese (Doutorado) - Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto Ciências Sociais.
Bibliografia.

1. Paternidade - Teses. 2. Relações de gênero – Teses. 3. Família – Aspectos sociais – Teses. I. Araujo, Clara Maria de Oliveira, 1958-. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto Ciências Sociais. III. Título.

CDU 301.185.14

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

_____ _____

Assinatura Data

Angela Kalckmann Romanó Sartor

PaternidadeS: pais em transformação

Tese apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Doutor, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

Aprovada em 14/08/2017.

Banca Examinadora:

_____
Prof.ª Dra. Clara Maria de Oliveira Araújo (Orientadora)
Instituto de Ciências Sociais – UERJ

_____
Prof. Dr. Jorge Luiz Cardoso Lyra-da-Fonseca
Universidade Federal de Pernambuco

_____
Prof.ª Dra. Moema Guedes
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

_____
Prof.ª Dra Andréa de Souza Gama
Faculdade de Serviço Social – UERJ

_____
Prof. Dr. Doriam Borges
Instituto de Ciências Sociais – UERJ

Rio de Janeiro

2017

AGRADECIMENTOS

Começo agradecendo a oportunidade de frequentar uma escola pública de alta qualidade, a Universidade do Estado de Rio de Janeiro – UERJ, mais especificamente o Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais – PPCIS, e o suporte técnico recebido de professores, colegas e pessoal da secretaria. Agradeço igualmente à CAPES pelo suporte financeiro.

Agradeço ao Núcleo de Estudos sobre Desigualdades Contemporâneas e Relações de Gênero – NUDERG e aos grupos de leitura pelos debates e incentivo à busca contínua do conhecimento sobre as desigualdades e as relações de gênero.

Agradeço à minha orientadora, Clara Maria de Oliveira Araújo, pela leitura atenta e comentários importantes, que corrigiram minha trajetória e estimularam o aprofundamento das análises. Agradeço também às professoras Maria Luiza Mello de Carvalho e Moema Guedes, que participaram da qualificação e contribuíram para a elaboração desta pesquisa; a Andrea Gama, Moema Guedes, Doriam Borges de Melo e Jorge Lyra, que prontamente aceitaram fazer parte da banca de defesa.

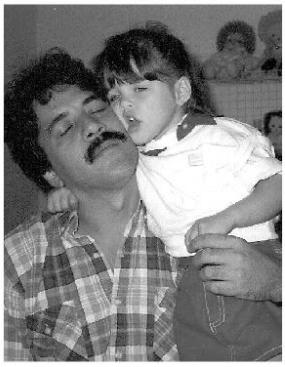
Agradeço a Sofia Pappámikail Marinho, pesquisadora do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, pela disponibilidade de dialogar e dividir conhecimentos que me inspiraram e ajudaram a nortear a construção desta tese.

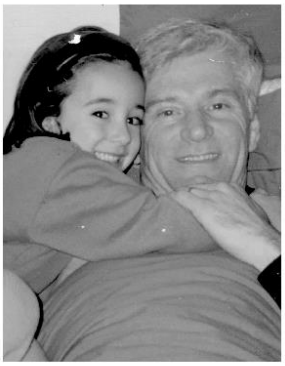
Agradeço às diretoras das escolas, que viabilizaram o pleno desenvolvimento da pesquisa, colaborando e apoiando sempre que solicitado, e aos entrevistados, que dispuseram de seu tempo e dividiram suas experiências pessoais.

Agradeço à Nalva, que me ensinou a pensar sobre mim mesma e sobre a vida. Aos meus amigos e à minha família, por dividirem comigo o entusiasmo, a alegria e a confiança – permitindo que eu pudesse pesquisar o que eu queria no momento em que queria –, assim como por me ampararem nas horas de cansaço, desânimo e insegurança. E agradeço à Mis pelo apoio no dia a dia, principalmente nas minhas ausências.

Agradeço especialmente ao meu irmão, Ruy Carlos, pelas traduções, à minha irmã Maria Teresa pelas configurações, à minha mãe pelo apoio incondicional e por ser uma avó e bisavó participativa, que me substituiu sempre que precisei, e principalmente ao Roberto, companheiro de jornada e de aprendizado na construção do viver em conjunto.

DEDICATÓRIA





AOS PAIS E PARCEIROS

RESUMO

SARTOR, Angela K. R. *PaternidadeS: pais em transformação*. 2017. 155f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Centro de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

Este estudo visa contribuir com o debate sobre as persistentes assimetrias de gênero, enfocando a paternidade como uma possível "porta de entrada" dos homens no trabalho doméstico e de cuidado, dentro de uma conjugalidade mais parceira e equitativa. Optou-se pela pesquisa qualitativa, na qual 28 pais heterossexuais em união estável, com filho em idade pré-escolar frequentando escolas públicas e privadas, foram entrevistados. Todos, de alguma maneira, demonstraram ser participativos. Entre os principais resultados, constatou-se que os entrelaçamentos dos arranjos e interações cotidianas dos casais de duplo emprego e duplo cuidar com as formas de ser pai são diversos e dinâmicos, refletindo as negociações, conflitos e cooperações parentais. Podem também se alterar conforme as circunstâncias da vida, como por exemplo o desemprego de um dos cônjuges. Para evidenciar as peculiaridades dessa diversidade, os entrevistados foram agrupados em perfis/modelos, que não são fixos e imutáveis, mas auxiliam na compreensão do processo de transformação da paternidade. Nesse movimento de destradicionalização, surgiram, como fatores fomentadores de uma paternidade participativa, com equidade nas relações e na divisão de tarefas e responsabilidades, os apoios externos: família, sobretudo as avós; renda para contratação de empregadas domésticas e babás; políticas públicas – a licença-paternidade e, para as famílias de menor renda, a escola pública de período integral. A flexibilidade de horário de trabalho, sobretudo dos profissionais liberais, empresários e autônomos, assim como uma perspectiva empresarial solidária do empregador, parecem impulsionar também a vivência de uma paternidade mais presente e atuante.

Palavras-chave: Paternidade. Conjugalidade. Modelos de paternidade. Políticas públicas. Apoios externos à paternidade.

ABSTRACT

SARTOR, Angela K. R. *Paternities: transforming fathers*. 2017. 155 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Centro de Ciências Sociais, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

This study is intended to add to the debate of the persistence of gender role imbalances, focussing on the possibility of increasing the presence of the father in domestic chores and caring for the children, aiming for more balanced mother-father relationships and enhanced partnerships. Qualitative research was the selected method for this study, in which 28 heterosexual fathers in stable relationships were interviewed. All of them with pre-school-aged children enrolled in private and public schools, which provides for more diversity in social and economic levels. Among the most relevant results found, was the concurrence of colloquial arrangements and interactions of the parents. Both parents being employed and both sharing parenting tasks where fatherhood can be manifested in various manners. These arrangements reflect cooperation, conflict and agreements. They may also vary depending on life circumstances such as unemployment. In order to attest the distinctiveness of the variations previously mentioned, interviewed fathers were grouped in unfixed profiles/archetypes adding to the comprehension of the dynamic behaviours of fatherhood. Following this unconventional trend, new structures, such as external support in the form of family help, principally from grandmothers, extra income to hire nannies, paternity leave, and for low income families full time schools, have arisen. Similarly, flexible work hours, self employed or entrepreneurial parents, as well as accommodating employers are suggestive of increasingly attentive and present fathers.

Keywords: Paternity. Marital conjugality. Paternity models. Public policy. External assistance to paternity.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Perfil dos participantes da pesquisa – Escola Pensar e Compreender..... 44
Quadro 2 – Perfil dos participantes da pesquisa – Escola Roda da Alegria..... 45
Quadro 3 – Perfil dos pais das escolas privadas que participaram das entrevistas em profundidade..... 47
Quadro 4 – Perfil dos entrevistados – CMEI Cidadania..... 48
Quadro 5 – Perfil dos entrevistados – CMEI Paulo Freire..... 49
Quadro 6 – Comparação intergeracional de paternidades..... 105
Quadro 7 – Modelos de paternidade..... 115

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Parte do tempo doméstico (em horas e minutos por dia) gasto por homens e mulheres de 20 a 74 anos em 10 países da União Europeia – 2004..... 20

Tabela 2 – América Latina: tempo médio destinado ao trabalho remunerado e não remunerado da população acima de 15 anos, por sexo e por país – último período disponível (média de horas semanais)..... 22

Tabela 3 – Média, por sexo, de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas de 16 anos de idade ocupadas na semana de referência, com indicação de coeficiente de variação - Brasil, Região Sul, Paraná e Região Metropolitana de Curitiba - 2015..... 25

Tabela 4 – Distribuição percentual dos arranjos de residentes em domicílios particulares - Brasil, Região Sul, Paraná e Região Metropolitana de Curitiba - 2015..... 33

Tabela 5 – Divisão das tarefas domésticas – Escola Pensar e Compreender..... 55

Tabela 6 – Divisão das tarefas domésticas – Escola Roda da Alegria..... 56

Tabela 7 – Divisão das tarefas domésticas – CMEI Cidadania..... 57

Tabela 8 – Divisão das tarefas domésticas – CMEI Paulo Freire..... 58

LISTA DE SIGLAS

CEPAL	Comissão Econômica para América Latina e Caribe
CMEI	Centro Municipal de Educação Infantil
EESP	*École d'Études Sociales et Pedagogiques*
EUA	Estados Unidos da América
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Anísio Teixeira
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
IPPUC	Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba
NUDERG	Núcleo de Estudos sobre Desigualdades Contemporâneas e Relações de Gênero
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PNAD	Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio
PQVT	Política de Qualidade de Vida no Trabalho
RHEG	Rede de Homens pela Equidade de Gênero
SIS	Síntese de Indicadores Sociais

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO.....	13
1	**AS ASSIMETRIAS DE GÊNERO NA DIVISÃO DO TRABALHO**.....	18
1.1	**Cenário Internacional**.....	19
1.2	**Cenário Brasileiro**.....	24
1.3	**Assimetrias de Gênero no Trabalho de Cuidado**.....	27
2	**METODOLOGIA**.....	30
2.1	**Construção do Campo de Pesquisa e do Objeto de Análise**.....	30
2.2	**Definição da Amostra**.....	32
2.3	**Local da Pesquisa**.....	34
2.4	**A Escolha das Escolas como Fonte de Indicação dos Entrevistados**.....	36
2.5	**Dificuldades Encontradas no Campo e Redefinições**.....	38
2.6	**Perfil dos Participantes da Pesquisa**.....	42
3	**PARTICIPAÇÃO DOS PAIS NO TRABALHO NÃO REMUNERADO**..	52
3.1	**Vivência da Divisão de Tarefas no Cotidiano**.....	60
3.2	**Negociação e Conflitos**.....	62
4	**ARTICULAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA**.....	66
4.1	**Família – Papel das Avós na Articulação Trabalho-Família**.....	67
4.2	**Relação Empregador e Empregado na Articulação Trabalho-Família**.....	69
4.3	**Políticas Públicas de Apoio à Paternidade**.....	74
4.3.1	Creches – Centros de Educação Infantil.....	74
4.3.2	Licença-Paternidade.....	79
5	**MASCULINIDADE E PATERNIDADE**.....	88
5.1	**Masculinidade**.....	88
5.2	**Paternidade**.....	95
6	**TRANSFORMAÇÕES DA PATERNIDADE – TRANSFORMAÇÕES DA FAMÍLIA**.....	103
6.1	**Comparação Intergeracional da Paternidade**.....	103
6.2	**Transformações da Família Nuclear Biparental**.....	106
6.3	**Família dos Entrevistados e suas Conjugalidades**.....	111

7 MODELOS/PERFIS DE PATERNIDADE VIVENCIADOS NA CONJUGALIDADE..... 113
7.1 Paternidade de Apoio..... 118
7.2 Paternidade Conjunta..... 119
7.2.1 Paternidade Conjunta com Salários Maiores dos Pais..... 120
7.2.2 Paternidade Conjunta com Salários Iguais..... 121
7.3 Paternidade Associativa..... 123
7.4 Paternidade Apropriativa..... 126
7.5 Paternidade Desestabilizada e Marcada por Circunstâncias Externas..... 127
7.5.1 Mãe Desempregada..... 128
7.5.2 Pai Desempregado..... 130
CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 134
REFERÊNCIAS..... 139
APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista..... 148
APÊNDICE B – Questionário Escola Privada..... 150
APÊNDICE C – Questionário Escola Pública..... 152

INTRODUÇÃO

Meus estudos sobre relações de gênero me levaram a procurar compreender as desigualdades que naturalizam, desvalorizam e tornam invisível o agir feminino, assim como entender os conceitos e dinâmicas envolvidos na vida individual e social de sujeitos que interagem, se constroem e são construídos.

Em minha dissertação de mestrado, *Sustentabilidade da vida humana e as possibilidades da divisão sexual do trabalho doméstico*, foi possível perceber que o cuidado dos filhos é, ainda, primordialmente uma tarefa feminina, principalmente com a presença forte das avós, que cumprem a dimensão subjetiva da sustentabilidade da vida humana, a afetividade e o cuidado psicológico. Por outro lado, constatou-se, num movimento de avanços e retrocessos, uma crescente participação masculina no trabalho de cuidado (*care*). Tendo optado por investigar o ponto de vista das mulheres na divisão sexual do trabalho, não efetuei uma análise com mais profundidade sobre o ponto de vista dos homens. Porém, como algumas entrevistadas admitiram que contavam com a participação efetiva de seus companheiros na divisão do trabalho doméstico, nas Considerações Finais foi sugerida a realização de trabalhos futuros que aprofundassem as análises, partindo dos discursos dos homens, para entender o comportamento daqueles que partilham o trabalho produtivo e reprodutivo, que efetivamente participam da sustentabilidade da vida humana.

Também como mulher, mãe e hoje avó, vivi e observei o cotidiano de relações de gênero, no qual a divisão sexual do trabalho, especialmente do trabalho de cuidado dos filhos pequenos, vem se transformando progressivamente. Da minha vivência de filha para a de avó, pude acompanhar mudanças e permanências, num processo que vem trazendo os pais mais para perto dos filhos, na busca de interagir e formar vínculos mais consistentes.

O projeto para esta pesquisa teve como objetivo inicial entender o processo de construção por que passaram os homens/pais presentes e participantes para alcançar o que a mídia e alguns pesquisadores (NOLASCO, 1993; FREITAS et al., 2009) denominam de o “novo homem”, o “novo pai”.

Busquei então ouvir o discurso de homens/pais que tentavam romper com padrões estereotipados de comportamento e estavam num período de mudança, de

alteração de sua maneira de estar no mundo e compartilhar a vida, tentando compreender melhor o processo pelo qual passavam. Quem seriam esses “novos homens”, “novos pais”? Como isso se concretizava em sua vida cotidiana? O que os levara a representar esse papel e como percebiam a sua vivência no mundo atual?

Dessa forma, o enfoque estava nos homens/pais como possíveis atores de mudanças, que demonstravam um envolvimento efetivo na divisão do trabalho doméstico e, sobretudo, de cuidado dos filhos[1].

Optou-se por entrevistar homens em relações heterossexuais estáveis que aparentassem ter o que Castells (1999) chama de “responsabilidade compartilhada” no cuidado dos filhos menores. Essa perspectiva implicou também numa investigação da vivência em família nuclear biparental, com filhos em idade pré-escolar, admitindo-se que, nessa fase de vida, as crianças precisam de mais presença e exigem mais trabalho, já que possuem pouca ou nenhuma autonomia.

Para montar a amostra e alcançar pais participativos, procurei escolas que pudessem fazer a indicação de homens que se enquadrassem nos critérios estabelecidos. Parti da premissa que, na pré-escola, pais e professores têm maior proximidade, encontrando-se diariamente quando os pais deixam ou buscam os filhos[2], sendo possível observar comportamentos, relações e vínculos, ou seja, as escolas teriam possibilidade de perceber indícios de paternidades participativas. Foram escolhidas duas escolas privadas, com mensalidades elevadas, frequentadas por crianças de famílias com renda familiar também elevada, e duas escolas de educação infantil públicas e de período integral, localizadas em bairros distantes do centro da cidade.

No decorrer da pesquisa, percebi que deveria abandonar a ideia do “novo homem/novo pai” como um modelo único, que rompe com os estereótipos e passa a ter comportamentos e valores diferenciados, vinculados a postulados feministas e igualitários. Os resultados apontavam para mudanças importantes, mas diversificadas em forma, motivo e intensidade. Ao procurar os “novos pais”, encontrei muitas maneiras diferentes de ser “novo”. Encontrei também uma abordagem diferente de análise, que vai além da quantificação e comparação no trabalho de cuidado, pois procura compreender as dinâmicas familiares – como se organizam

[1] Incluindo tarefas ligadas à alimentação, higiene, saúde, educação e lazer.

[2] Nas escolas pesquisadas, os responsáveis deixam e pegam as crianças dentro da sala de aula ou as professoras as entregam pessoalmente na porta de saída.

para conciliar a vida profissional e familiar (MODAK; PALAZZO, 2002; WALL; ABOIM; MARINHO, 2010; MARINHO, 2011).

Percebi ainda que, além da socialização e experiências pessoais, as situações de vida cotidiana interferem no exercício da paternidade. O indivíduo e a família atuam de maneira criativa: adaptam-se aos obstáculos e oportunidades do dia a dia, encontram alternativas, buscam apoio externo e enfrentam constrangimentos. É importante enfatizar que os conflitos e adversidades estão presentes e que as formas de os enfrentar são também variadas.

Deve-se ressaltar, igualmente, que os pais entrevistados fazem parte de grupos específicos e contextualizados: são de espaço urbano e jovens, possuem renda familiar elevada ou são atendidos por uma política pública (escola pública de período integral), que é fundamental no conflito trabalho remunerado e não remunerado.

Parti de uma perspectiva de gênero, de divisão sexual do trabalho e análise das desigualdades, contextualizando o cenário atual, e caminhei para uma perspectiva que procurou olhar as interações cotidianas, a diversidade dos modos de ser pai através das parcerias parentais. Busquei entender as formas de ser pai escutando os relatos dos entrevistados sobre a maneira de construir e partilhar a parentalidade, vendo a paternidade como uma “porta de entrada” para uma conjugalidade mais parceira (MARINHO, 2011). “A família é uma instância primordial de incorporação e reprodução do gênero” (WALL; ABOIM; CUNHA, 2010): através de suas dinâmicas internas, pode-se entender como ocorrem as relações e como foi construído o lugar do homem/pai.

Cabe salientar, no entanto, que ser pai hoje é um papel incerto e em pesquisa, na medida em que exige competências que, em geral, não fazem parte da socialização dos homens, mas com frequência está intimamente ligado à maneira como os casais organizam a sua vida profissional e familiar no cotidiano (MODAK; PALAZZO, 2002; WALL; ABOIM; CUNHA, 2010; MARINHO, 2011). Essa não é uma forma muito difundida de analisar a questão, como nos mostra Marinho (2011):

> A relação da construção da paternidade com a de modalidades de cooperação parental e de relacionamento conjugal, no cotidiano da vida familiar, foi pouco estudada. Na verdade, tendeu-se a dar mais atenção a cada um dos elementos desta relação separadamente, ou à família como um todo, sem distinguir as dinâmicas dos vários tipos de relação que nela têm lugar e como estas se conjugam na construção das relações parentais e familiares (MARINHO, 2011, p. 2).

A análise dos discursos dos entrevistados para esta pesquisa seguiu por essa linha, ou seja, mais referenciada nos estilos de interação conjugal e nas negociações efetuadas pelos casais de duplo emprego e duplo cuidar. Para melhor compreender as dinâmicas conjugais e a maior ou menor participação no trabalho familiar, optei pelo caminho das autoras Modak e Palazzo (2002), Wall, Aboim e Cunha (2010) e Marinho (2011), que classificam os estilos de paternidade montando perfis/modelos. Esses modelos auxiliam na interpretação e na distinção das diferentes maneiras de se perceber e se comportar dos pais participantes da pesquisa. É preciso esclarecer que, mesmo tendo sido incluído em um modelo, esse lugar não é fixo, imutável. Ao longo da história de cada um, ocorrem adaptações e mudanças, mais ou menos evidentes, dependendo das circunstâncias e da forma de reação do indivíduo.

Levando-se em conta que esses casais estão inseridos numa sociedade que impõe constrangimentos e oportunidades, foram pesquisadas também questões que fazem interface com a paternidade: a masculinidade na socialização dos homens/pais, a conciliação trabalho-família e as relações com a sociedade, seja através do trabalho profissional e de um possível apoio do empregador, seja por meio de políticas públicas (escola pública de período integral e licença-paternidade) como facilitadores, ou não, de uma paternidade participativa.

Outro ponto a esclarecer é que, em vários momentos, a análise da divisão do trabalho de cuidado estará vinculada também às tarefas domésticas. Entende-se o cuidado na perspectiva da sustentabilidade da vida humana, conceito desenvolvido por Carrasco (2003), ou seja,

> um conjunto de tarefas que tendem a dar apoio não só às pessoas dependentes por motivos de idade ou saúde, mas também à grande maioria dos homens adultos. São tarefas que incluem serviços pessoais conectados usualmente com necessidades diversas e absolutamente indispensáveis para a estabilidade física e emocional dos membros do lar. Elas incluem a alimentação, o afeto e, por vezes, aspectos pouco agradáveis, repetitivos e esgotadores, mas absolutamente necessários para o bem-estar das pessoas. Implicam atividades complexas de gestão e organização, necessárias para o funcionamento diário do lar (CARRASCO, 2003, p. 17).

Por constituírem atividades que abrangem desde aspectos emocionais até alimentação e higiene, pressupõe-se que tarefas como limpar a casa e lavar roupas, cozinhar e lavar louça estejam também incluídas e misturadas.

A tese está dividida em oito capítulos. O primeiro tem como objetivo fazer uma revisão das pesquisas que mostram as assimetrias de gênero, tanto no cenário internacional como no nacional, provocadas por uma divisão desigual do trabalho remunerado e não remunerado, o que de maneira geral penaliza as mulheres com um volume maior de horas dedicadas ao trabalho de cuidado. O segundo capítulo trata da metodologia da construção do campo de pesquisa e do objeto de análise, das dificuldades e soluções encontradas, assim como do perfil socioeconômico dos participantes, com os dados pessoais levantados através de questionário, tais como idade, escolaridade, profissão, horário de trabalho, renda, número de filhos, além de escolaridade, renda e profissão do cônjuge. O terceiro capítulo aborda a participação dos pais entrevistados no trabalho não remunerado, através da análise dos resultados das tabelas e quadros preenchidos sobre divisão de tarefas domésticas e de cuidado dos filhos menores, que são comparados aos discursos sobre o mesmo tema, enfocando as vivências no cotidiano, as negociações e os conflitos. No quarto capítulo, o tema é a articulação trabalho-família, mais especificamente as possibilidades de apoio externo: políticas públicas, apoio do empregador, papel das avós. A partir do quinto capítulo, o tema da pesquisa, paternidadeS, será mais focado nos estudos sobre masculinidade e paternidade. O sexto capítulo se concentra nas transformações da paternidade e da família nuclear biparental, contextualizando a família dos entrevistados e suas conjugalidades. O sétimo e último capítulo aborda os modelos/perfis de paternidade vivenciados na conjugalidade dos entrevistados, entendendo que as formas de ser pai são reflexo das negociações parentais, das interações cotidianas, da maneira de partilhar e construir do casal.

1 AS ASSIMETRIAS DE GÊNERO NA DIVISÃO DO TRABALHO

Este capítulo aborda as assimetrias, contextualizando as relações de gênero na sociedade contemporânea através da divisão sexual do trabalho, por entender que as desigualdades contribuíram e continuam contribuindo para a reprodução de comportamentos que distanciam os pais da esfera doméstica e da responsabilidade ativa do cuidado.

Ao falar de gênero, estamos também falando de poder, de hierarquia e de assimetrias. Joan Scott define gênero baseada em duas proposições que se conectam entre si: “(1) o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 86).

As diferenças percebidas entre os sexos emergem de uma visão dicotômica e binária da sociedade, com um enfoque essencialista, universal e determinista, que reduz toda interpretação ao aspecto biológico, pois parte do princípio que, por possuir uma genitália feminina ou masculina, necessariamente homens e mulheres deveriam ter comportamentos específicos e representar papéis estereotipados. Com base naquilo que a sociedade construiu como comportamento, atributos e responsabilidades adequados a homens e mulheres, percebe-se que o poder não é distribuído de forma equilibrada.

Foucault (1979, p. 56) questiona o que é isso que se chama de poder, “essa coisa tão enigmática, ao mesmo tempo visível e invisível, presente e oculta e investida em toda parte”: quem o exerce, onde o exerce, até que instâncias, frequentemente ínfimas, de controle e coerção, de vigilância, de proibições?

A luta para desvendar o oculto, o não dito, o recalcado (FOUCAULT, 1979), é também a luta dos movimentos e estudos feministas, que buscam entender as hierarquias que estão por trás das relações de gênero, dentro de uma sociedade ainda permeada por crenças e valores patriarcais. E, se o poder está disseminado em micropoderes, é nas relações sociais cotidianas que ele deve ser entendido e desvendado.

Nas relações de gênero que ocorrem no cotidiano, as assimetrias aparecem com mais clareza, sendo passíveis de serem mensuradas, como mostram as pesquisas sobre divisão sexual do trabalho. Historicamente pode-se perceber que

essa divisão, embora adaptada ao contexto e ao período de cada sociedade, atribui a homens e mulheres tarefas específicas e em esferas diferenciadas. Para Kergoat (2009, p. 67), a divisão sexual do trabalho tem dois princípios organizadores: “o da separação (existem trabalhos de homens e de mulheres) e o da hierarquização (o trabalho de homem ‘vale’ mais do que um de mulher)”.

Esta pesquisa não se deterá na discussão sobre a divisão sexual do trabalho, já que esse tema vem sendo estudado com grande profundidade há muito tempo (CROMPTON, 2007; HERITIER, 2004; HIRATA, 2002, 2007). Estas e outras pesquisas apontam: mesmo com a entrada maciça no mercado de trabalho, com uma efetiva participação no provimento financeiro da família, as mulheres permanecem, prioritariamente, em trabalhos menos valorizados ou recebendo menos por tarefas idênticas e ainda acumulando a responsabilidade pelo trabalho mercantil e doméstico. O caminho inverso dos homens em direção à esfera privada, ao trabalho doméstico e de cuidado, não ocorreu na mesma intensidade, o que contribuiu para a permanência das assimetrias.

Os estudos indicam também que há um padrão compartilhado por muitas mulheres em diversas sociedades, inclusive na sociedade brasileira. Esse padrão envolve responsabilizar, com maior ênfase, as mulheres pelas tarefas domésticas e o trabalho de cuidado, e os homens, pelo trabalho produtivo e o provimento financeiro da família, embora esses arranjos possam ser mais ou menos rígidos, e as ações e reações possam ser diversificadas entre si.

1.1 Cenário Internacional

Uma das manifestações das assimetrias de gênero é a distribuição do uso do tempo na vida cotidiana. Constatou-se que “tempo” é um recurso raro, que deve ser empregado ao longo do dia para compatibilizar as responsabilidades pelo trabalho mercantil e doméstico, os cuidados, o lazer e o descanso (DEDECCA, 2008; HENAU; PUECH, 2008). E, ainda, a distribuição desse recurso raro – o tempo – entre as atividades remuneradas e não remuneradas tem se caracterizado por momentos de tensão e até mesmo conflitos. Poder dispor de períodos de descanso e lazer é algo cada vez mais difícil para uma parcela considerável de mulheres.

O tempo marcado por horários, regras, controles e responsabilidades sujeita a sociedade, em particular as mulheres, a uma situação de “falta de tempo”, e o mercado legitima essa situação, apresentando-a como um modelo do qual não se pode escapar a não ser pelos meios do próprio mercado (ÁVILA, 2010). Ou seja, para se obter tempo, o mercado oferece produtos para que se façam as tarefas em menos tempo, o que libera mais tempo. O tempo comprado perpetua o processo de “comprar para poder trabalhar, para poder comprar”.

Numa ótica de gênero e dando visibilidade para a mensuração do tempo e para a sobrecarga normalmente assumida pelas mulheres, surgiram os estudos de uso do tempo. Esses estudos questionam a maneira de distribuição do tempo, que consideram injusta e desigual, pois sobrecarrega as mulheres, que permanecem com as responsabilidades domésticas e gastam muitas horas no trabalho remunerado. Isso traz consequências para o indivíduo, para as famílias e para a sociedade, contribuindo para um déficit no cuidado (no sentido de *care*) e para o declínio na eficácia econômica e engajamento cívico (BRYSON, 2007).

Rizavi e Sofer (2008), baseados no relatório da Comissão Europeia (WINQUIST, 2004), apresentam uma comparação internacional do tempo gasto com tarefas domésticas por homens e mulheres de 20 a 74 anos, em 10 países da União Europeia: Bélgica (BE), Alemanha (DE), Estônia (EE), França (FR), Hungria (HU), Eslovênia (SL), Finlândia (FI), Suécia (SE), Grã-Bretanha (UK) e Noruega (NO).

Tabela 1 – Parte do tempo doméstico (em horas e minutos por dia) gasto por homens e mulheres de 20 a 74 anos em 10 países da União Europeia - 2004

Países	BE	DE	EE	FR	HU	SL	FI	SE	UK	NO
Mulheres	4:32	4:11	5:02	4:30	4:57	4:57	3:58	3:42	4:15	3:47
Homens	2:38	2:21	2:48	2:21	2:39	3:39	2:16	2:29	2:18	2:22

Fonte: WINQUIST (2004), in: RIZAVI; SOFER (2008).

Percebe-se que existe uma certa regularidade, entre os países pesquisados, no tempo doméstico total gasto por homens e mulheres, com as mulheres sempre dedicando muito mais horas para as tarefas domésticas. As menores diferenças são dos países nórdicos, Noruega, Finlândia e Suécia, com destaque para este último, o mais próximo da equidade, onde as mulheres gastam 60% do tempo e os homens, 40%. Outro dado interessante da pesquisa citada refere-se ao total de horas

trabalhadas, sejam remuneradas ou não remuneradas: na maioria dos países, as mulheres dedicam em média mais tempo do que os homens, seguindo a mesma tendência, ou seja, nos países nórdicos os tempos se aproximam mais e nos do Leste europeu se distanciam.

A mesma pesquisa traz dados sobre os Estados Unidos. Embora ali se observe certo equilíbrio no total de horas trabalhadas, há uma acentuada diferença entre o trabalho remunerado e o não remunerado entre homens e mulheres: homens no trabalho mercantil e mulheres no doméstico.

No caso da América Latina, um levantamento feito pelo Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e Caribe (CEPAL) com base em estudos do uso do tempo mostra, nos países selecionados, resultados que são reproduzidos na tabela seguinte[3].

Distintamente dos dados sobre a União Europeia, as diferenças entre os países da América Latina são bastante significativas, tanto no total de horas trabalhadas como na distribuição dessas horas no tipo de trabalho desempenhado. Pode-se notar, contudo, que as diferenças entre homens e mulheres seguem o mesmo padrão, ou seja, homens mais voltados ao trabalho remunerado e mulheres ao não remunerado. Isso evidencia que a compatibilização para as mulheres é mais penosa, pois implica no total de horas trabalhadas maior que os homens.

[3] A Tabela 2 traz um resumo dos dados levantados pela CEPAL – Observatório de Gênero da América Latina e Caribe - em pesquisas de uso do tempo desenvolvidas pelos países citados, que ocorreram em anos não coincidentes, de 2007 a 2016, conforme esclarecido em “Nota e Fontes Técnico da CEPALSTAT”, que acompanha a publicação.
Tempo de trabalho é a soma do tempo de trabalho remunerado e do tempo de trabalho não remunerado. O trabalho remunerado se refere ao trabalho que se realiza para a produção de bens ou prestação de serviços para o mercado e se calcula como a soma do tempo dedicado ao emprego, à busca de emprego e ao translado para o trabalho. O trabalho não remunerado se refere ao trabalho que se realiza sem pagamento algum e se desenvolve majoritariamente na esfera privada. É medido quantificando-se o tempo que uma pessoa dedica ao trabalho para o autoconsumo de bens, trabalhos domésticos e de cuidados não remunerados para o próprio lar ou para apoio a outros lares.

Tabela 2 – América Latina: tempo médio destinado ao trabalho remunerado e não remunerado da população acima de 15 anos, por sexo e por país – último período disponível (média de horas semanais)

Países	Trabalho remunerado		Trabalho não remunerado		Total	
	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens
Argentina	15,6	34,0	43.0	17,6	58.6	51,6
Colômbia	20,2	44,1	32,6	10,1	52,8	54,2
Costa Rica	20,1	38,6	51,7	21,3	71,8	59,9
Equador	20,6	44,0	40,3	10,2	60,9	54,2
Guatemala	15,0	41,8	33,2	5,1	48,2	46,9
México	20,5	44,9	54,1	19,5	74,6	64,4
Panamá	23,3	41,7	34,2	14,4	57,5	56,1
Peru	22.5	44,4	42,3	17,1	64,8	61,5
Uruguai	20,3	34,5	36,3	16,0	56,6	50,5

Fonte: CEPAL – Observatório de Igualdade de Gênero da América Latina e Caribe. Disponível em: <oig.cepal.org/pt/indicadores/tempo-total-trabalho>. Acesso em: 24 abr. 2017.

Compatibilizar as responsabilidades profissionais e familiares fica mais fácil quando a problemática de gênero é uma preocupação política do Estado. As medidas podem ser diretas, como a disponibilidade de ensino em período integral, ou através de legislação que estimula e facilita o trabalho de cuidado, como é o caso das licenças-maternidade/paternidade. Torres (2004b), responsável pela parte portuguesa da pesquisa *European network for division of unpaid and paid labour between women and men*, faz uma comparação entre os países da União Europeia, classificando-os em tipos de estado de providência[4]:

a) estado de providência alargado, onde há uma responsabilização pública relativamente à guarda (todas as crianças têm direito a vaga em instituições públicas) e políticas públicas voltadas à compatibilização trabalho-família, como acontece na Dinamarca, Finlândia, Suécia, França e Bélgica (nos dois últimos é um pouco mais restrito);

[4] Conforme definição da autora, estado de providência alargado corresponderia *grosso modo* ao social-democrata, que tende a favorecer explicitamente o objetivo da igualdade entre homens e mulheres no campo profissional, garante amplitude de disposições e equipamentos para a conciliação trabalho-família e, no plano ideológico, harmoniza o direito das mulheres ao trabalho e à família, o direito dos homens ao trabalho e à família, e o direito de as crianças serem protegidas e seus interesses salvaguardados.

b) estado de providência restrito, com uma tendência maternalista, segundo a qual o melhor é a criança ficar com as mães. Procura garantir a elas, com subsídios e financiamentos, a possibilidade de ficar em casa. Os horários escolares não coincidem com os de trabalho, o que leva as mulheres a trabalhar em tempo parcial (Alemanha, Áustria, Holanda e Luxemburgo). Com um pouco menos de medidas sociais e de instituições públicas, encontram-se o Reino Unido e a Irlanda, que consideram a guarda, cuidado/educação questões essencialmente privadas e de livre escolha da família;

c) estado de providência deficitário, com escassez de serviços e subsídios. Muitas mulheres se veem obrigadas a abandonar a atividade profissional, porém, quando existentes, os serviços cobrem mais horas em volume do que no modelo anterior. O Estado procura assegurar alguma justiça social, buscando se aproximar do estado de providência alargado, mas ainda precisa da solidariedade familiar para que as mulheres não abandonem seus empregos (Espanha, Itália e Grécia). Portugal, segundo a autora, é um caso específico: mesmo estando nesse modelo no que diz respeito aos serviços e subsídios, possui um perfil de atividade feminina semelhante ao dos países do norte europeu.

Diante dos dados da referida pesquisa, a autora conclui:

> Ora, a experiência de outros países, designadamente dos escandinavos, mostra que pode haver modalidades de repartição entre trabalho e família mais equilibradas quando se tem subjacente uma lógica em que surgem articulados três tipos de direitos: os direitos das mulheres ao trabalho e à família, os direitos dos homens ao trabalho e à família, e os direitos das crianças como responsabilidade que deve implicar os pais e toda a sociedade. Perspectivas deste tipo permitem outra conclusão: as políticas de igualdade entre homens e mulheres podem ser as melhores amigas da família (TORRES, 2004b, p. 185).

Ao abordar a questão do cuidado e da responsabilidade do Estado, Batthyány (2006) ressalta que, no Uruguai, persiste uma tendência ao familiarismo no que concerne ao cuidado dos filhos menores, já que, para cerca de 68% dos entrevistados, a responsabilidade do cuidado de crianças de zero a três anos é das famílias (32,8% dos homens e 34,5% das mulheres) e das famílias com ajuda do

Estado (30,9% dos homens e 35,6% das mulheres). É interessante perceber que essa tendência é compartilhada por homens e mulheres, pois os números se aproximam bastante.

O Uruguai, conforme mostram os dados da Tabela 2, é um dos países com menor diferença entre homens e mulheres na distribuição do trabalho não pago, mas, mesmo assim, as mulheres participam com mais do que o dobro do tempo. Quando se fala em família cuidando, fala-se em mulheres cuidando. Soma-se a isso o fato de boa parte da população não reconhecer o Estado como corresponsável pelo trabalho de cuidado. Ao não reconhecê-lo como responsável, homens e mulheres deixam de reivindicar políticas públicas nesse sentido.

1.2 Cenário Brasileiro

Na tipificação apresentada por Torres (2004b), o Brasil seria enquadrado no estado de providência deficitário, bastante deficitário, pois não possui uma política de conjugação trabalho-família (GAMA, 2014). A política e a cobertura de educação infantil são insuficientes, mal distribuídas e não coincidentes com as jornadas de trabalho e a legislação pós-natal. Para a primeira infância, essa ausência de uma política pública trabalho-família possui um viés de gênero, que está associado à formalização ainda pequena do trabalho para a população de baixa renda, ou seja, não há o devido registro em carteira e o pagamento/respeito aos direitos trabalhistas e ao tipo de trabalho. Nesse contexto, servidores públicos e funcionários das empresas do programa Empresa Cidadã possuem maiores benefícios: licença-maternidade de seis meses e paternidade de 30 e 20 dias.

Visto através do estudo Síntese de Indicadores Sociais (SIS) 2015, com dados da Pesquisa Nacional de Amostra por Domicílio (PNAD), o cenário brasileiro de 2015 mostra também a desigualdade de gênero no uso do tempo, conforme pode ser observado na Tabela 3: as mulheres tinham uma jornada média em afazeres domésticos de mais que o dobro da observada para os homens (20,5 horas/semana). Considerando a jornada no mercado de trabalho e aquela com a realização de afazeres domésticos, a jornada feminina semanal era de 55,1 horas, superior em quase 5 horas à masculina.

Os dados brasileiros são oriundos da PNAD, não de pesquisa de uso do tempo, como os dados da CEPAL, informados acima. Mesmo assim, pode-se inferir que a situação se repete, com uma jornada total superior das mulheres e com quase o dobro do tempo dedicado pelas mulheres aos afazeres domésticos.

Tabela 3 – Média, por sexo, de horas semanais trabalhadas no trabalho principal, média de horas gastas em afazeres domésticos e jornada total das pessoas de 16 anos de idade ocupadas na semana de referência, com indicação de coeficiente de variação – Brasil, Região Sul, Paraná e Região Metropolitana de Curitiba - 2015

	Média de horas semanais trabalhadas no trabalho principal			Média de horas gastas em afazeres domésticos			Jornada total		
	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher	Total	Homem	Mulher
Brasil	39,2	41,8	35,7	16,2	9,8	20,6	55,4	51,6	56,4
Região Sul	40,0	42,7	36,7	14,8	9,2	19,3	54,8	51,8	56,0
Paraná	40,0	42,5	36,8	14,5	8,9	18,9	54,5	51,5	55,6
Região Metropolitana de Curitiba	39,6	41,2	37,7	14,0	8,6	18,0	53,6	49,8	55,7

Fonte: Tabela 5.13 – Síntese de Indicadores Sociais (SIS) 2015 – PNAD 2015 – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Os dados da tabela mostram regularidade entre as informações desagregadas por região, estado e região metropolitana, embora haja uma pequena diminuição da média de horas gastas nos afazeres domésticos, tanto de homens como de mulheres, conforme vai se aproximando da Região Metropolitana de Curitiba.

Bruschini (2007) analisa com profundidade esse mesmo tipo de dados da PNAD. Na época (dados de 2002), o número médio de horas semanais dedicadas aos afazeres domésticos era de 27,2 para as mulheres, 10,6 para os homens e um total de 21,9. Nota-se que de 2002 para 2015 houve um decréscimo, mas as mulheres, em relação aos homens, continuam arcando com mais do que o dobro dos afazeres.

Soares (2008) também analisou dados dos “afazeres domésticos” da PNAD/2006 e constatou que a desigualdade de participação se reproduz na família, com menor participação dos filhos homens: eles efetuam bem menos tarefas

domésticas do que as meninas. Para a autora, isso demonstra que “desde cedo se constrói a ideia de que o trabalho doméstico é uma tarefa essencialmente feminina” (SOARES, 2008, p. 27).

Por outro lado, não se pode negar que, apesar da participação bastante inferior no número de horas gastas em afazeres domésticos pelos homens, eles de alguma forma estão presentes.

O Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPCIS – UERJ) e o Instituto de Pesquisas do Rio de Janeiro (IUPERJ) realizaram um *survey* nacional de atitude e opinião – *Gênero, trabalho e família* –, que contemplou vários aspectos das relações de gênero no âmbito da família, especialmente no que diz respeito às percepções quanto à inserção da mulher na força de trabalho, à divisão do trabalho doméstico, ao papel da maternidade e do casamento e à relação entre satisfação individual e vida familiar. As tendências observadas no *survey*

> não destoam dos achados de outras pesquisas, em países considerados mais desenvolvidos, e mostram que as dimensões culturais e subjetivas que estruturam as relações de gênero constituem uma base sólida e bastante resistente às transformações dos padrões tradicionais (ARAÚJO; SCALON, 2005, p. 70).

Por outro lado, as autoras lembram que os resultados evidenciaram uma sociedade menos machista do que costuma supor o senso comum e que, “mesmo sendo tímidas as mudanças nos padrões de divisão de trabalho doméstico, é no envolvimento masculino com os filhos que se percebe um quadro mais positivo” (ARAÚJO; SCALON, 2005, p. 50). As tarefas em que os pais mais se envolviam eram: acompanhamento das atividades escolares, brincadeiras e levar/pegar as crianças na escola.

É essa presença, ainda modesta, que foco daqui para frente, procurando entender e mostrar indicativos de homens que vivenciam uma divisão sexual do trabalho mais equitativa, enfatizando as relações no cotidiano, as hierarquias/poderes, negociações e partilhas.

1.3 Assimetrias de Gênero no Trabalho de Cuidado

As assimetrias de gênero visíveis na divisão do trabalho doméstico, sobretudo em famílias de casais com filhos e de dupla carreira, são também evidentes quando enfocadas sob a perspectiva do trabalho de cuidado. Porém, conforme destacado anteriormente, é através do cuidado dos filhos que se percebe uma distribuição menos desigual, como se a paternidade pudesse servir de porta de entrada dos homens no trabalho reprodutivo.

Os estudos sobre trabalho de cuidado surgem nos países anglo-saxões, na década de 1980, com a denominação de *care*, no sentido de cuidado acrescido de preocupação, solicitude e compaixão, destinado a pessoas em situação de vulnerabilidade e dependência. As crianças na primeira infância são totalmente dependentes, precisando ser alimentadas, higienizadas, vestidas, educadas e acolhidas. Esse trabalho vem, tradicionalmente, sendo desenvolvido pelas mulheres, como uma naturalização e continuidade da maternidade e amamentação.

Já em 1989, Susan Moller Okin (2008) alertava para o fato de estar frequentemente implícito que as mulheres é que farão grande parte do trabalho doméstico não remunerado e de como isso é reproduzido no ambiente familiar, que a autora considera como uma escola de justiça, na qual, através da experiência vivida, principalmente dos exemplos, se aprendem as noções de igualdade de direitos e deveres. “A não ser que exista justiça na família, as mulheres não estarão em condições de obter a igualdade política, no mundo do trabalho, ou em qualquer outro domínio” (MOLLER OKIN, 2008, p. 25)[5].

Pouco tempo depois, em 1993, Joan Tronto (2009) defende a importância de reconhecer o *care* como atividade que envolve tudo o que fazemos para manter e perpetuar o nosso mundo. Para a autora, o nosso mundo é uma rede complexa de sustentação da vida, que abrange desde o nosso corpo até o meio ambiente em que vivemos. Tronto defende a necessidade de levantar argumentos políticos que apoiem uma ética de cuidado.

---

[5] À moins que la justice n’existe dans le cadre de la famille, les femmes ne seront pas en mesure d’obtenir l’égalité en politique, dans le monde du travail, ou bien encore dans un quelconque autre domaine (tradução da autora).

No início dos anos 2000, pesquisadoras francesas retomam o tema, reforçando a ideia de que cuidar não é só tomar conta, no sentido de responsabilidade e afetividade: é também trabalho (MOLINIER, 2005), que não deve ser visto como uma sensibilidade apenas, mas como uma prática, uma ética definida não por princípios abstratos, mas pelo trabalho concreto, efetuado essencialmente por mulheres (MOLINIER; LAUGIER; PAPERMAN, 2009).

Em 2013, o colóquio internacional Teorias e Práticas do Cuidado, realizado em Paris, definiu o cuidado como “uma relação de serviço, apoio e assistência, remunerada ou não, que implica um sentido de responsabilidade em relação à vida e ao bem-estar de outrem” (KERGOAT, 2016).

O tema do cuidado, sua importância e significado se desenvolveu com mais ênfase na América Latina desde a Conferência Regional sobre a Mulher da América Latina e Caribe, que ocorreu em Quito, em 2007 (MAGAÑA, 2013).

Redistribuir o cuidado é o título de uma publicação da CEPAL que percebe como necessária e urgente uma mudança, não só no sentido de buscar a igualdade de gênero, mas também devido às transformações da sociedade, que tornaram obsoletos e ineficazes os serviços e normas tradicionais de cuidado. A publicação concebe o cuidado como um direito universal e, portanto, um dever do Estado e uma responsabilidade compartilhada por distintas instituições da sociedade (FERNÁNDEZ, 2013).

No Brasil, as pesquisas com ênfase no cuidado também datam dos anos 2000, com uma perspectiva crítica sobre o trabalho cotidiano e a divisão das responsabilidades domésticas entre homens e mulheres. Envolvem também o mercado de trabalho do cuidado domiciliar – exercido frequentemente por mulheres, mal remunerado, mal reconhecido e pouco valorizado (HIRATA, 2016), e o processo de desfamiliarização do cuidado das crianças pequenas, que crescentemente vai sendo compartilhado com instituições públicas ou privadas de educação infantil (SORJ, 2013), entre outros.

Kergoat (2016) nos convida a pensar no cuidado em termos de relações sociais consubstanciais. Isso significa analisar as relações sociais de sexo, as relações sociais de classe e as relações étnicas não apenas como cruzamento de categorias, mas em conexão com o mesmo e o diferente em um só movimento. Como exemplo, traz a externalização do trabalho doméstico e de cuidado, frequentemente delegado a outras mulheres pobres e em condições precárias - na

França, através de migrantes de países do Sul; no Brasil, de migrantes de regiões mais carentes. O maior envolvimento de mulheres em carreiras que demandam grande dedicação e tempo, assim como a explosão dos serviços à pessoa, vem abrindo oportunidades de trabalho para as mulheres em condições precárias (econômicas e/ou legais). Essa delegação pode solucionar as tensões de casais burgueses na divisão das responsabilidades domésticas, embora não modifique em nada a questão da igualdade entre homens e mulheres. A autora destaca então a analogia e as diferenças entre as relações sociais e as imbricações das relações, já que “a classe ao mesmo tempo cria e divide o gênero e a raça, o gênero cria e divide a classe e a raça, a raça cria e divide o gênero e a classe” (KERGOAT, 2016, p. 24).

As pesquisas sobre cuidado avançaram e introduzem a imbricação da temporalidade – no sentido da experiência biográfica do indivíduo, que atravessa fases da vida que exigem cuidados (criança, idoso, doente, deficiente) –, também associada ao feminino, pois espera-se da mulher a presença inter e intrageracional, em detrimento da carreira profissional (BESSIN, 2016). Passa-se então a estudar o cuidado como atividade profissional, em que constantemente mulheres substituem mulheres – as chamadas cuidadoras, que se responsabilizam por idosos, doentes e deficientes –, e o papel do Estado através de políticas públicas e de atuação propriamente dita de cuidado à pessoa em situação de vulnerabilidade.

É nessa perspectiva holística de cuidado, como parte intrínseca da reprodução humana e social, que está inserida esta tese.

2 METODOLOGIA

Como a literatura tem indicado, a sociedade contemporânea passa por mudanças que apontam para a reconstrução das relações de gênero na vida familiar (THERBORN, 2014; ARAÚJO; SCALON, 2005; WALL; ABOIM; CUNHA, 2010) e na paternidade (NOLASCO, 1993; FREITAS et al., 2009; UNBEHAUM, 1998). Assim, minha opção de investigação foi averiguar com profundidade tal processo de mudança.

Essas tendências, que são muitas vezes contraditórias e se orientam por outras clivagens sociais, tais como classe, renda, culturas de socialização, são vivenciadas e experimentadas em processos macro e microssociológicos e interações concretas entre famílias, casais, mulheres e homens.

Para melhor entender as experiências em si, as percepções, as razões e os significados de experimentar atitudes ainda pouco usuais, que são novas e em transformação, escolhi a pesquisa de campo qualitativa, através de entrevistas que aprofundassem as questões relacionadas à participação, ou seja, à divisão com tendência equitativa do trabalho de cuidado dos filhos menores. A opção foi por entrevistas semiestruturadas, cujas perguntas iniciais permitiam traçar um perfil socioeconômico do entrevistado; na segunda parte, havia um protocolo de perguntas norteadoras, que serviram de base e guia para enfocar todos os assuntos que pudessem esclarecer os objetivos propostos, mas que também levassem a aprofundar algumas questões ou mesmo a abordar novas questões, conforme o encaminhamento (questionário e roteiro de entrevista nos Apêndices).

2.1 Construção do Campo de Pesquisa e do Objeto de Análise

Conforme já salientado na apresentação, a construção do campo de pesquisa e do objeto de análise partiu de uma proposta de investigação sobre os “novos pais”. Como uma palavra de moda, repetida constantemente pela mídia, através de exemplos e evidências, os “novos pais” passam uma ideia de ruptura, de algo que substituiria o antigo, o ultrapassado (RIBEIRO; SIQUEIRA, 2007). Procurando

entender as condições sociais, as relações e maneiras de se comportar dos homens/pais na contemporaneidade, direcionei minhas reflexões para esses “novos pais”.

No projeto de pesquisa, a pergunta norteadora da tese foi: Quais são as características, motivações e/ou sentimentos comuns entre os homens que poderiam ser enquadrados como os novos homens/novos pais?

O objetivo principal era tentar identificar padrões comuns e avaliar se é possível defini-los como um grupo. Em caso afirmativo, tentar avaliar se os estereótipos de gênero começavam a ser rompidos.

Os objetivos complementares foram:

a) conhecer o significado e o valor atribuído pelos entrevistados ao trabalho reprodutivo e o que dificulta ou auxilia sua participação nesse tipo de trabalho;
b) entender quais os reflexos dos padrões de masculinidade que interferem no desempenho da paternidade;
c) tentar compreender como as experiências vividas como filho interferem no desempenho como pai;
d) investigar as dificuldades de conciliação trabalho-família e as soluções encontradas;
e) averiguar a importância dada pelos entrevistados à igualdade de gênero e à carreira profissional da cônjuge.

Isso motivou a definição das seguintes hipóteses:

a) uma experiência anterior, sobretudo aquela vivenciada na infância, na qual a divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidado já fazia parte das relações sociais cotidianas, seria o principal ponto comum entre os homens/pais participativos;
b) os homens/pais participativos dividem a responsabilidade pelo trabalho reprodutivo como uma opção consciente, valorizando a sustentabilidade da vida humana e a vida profissional e familiar de suas parceiras.

À medida que a pesquisa foi evoluindo e que os achados foram sendo analisados, fui constatando que não seria factível conceber a paternidade vivenciada pelos entrevistados como um modelo único e geral. As mudanças estavam

acontecendo, sim, mas não se apresentavam de maneira unilateral, contínua e renovada. Eram processos que abrangiam acomodações e resistências, que agiam e reagiam no ambiente privado, íntimo/familiar e no ambiente público social/profissional.

Desse modo, o objeto de pesquisa passou a ser “as paternidades”. Nesse mesmo sentido, as hipóteses foram também se modificando e se adaptando às realidades relatadas pelos entrevistados, como poderá ser observado nos capítulos seguintes.

Uma vez que nesse processo de mudança, na reconstrução das relações de gênero e na maneira de vivenciar a paternidade, a divisão do trabalho não remunerado está no centro da questão, é importante destacar que nesta pesquisa considera-se que o trabalho não remunerado é o trabalho doméstico/trabalho de cuidado. A definição de trabalho doméstico a ser utilizada é a que consta do *Dicionário crítico do feminismo*: “um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família-domicílio conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres” (FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, 2009, p. 257). Assim, mesmo tendo conotações disciplinares e conceituais diferentes, o trabalho de cuidado e o trabalho doméstico serão tratados de forma conjunta, como já mencionado.

2.2 Definição da Amostra

Para a definição da amostra, foram procurados indivíduos que se enquadravam em critérios preestabelecidos por mim e pela orientadora, a partir de minha pergunta de pesquisa, quais sejam: homens com relações heterossexuais estáveis e com participação efetiva no cuidado dos filhos em idade pré-escolar, moradores no município de Curitiba.

A escolha por homens heterossexuais[6] se baseou nos dados do IBGE, segundo os quais 42,3% dos arranjos domiciliares no Brasil e 44,3% no Paraná e na

[6] Homens/casais heterossexuais, pela dimensão de gênero envolvida na questão da pesquisa.

Região Metropolitana de Curitiba[7] são de casal com filhos. A meu ver, nesse tipo de arranjo domiciliar fica mais clara a divisão de trabalho entre homens e mulheres que vivenciam uma rotina.

Tabela 4 – Distribuição percentual dos arranjos de residentes em domicílios particulares - Brasil, Região Sul, Paraná e Região Metropolitana de Curitiba - 2015

	Unipessoal	Multipessoal			
		Casal sem filhos	Casal com filhos	Mulher sem cônjuge com filhos	Outros
Brasil	14,6	19,9	42,3	16,3	6,9
Região Sul	15,8	23,9	42,0	12,8	5,5
Paraná	14,6	22,3	44,3	12,9	5,9
Região Metropolitana de Curitiba	16,5	19,8	44,3	13,1	6,3

Fonte: Tabela 2.1 – Síntese de Indicadores Sociais (SIS) 2015 – PNAD 2015 – IBGE.

Para efeito desta pesquisa, foi considerado pai participativo aquele que efetivamente se envolve com o cuidado diário dos filhos menores, desde alimentação e higiene até atividades escolares e lazer. É importante destacar que se responsabilizar pela higiene e alimentação dos filhos significa também realizar tarefas domésticas que estejam vinculadas a essas duas atividades – ou seja, higiene não só da criança em si, mas do ambiente em que ela vive –, assim como todas as tarefas necessárias para fornecer alimentação a uma pessoa. Dentro da perspectiva inicial da pesquisa, que visualizava os “novos pais”, partiu-se da hipótese de que cuidar dos filhos seria um indicador de um novo homem, no sentido de que, ao dividir equitativamente a responsabilidade pelo cuidado dos filhos, ele estaria demonstrando uma mudança de postura frente à paternidade tradicional e aos estereótipos a ela vinculados. A idade pré-escolar deveu-se ao fato de crianças nesse período necessitarem de mais atenção e trabalho, por possuírem pouca autonomia.

[7] Os dados específicos para a cidade de Curitiba não devem diferir muito dos percentuais apresentados para o Brasil e regiões que são próximas entre si.

2.3 Local da Pesquisa

Foi eleita a cidade de Curitiba[8] por eu ser moradora no município e ter possibilidade de acesso aos locais escolhidos para efetuar a pesquisa.

Curitiba, como todas as capitais brasileiras, tem suas características e peculiaridades. O escritor Cristovão Tezza afirma: “o curitibano seria uma espécie de alemão protestante urbano com uma alma rural, católica e eslava [...] o curitibano é historicamente conservador”. Em outro momento, diz:

> [...] atitude, que considero curitibaníssima, um misto de pudor e timidez, uma certa ideia docemente provinciana de que “aparecer” é algo agressivo, ou, igualmente, é algo que nos deixa desarmados à mercê do olhar alheio. É melhor, é mais seguro nos escondermos (TEZZA, 1991, p. 14-15).

Por outro lado, não se pode deixar de salientar que Curitiba cresceu muito nos últimos 50 anos, triplicando a sua população, o que diversificou e influenciou comportamentos. Elton Barz, historiador e pesquisador da Casa da Memória, da Fundação Cultural de Curitiba, acha importante considerar que houve uma mutação do conceito do ser curitibano:

> Hoje, ele é diferente da ideia que tínhamos nos anos 1970, por exemplo, já que atualmente a maior parte da população local veio de outras cidades, o que contribui para introduzir novos comportamentos, hábitos e pensamentos à sociedade curitibana.[9]

---

[8] Curitiba, capital do Paraná, tem 1.751.907 habitantes, uma área de 434,67 km², densidade demográfica de 40,30 hab/ha e densidade domiciliar de 2,76 hab/domicílio. Infraestrutura do bairro: domicílios com coleta de lixo, 100%; domicílios com energia elétrica, 99,66%; domicílios com abastecimento de água, 99,08%; domicílios ligados à rede geral de esgoto ou pluvial, 92,30%. Rendimento em salário mínimo: até 1 salário – 30,78%; de 1 a 2 – 29,16%; de 2 a 3 – 13,45%; de 3 a 5 – 12,65%; de 5 a 10 – 9,92%; mais de 10 – 4,04% (dados do Censo de 2010 - Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba - IPPUC, 2015). A "mítica imigrante do trabalho" (observação do poeta Paulo Leminski), aliada a gestões municipais sem quebra de continuidade, acabou criando uma Curitiba planejada e premiada internacionalmente em gestão urbana, meio ambiente e transporte coletivo. Por outro lado, é uma cidade com alto grau de violência, com uma taxa de homicídios por habitante bastante elevada.

[9] Retirado de uma reportagem do jornal Gazeta do Povo – Viver Bem, que comenta a pesquisa realizada em Curitiba e em outras 21 cidades brasileiras, em 2010, que aqui recebeu o título “Ser Normal em Curitiba”, disponível em: <http://www.gazetadopovo.com.br/viver-bem/comportamento/ser-normal-em-curitiba/>. Acesso em: 11 jan. 2017.

Ser curitibano é também ter um sotaque e uma maneira peculiar de falar[10]. Conforme explica o Prof. Hélio Puglielli (1998), por uma necessidade didática, para ensinar e se comunicar com os imigrantes europeus, o curitibano fala pausadamente e com todas as vogais. Outra característica, inclusive motivo de piada local, é a exagerada utilização do termo “né?”, o que vai ser notado na transcrição da fala dos entrevistados.

No que diz respeito às políticas públicas voltadas à educação infantil, Curitiba teve um período de atenção específica para as crianças de zero a cinco anos, que vai de 1986 a 1992. De acordo com Sebastiani (1996), de 1986 a 1988, durante o governo Requião, houve um grande investimento em novas unidades. Porém foi no governo Lerner, de 1989 a 1992, que se deram as maiores transformações. Primeiro com a criação de uma Secretaria Municipal da Criança, que, além dos investimentos em novas unidades, reformas e ampliações, criou dois importantes programas – Programa Creche Comunitária e Programa Vale-Creche –, assim como implantou mudanças na concepção de atendimentos, transformando a creche num “espaço de educação”. Foi desse período o Projeto Araucária, uma proposta pedagógica com metodologias consideradas avançadas, que tinha apoio financeiro da Fundação Bernard van Leer (holandesa).

Após esse período, os investimentos continuaram presentes, porém com menor intensidade. Mesmo assim, a disponibilidade de vagas sempre esteve aquém das necessidades locais, haja vista a existência de filas de espera nas unidades públicas municipais de atendimento da educação infantil. Dados específicos referentes à demanda reprimida não têm sido divulgados.

Por outro lado, dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisa Anísio Teixeira (INEP), divulgados pelo Portal da Prefeitura Municipal de Curitiba (2016), mostram que, em 2015, 86% das crianças dessa faixa etária estavam matriculadas no ensino infantil em unidades de período integral. Elas ficavam de 7 a 11 horas por dia nos Centros Municipais de Educação Infantil (CMEIs). Das capitais brasileiras, Curitiba é a que alcança o maior índice de matrícula no ensino integral de crianças até 5 anos. Esse é um diferencial importante, pois permite que o casal trabalhe num emprego formal, que geralmente é de 40 a 44 horas semanais, mais o tempo de deslocamento, e fique ciente de que seu filho está sendo atendido.

---

[10] Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=juuzc2DRrLU>. Entrevista com o Prof. Hélio Puglielli. Acesso em: 31 jan. 2017.

2.4 A Escolha das Escolas como Fonte de Indicação dos Entrevistados

Como o contato dos pais com as professoras é diário, devido à forma de funcionamento dos Centros de Educação Infantil em Curitiba, onde os responsáveis entregam e buscam as crianças na sala de aula ou a professora leva a criança até os pais na saída, minha proposta inicial era solicitar às escolas que indicassem pais que demonstrassem serem participativos. Entendia que, de alguma forma, seja por observação, dedução a partir dos diálogos do dia a dia ou por comentários das crianças, as escolas teriam condições de fazer as indicações.

A estratégia definida antes da qualificação para a seleção da amostra era a de indicação de indivíduos considerados como casos de interesse, que se enquadrassem nos critérios estabelecidos, ou seja, homens com relações heterossexuais estáveis, moradores do município de Curitiba, que participassem da responsabilidade do trabalho reprodutivo – no sentido da sustentabilidade da vida humana –, feito no ambiente doméstico e público.

A ideia foi entrevistar pais de escolas da rede privada e de escolas públicas municipais, para averiguar se era possível encontrar algum padrão comum entre os pais com filhos em escolas públicas e escolas privadas, ou se cada grupo tem suas próprias motivações, valores e normas. De acordo com a literatura, percepções mais igualitárias, menos hierarquizadas, tendem a ser encontradas em indivíduos de áreas urbanas, com maior renda e escolaridade, e mais jovens (ARAÚJO; SCALON, 2005; SILVA; JORGE; QUEIROZ, 2013; ARAULU; PICANÇO; SCALON, 2008; SOARES, 2008). Os entrevistados eram de áreas urbanas, e a maioria mais jovem, porém com renda e escolaridade variadas. O interesse foi entender melhor a relação entre esses marcadores e a participação dos pais na esfera privada.

As escolas públicas são de período integral, atendendo a partir das 7 horas da manhã até no máximo as 18 horas, e as escolas particulares, embora oferecessem a opção de período integral, atendiam os filhos dos entrevistados somente no período da tarde (por opção da própria família) e, em alguns casos, em aulas complementares após o horário regular.

Foi feito contato com a Secretaria Municipal de Educação de Curitiba, mais especificamente com o Departamento de Educação Infantil, apresentado o projeto e solicitada autorização para realizar a pesquisa. Após a aprovação, o Departamento

de Educação Infantil forneceu um Termo de Consentimento para a realização da pesquisa, indicando o CMEI Cidadania e o CMEI Paulo Freire[11].

No que se refere às escolas privadas, a escolha foi dirigida àquelas cujos pais tenderiam a ter renda (em função do valor das mensalidades cobradas) e escolaridade elevadas, seguindo as indicações das pesquisas na área, anteriormente citadas, cujo perfil sugeria haver maior possibilidade de encontrar pais com percepções mais igualitárias, o que em si já facilitaria o percurso até os pais participativos.

O processo de autorização para a realização da pesquisa foi semelhante ao da escola pública, através de contato com a direção, porém, pelo fato de serem privadas e o contato ter sido feito diretamente com a direção/proprietárias, foi mais rápido. Por esse motivo iniciei pelas escolas privadas: Escola Pensar e

---

[11] O nome dos CMEIs é fictício, no sentido de preservar a identidade do entrevistado.
Informações do Diário de Campo:
O CMEI Cidadania fica num bairro afastado do centro, que se desenvolveu a partir da metade do século XX. O bairro tem uma área de 7,20 km², densidade demográfica de 64,03 hab/ha, densidade domiciliar de 2,87 hab/domicílio. Infraestrutura do bairro: domicílios com coleta de lixo, 100%; domicílios com energia elétrica, 99,78%; domicílios com abastecimento de água, 99,78%; domicílios ligados à rede geral de esgoto ou pluvial, 96,95% (IPPUC, 2015). O CMEI data de 1985 e disponibiliza 180 vagas para crianças de zero a cinco anos, em período integral. Foram lá as primeiras entrevistas das escolas públicas. Percebe-se, pela postura da diretora, que ela tem liderança, pode-se dizer *poder*, na unidade e junto aos pais de alunos. Todos a cumprimentam com respeito e consideração. Ela se dirigiu aos pais pedindo para que eles participassem da entrevista.
O CMEI Paulo Freire, inaugurado em 2008, fica num dos bairros mais afastados do centro da cidade, num local onde originalmente existiam várias chácaras, posteriormente loteadas, e onde foram construídos vários conjuntos habitacionais populares. Próximo do CMEI, existe uma área de invasão. Oficialmente está localizado no bairro Ganchinho, bem na divisa com o bairro Sítio Cercado. O bairro Ganchinho tem 11,36 km² e uma densidade demográfica de 9,84 hab/ha, enquanto o Sítio Cercado tem 11,20 km² e uma densidade demográfica de 103,15 hab/ha. O local onde está o CMEI visualmente se parece bem mais com as características populacionais do Sítio Cercado. Por esse motivo serão apresentados os dados dos dois bairros. Densidade domiciliar: Sítio Cercado, 3,11 hab/domicílio – Ganchinho, 3,25 hab/domicílio; domicílios com coleta de lixo: 100% os dois bairros; domicílios com energia elétrica: 99,9%, Sítio Cercado – 99,31%, Ganchinho; domicílios com abastecimento de água: Sítio Cercado, 99,74% – Ganchinho, 95,93%; domicílios ligados à rede geral de esgoto ou pluvial: Sítio Cercado, 97,7% – Ganchinho, 83% (IPPUC, 2015). O CMEI atende 270 crianças de zero a cinco anos, oriundas de famílias em situação bastante diversa.

Compreender e Escola Roda da Alegria[12]. Tendo recebido a informação de que alguns pais chegam adiantados na escola para buscar seus filhos, me propus a ir alguns minutos antes do final da aula e permanecer no local onde os pais aguardam a saída. É um momento em que eles estão mais descontraídos e sem pressa, e, como foi confirmado pelas próprias escolas, eu podia contar com maior adesão para a resposta ao questionário.

2.5 Dificuldades Encontradas no Campo e Redefinições

Durante a qualificação da tese, a banca questionou o fato de a escola indicar os participantes da amostra, argumentando que, ao escolher quem seriam os prováveis pais participativos, a escola poderia de alguma forma interferir no processo. A banca sugeriu que a definição fosse exclusivamente da pesquisadora. Ficou então acordado que eu aplicaria o questionário inicial aos pais na saída da escola e, dependendo do resultado do preenchimento de um quadro de divisão de tarefas (ver nos Apêndices), aqueles que afirmassem dividir as tarefas domésticas, sobretudo no que se refere ao cuidado dos filhos, seriam convidados a participar de uma entrevista de aprofundamento.

A pesquisa então foi iniciada nesse novo formato e em duas etapas: a primeira, com o preenchimento do questionário e a segunda, com aqueles que, pelo preenchimento do quadro de divisão de tarefas, aparentassem ser participativos e tivessem interesse e disponibilidade de tempo para serem entrevistados.

---

[12] Escolas com nomes fictícios para preservar a identidade dos entrevistados.
Como a escola se autodescreve: Escola Roda da Alegria: pré-escola em funcionamento há 36 anos, busca um atendimento individualizado, no qual o foco principal é a criança, o seu desenvolvimento e a interação escola-família. Trabalha dentro de uma proposta sociointeracionista, baseada no desenvolvimento da criança como um todo, visando seu conhecimento e socialização. Nesse contexto, a interação aluno, grupo e professor tem papel fundamental na construção da identidade e autonomia dos alunos.
Como a escola se autodescreve: Escola Pensar e Compreender: pré-escola e ensino fundamental em funcionamento há 29 anos, tem como objetivo ser um polo de educação inovadora. Escola criada no século XX, já com um projeto voltado para o futuro e suas questões mais importantes. O trabalho é desenvolvido através de encaminhamentos didáticos que levem cada aluno a uma contínua atividade mental, fazendo-o apropriar-se de fato do conhecimento, o que desencadeia relações entre o que já sabe e o novo. Entende que o papel do professor é criar oportunidades, através de práticas e atividades que levem/conduzam o aluno a uma atitude ativa e reflexiva, pela qual aprenda e aprenda a aprender.

Os primeiros contatos foram na Escola Compreender e Pensar, onde iniciei solicitando aos pais que preenchessem o quadro de divisão das tarefas domésticas para definir se eram ou não participativos. Dessa forma, foram feitos seis contatos. Percebi então que poderia aproveitar esse momento para levantar dados dos entrevistados para estabelecer um perfil – participativos ou não –, mas busquei pais que tinham uma característica em comum: buscavam os filhos na escola, chegando com antecedência ou próximo do horário de saída (um pouco antes ou um pouco depois).

Da Escola Roda da Alegria recebi a orientação de que deveria iniciar nas terças e quintas, dias em que algumas crianças têm aulas complementares (futebol, judô, balé, etc.). Fiquei esperando os pais, mas naquele dia a maioria eram mães. Iniciei o contato com os poucos pais que apareceram: me apresentei, fiz perguntas para traçar um perfil dos respondentes e pedi que eles preenchessem o quadro de tarefas domésticas. Após o preenchimento da tabela de divisão de tarefas, quando eu percebia que o pai participava das tarefas domésticas e/ou de cuidado, explicava a ele sobre o prosseguimento da pesquisa, ou seja, a entrevista e, no caso de ele concordar, pedia o endereço de e-mail e/ou telefone.

Conversei com três pais: com um deles, já marquei a entrevista; do outro nem peguei o endereço, pois participava pouco; o último deixou o e-mail. Um quarto pai, que estava com muita pressa, pediu para levar a tabela para preencher em casa e entregou no dia seguinte na escola.

Em uma segunda oportunidade, fui um pouco mais cedo e apliquei o questionário com mais alguns pais. Um deles, em especial, quando solicitado a dar o e-mail ou telefone, disse que não poderia participar de uma entrevista por falta de tempo. Conversamos um pouco mais e ele explicou que tinha um filho de quatro anos, que estava buscando naquele momento, e gêmeos com oito meses. Disse que havia ficado seis meses em casa, compartilhando com a esposa o cuidado dos gêmeos. Estava voltando a trabalhar num negócio de família. Afirmou que contou com a compreensão do pai e irmão (sócios) para ficar afastado. Senti muito não entrevistá-lo, pois, embora sua participação nas tarefas diárias não fosse totalmente igualitária, sua vivência nessa “autolicença-paternidade” poderia ser muito enriquecedora.

De maneira geral, os que chegaram antes do horário foram receptivos e responderam com mais tranquilidade, mas, quando começou a saída propriamente dita, o ambiente ficou mais tenso e os pais mais apressados.

Na Escola Pensar e Compreender, alguns pais ou mães chegavam adiantados para buscar seus filhos e faziam fila de carros no local estabelecido pela escola, com a permissão do Departamento Municipal de Trânsito. Alguns preferem estacionar na redondeza e descem para esperar em um espaço reservado, dentro dos muros da escola, com jardim, bancos e um caminho coberto até a porta de entrada. Com a ajuda de um profissional que organiza o fluxo dos carros, iniciei meu trabalho de contato com os pais. Fui bem recepcionada, tendo ouvido apenas duas negativas de resposta ao questionário. Um dos pais já estava com o filho, que brincava no jardim da entrada, e, ao ser perguntado se poderia responder ao questionário, disse: “já respondo muita pesquisa no meu dia a dia, e este é um momento que eu dedico a meu filho”. Outro, que chegou mais em cima da hora, falou: “estou com muita pressa, tenho que levá-los para casa, dar banho, jantar e buscar a minha esposa na escola em que ela dá aula”. De qualquer forma, foram respostas interessantes para a pesquisa, sobretudo a do segundo, que em uma frase já demonstrou sua participação.

Com vários questionários respondidos, fiz a seleção daqueles pais que preencheram o quadro de divisão de tarefas e demonstraram participar das atividades. Com os endereços de e-mail e números de telefone, comecei a entrar em contato para marcar as entrevistas. Minha surpresa foi grande ao ficar sabendo que, dos 34 questionários respondidos, apenas 2 pais aceitaram e compareceram no dia e local combinado para a entrevista. Reavaliando a estratégia de abordagem aos potenciais entrevistados, percebemos que o fato de realizar em duas etapas estava dificultando a adesão, seja porque a sociedade contemporânea vivencia o tempo como um recurso raro, seja porque o tema gera indisposição, por envolver a esfera privada de cada um, sobretudo numa cidade cujos moradores preferem se esconder, pois ainda guardam um pouco do que Cristovão Tezza definiu como uma mistura de pudor e timidez.

Atentando para a cultura local, para a dificuldade de as pessoas disponibilizarem dois momentos diferentes para participar de uma pesquisa e para o fato de o assunto envolver a discussão da relação de homens e mulheres na esfera

privada, a estratégia de abordagem foi modificada, voltando-se à proposta inicial de indicação dos pais pela direção das escolas.

Meu olhar e minha curiosidade como pesquisadora estão direcionados menos para medir as desigualdades e mais para entender o que tem aproximado, unido e desenvolvido uma maior equidade na divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidado, ou seja, para buscar pais que estão tentando vivenciar a paternidade participativa. Por esse motivo, foi pedida a interferência da direção das escolas. Solicitei que indicassem pais que se propusessem a serem entrevistados, pais que demonstrassem participar do cuidado de seus filhos, seja através do comportamento desses pais junto à escola ou no trato direto com os filhos.

No caso das escolas públicas, pela própria dinâmica dos CMEIs de Curitiba, segundo a qual a diretora ou sua representante deve permanecer na porta da escola durante a entrada e saída dos alunos, a abordagem dos pais contou com a participação dessa pessoa, que me apresentava e solicitava a participação do pai. Assim foi possível entrevistar dez pais em cada um dos CMEIs. Conhecendo as famílias, a diretora procurava escolher aqueles pais que demonstravam maior abertura para participação e que poderiam dispor de tempo para serem entrevistados.

Essa dinâmica da presença diária da direção ou de um representante recepcionando as pessoas que levam e buscam as crianças aproxima a escola dos pais, que algumas vezes param para conversar e resolver alguns problemas específicos. Também por entregarem ou pegarem o filho na porta da sala de aula, os pais têm contato direto e diário com os professores.

Em função de as dinâmicas terem sido diversas, as entrevistas com os pais das escolas privadas se deram em momentos diferentes do preenchimento do questionário, pois foram feitas na casa do entrevistado. Já as entrevistas das escolas públicas foram realizadas na própria escola, em espaço cedido para tanto.

Sendo assim, é importante levar em conta, na análise dos dados e informações coletados, que a amostra não foi isenta de interferências. Tendo conhecimento do assunto da pesquisa, as diretoras, principalmente das escolas privadas, buscavam pais que consideravam participativos no trabalho de cuidado de seus filhos. Partindo da premissa que esta pesquisa não tem como objetivo medir a participação, e sim conhecer o processo de participação, julguei que essa interferência não traria prejuízo. Por outro lado, as entrevistas foram ricas em

conteúdo e chegaram a estratos da população que, de outra forma, nesta cidade, dificilmente seriam alcançados.

2.6 Perfil dos Participantes da Pesquisa

As características comuns que ligavam todos os participantes da pesquisa é que moravam com a esposa no município de Curitiba, tinham ao menos um filho com até seis anos de idade e buscavam ou levavam o filho para a escola, disponibilizando um tempo do seu cotidiano para essa atividade.

Os dados pessoais levantados através de questionários foram: idade do entrevistado; escolaridade, profissão, renda e flexibilidade de horário no trabalho; número de filhos, idade e sexo; renda, profissão/escolaridade e flexibilidade de horário no trabalho da cônjuge.

Para manter o anonimato dos entrevistados, os nomes foram trocados por letras e números. Assim, os pais receberam a primeira letra do nome fictício da escola e depois uma numeração. Por exemplo: PF8, pai do CMEI Paulo Freire que recebeu o número 8; R5, pai da escola privada Roda da Alegria que recebeu o número 5, e assim por diante. As letras C e PF referem-se a escolas públicas; as letras R e P, a escolas privadas.

As Tabelas 2, 3 e 4 mostram os perfis das escolas privadas; as Tabelas 5 e 6, os das escolas públicas.

Na Escola Pensar e Compreender, foram entrevistados 13 pais, com idade média um pouco superior a 40 anos, e o número médio de filhos não chegava a 2. A escolaridade mais baixa é o ensino médio (3 pais) e a maior, pós-graduação (2 pais). A maioria tem ensino superior. A renda familiar[13] é bastante alta para os

[13] Pedia-se que os entrevistados escolhessem uma opção de faixa de renda, tanto para si mesmos como para a cônjuge. Para a renda familiar, a opção foi estabelecer a partir da soma do mínimo da faixa de renda mínima de cada um.

padrões brasileiros e curitibanos[14], a não ser o caso de 2 pais, um deles desempregado, que se enquadrariam numa renda média. A comparação entre a renda dos pais e de suas cônjuges mostra que 8 têm renda maior que a cônjuge, 3 têm igual, 1 tem menor e outro estava desempregado. Por outro lado, a escolaridade das mulheres é mais elevada, o que reafirma os dados do IBGE na Síntese de Indicadores Sociais: do total de entrevistados na PNAD de 2013, na Região Sul, que concluíram o curso superior, 21,2% eram mulheres, enquanto 14,1% eram homens (IBGE, 2014). Outro dado interessante diz respeito à flexibilidade de horário no trabalho: dos 13 entrevistados, apenas um tinha pouca e um não tinha flexibilidade[15]. Assim, as mulheres que trabalham têm mais escolaridade, menor renda e menor flexibilidade de horário.

---

[14] Ver dados de renda por salário mínimo em Curitiba em 2010 – nota de rodapé n.º 8.

[15] Deve-se atentar para o fato de que estar na escola dos filhos antes das 18 horas pressupõe que o pai tem flexibilidade de horário ou que seu horário de trabalho não coincide com o comercial padrão.

Quadro 1 – Perfil dos participantes da pesquisa – Escola Pensar e Compreender

Código do entrevis-tado	Idade	Filhos			Escolari-dade	Profissão	Flexibi-lidade	Renda pessoal R$	Renda cônjuge R$	Escolari-dade cônjuge	Profissão cônjuge	Flexibi-lidade	Renda familiar R$
		Nº	S	Idade									
P 1	38	2	M	2 e 5	Superior	Empresário	Sim	7.000 – 10.000	5.000 – 7.000	Superior	Administr.	Sim	+ 12.000
P 2	35	2	F	3 e 1	Pós	Empresário	Sim	5.000 – 7.000	3.000 – 5.000	Superior	Psicope-dagoga	Sim	+ 8.000
P 3	51	3	F M	19 15 e 2	Média	Comércio	Sim	+ 10.000	não				+ 10.000
P 4	35	3	F M	5 7 e 3	Superior	Comércio	Sim	+ 10.000	não				+ 10.000
P 5	39	1	F	2	Médio	Músico	Sim	7.000 – 10.000	+ 10.000	Superior	Dentista	Sim	+ 17.000
P 6	43	2	M	5 e 2	Superior	Publicitário	Sim	Desempregado	3.000 – 5.000	Superior	Administr.	Pouca	+ 3.000
P 7	37	2	M	5 e 3m	Superior	Prof. Música	+ ou -	3.000 – 5.000	1.000 – 3.000	Superior	Psicóloga	+ ou -	+ 4.000
P 8	40	2*	F	4 e 2	Superior	Médico	Sim	+ 10.000	+ 10.000	Superior	Médica	Sim	+ 20.000
P 9	59	2	M	3 e 4m	Média	Empresário	Sim	+ 10.000	não				+ 10.000
P 11	44	2	M F	9 5	Superior	Médico	Não	+ 10.000	+ 10.000	Superior	Médica	Sim	+ 20.000
P 12	53	2	M F	11 7	Superior	Empresário	Sim	5.000 – 7.000	3.000 – 5.000	Superior	Professora	Não	+ 8.000
P 13	45	1	M	4	Superior	Empresário e Escritor	Sim	+ 10.000	+ 10.000	Superior	Médica	Pouca	+ 20.000
P 14	46	1	M	6	Pós	Construtor	Sim	7.000 – 10.000	5.000 – 7.000	Superior	Ministério Público	Não	+ 12.000

Legenda: * A esposa está grávida.
Fonte: Pesquisa de campo – Escola Pensar e Compreender, em set./nov. 2015 – total de 13 questionários respondidos.

Quadro 2 – Perfil dos participantes da pesquisa – Escola Roda da Alegria (continua)

Código do entre-vistado	Idade	Filhos			Escolari-dade	Profissão	Flexi-bilida-de	Renda pessoal R$	Renda cônjuge R$	Escolari-dade cônjuge	Profissão cônjuge	Flexi-bilida-de	Renda familiar R$
		Nº	S	Idade									
R 1	39	2	M F	1 7*	Superior	Empresário Const. Civil	Sim	+ 10.000	7.000 - 10.000	Superior	Trabalha c/ Importação	+ou-	+ 17.000
R 2	49	1	F	5	Superior	Economista	Sim	+ 10.000	5.000 - 10.000	Superior	Comércio	Sim	+ 15.000
R 3	32	1	M	3	Superior	Assistência Técnica	Sim	+ 10.000	3.000 - 5.000	Superior	Enfermeira	Não	+ 11.000
R 4	35	1	F	3	Superior	Advogado	Sim	5.000 - 7.000	5.000 – 7.000	Superior	Advogada	Não	+ 10.000
R 5	35	2	M F	8 6	Superior	Eng. Civil	Sim	+ 10.000	+ 10.000	Superior	Arquiteta	Sim	+ 20.000
R 6	38	2	M F	RN 3	Superior	Empresário	+ ou -	7.000 - 10.000	5.000 – 7.000	Superior	Advogada	Não	+ 12.000
R 7	38	3	M F gêmeas	5 1	Superior	Represent. Comercial	Sim	+10.000	**				+ 10.000
R 8	37	1	F	4	Superior	Tecn. Infor.	Sim	7.000 - 10.000	7.000 - 10.000	Doutora	Gerente de Qualidade	Sim	+ 14.000
R 10	43	2	F	9 e 6	Mestre	Executivo	Sim	+ 10.000	Não				+ 10.000
R 11	35	2	M F	4 2 m	Superior	Eng. Civil	Sim	7.000 - 10.000	Não				+ 7.000
R 12	33	2	M	2 e 5	Pós	Bancário	Pouca	+ 10.000	3.000 – 5.000	Pós	Enfermeira	Pouca	+ 13.000
R 13	34	2	F	2 e 1 m	Superior	Advogado	Sim	+ 10.000	3.000 - 5.000	Superior	F. Pública	Não	+ 13.000
R 14	50	1	M	1	Superior	Empresário	Sim	+ 10.000	***	Mestre			+ 10.000
R 15	36	2	M	3 e 1 m	Superior	Empresário	Sim	+ 10.000	+ 10.000	Superior	Médica	Sim	+ 20.000

Quadro 2 – Perfil dos participantes da pesquisa – Escola Roda da Alegria (conclusão)

R 16	33	2	M	2 e 5 m	Superior	Eng. Civil	Sim	7.000 - 10.000	7.000 -10.000	Superior	Eng. Civil	Sim	+ 14.000
R 17	44	1	F	2	Superior	Advogado	Sim	+ 10.000	7.000 -10.000	Superior	Advogada	+ou-	+ 17.000
R 18	34	2	M	1 e 3	Superior	F. Público	+ou-	7.000 - 10.000	Não				+ 7.000
R 19	38	2	F	4 e 4m	Superior	Eng. Civil	Sim	+ 10.000	Não				+ 10.000
R 20	34	2	M	3 e 1	Superior	Administr.	Sim	5.000 - 7.000	5.000 - 7.000	Superior	C. Seguros	Sim	+ 10.000
R 21	33	1	F	2	Pós	Advogado	Sim	7.000 - 10.000	5.000 - 7.000	Superior	Arquiteta	Sim	+ 12.000
R 22	43	2	M F	4 8	Mestre	Empresário	Sim	+ 10.000	7.000 - 10.000	Superior	Arquiteta	Não	+ 17.000

Legenda: * Filha do primeiro casamento.
** Parou de trabalhar depois do nascimento do filho.
*** Informou que a esposa trabalha com ele e não falou a renda.

Fonte: Pesquisa de campo – Escola Roda da Alegria, em out./nov. 2015 – total de 21 questionários respondidos.

Quadro 3 – Perfil dos pais das escolas privadas que participaram das entrevistas em profundidade

Código do entre-vistado	Idade	Filhos			Escolari-dade	Profissão	Flexibi-lidade	Renda pessoal R$	Renda cônjuge R$	Escolari-dade cônjuge	Profissão cônjuge	Flexibi-lidade	Renda familiar R$
		Nº	S	Idade									
P 1	38	2	M	2 e 5	Superior	Empresário	Sim	7.000 - 10.000	5.000 - 7.000	Superior	Administr.	Sim	+ 12.000
P 6	43	2	M	5 e 2	Superior	Publicitário	Sim	Desempregado	3.000 - 5.000	Superior	Administr.	Pouca	+ 3.000
P 7	37	2	M	5 e 3m	Superior	Prof. Música	+ ou -	3.000 - 5.000	1.000 - 3.000	Superior	Psicóloga	+ ou -	+ 4.000
P 8	40	2*	F	4 e 2	Superior	Médico	Sim	+ 10.000	+ 10.000	Superior	Médica	Sim	+ 20.000
R 1	39	2	M F	1 7**	Superior	Empresário Const. Civil	Sim	+ 10.000	7.000 - 10.000	Superior	Trabalha c/ Importação	+ou-	+ 17.000
R 20	34	2	M	3 e 1	Superior	Administr.	Sim	5.000 - 7.000	5.000 - 7.000	Superior	C. Seguros	Sim	+ 10.000
R 21	33	1	F	2	Pós	Advogado	Sim	7.000 - 10.000	5.000 - 7.000	Superior	Arquiteta	Sim	+ 12.000
R 22	43	2	M F	4 8	Mestre	Empresário	Sim	+ 10.000	7.000 - 10.000	Superior	Arquiteta	Não	+ 17.000

Legenda: * A esposa está grávida.

** Filha do primeiro casamento; mora com a mãe.

Fonte: Pesquisa de campo – abr./maio 2016 – total de 8 entrevistados.

Quadro 4 – Perfil dos entrevistados – CMEI Cidadania

Código do entre-vistado	Idade	Filhos			Escolari-dade	Profissão	Flexibi-lidade	Renda pessoal R$	Renda cônjuge R$	Escolari-dade cônjuge	Profissão cônjuge	Flexibi-lidade	Renda familiar R$
		Nº	S	Idade									
C 1	33	1	F	2	Técnico	Técnico de Segurança do Trabalho		Desempregado	1.000 - 2.000	Cursando superior	Educadora Servidora Pública	Não	+ 1.000
C 2	31	1	M	4	Média	Metalúrgico	Sim	2.000 - 3.000	Desempregada	Superior	Contadora		+ 2.000
C 3	29	1	F	9 m	Média	Montador de Cabine Caminhão	Não	1.000 - 2.000	Desempregada	Média			+ 1.000
C 4	39	1	F	2	Média	Camareiro Hotel	Não	1.000 - 2.000	Até 1.000	Média	Cozinheira Restaurante	Não	+ 2.000
C 5	32	2	F	4,6	6ª série	Marceneiro	Sim	2.000 - 3.000	1.000 - 2.000	Média	Auxiliar de Produção	Não	+ 3.000
C 6	29	2	M F	3 1	Média	Serralheiro	Pouca	1.000 - 2000	Com a vaga, vai procurar	5ª série			+ 1.000
C 7	30	2	M F	3 8	Média	Metalúrgico	Sim	1.000 - 2.000	Até 1.000	Funda-mental	Atendente Restaurante	Não	+ 2.000
C 8	52	1	M	4	Média	Op. de Guindaste	Não	+ 3.000	2.000 - 3.000	Média	Promotora de Vendas	+ ou -	+ 5.000
C 9	33	1	M	1	Média	Autônomo Mecânico	Sim	1.000 - 2.000	Com a vaga, vai procurar	Técnico	Técnico Saúde Bucal		+ 1.000
C 10	23	2	M F	3 5	Média	Autônomo Dedetizador	Pouca	1.000 - 2.000	Desempregada	Média			+ 1.000

Fonte: Pesquisa de campo – CMEI Cidadania, em fev./mar. 2016.

Quadro 5 – Perfil dos entrevistados – CMEI Paulo Freire

Código entrevis-tado	Idade	Filhos			Escolari-dade	Profissão	Flexibi-lidade	Renda pessoal R$	Renda cônjuge R$	Escolari-dade cônjuge	Profissão cônjuge	Flexibi-lidade	Renda familiar R$
		Nº	S	Idade									
PF 1	37	1	M	2,9 m	Fundam.	Pedreiro	Sim	Desempregado	1.000 - 2.000	Média	Assist. Adm.	Não	+ 1.000
PF 2*	31	1	F	2,3 m	Pós	Engenharia de Processo	Sim	+ 3.000	2.000 - 3000	Pós	Auxiliar de Processo	Sim	+ 5.000
PF 3	34	2	M F	4 12	4ª série			Desempregado	Até 1.000	6ª série	Empregada Doméstica	Sim	Até 1.000
PF 4	31	2	M F	5 8	Média	Líder de Logística	Sim	2.000 - 3.000	Até 1.000	Média	Oper. de Telemark.	Não	+ 3.000
PF 5	39	2	M F	2 9	Média	Porteiro	Não	Desempregado	2.000 - 3.000	Média	Vendedora	Não	+ 2.000
PF 6	23	1	F	3	Média	Agente de Vendas	Não	1.000 - 2.000	1.000 - 2.000	Fundam.	Copeira	Não	+ 2.000
PF 7	40	4	M F	10 9, 8, 4	5ª série	Reciclagem (Catador)	Sim	Até 1.000**	Desempregada	5ª série			Até 1.000
PF 8	22	2	M F	10m 5	6ª série	Monitor Automotivo	Sim	1.000 - 2.000	1.000 - 2.000	Superior	Vendedora	Sim	+ 2.000
PF 9	34	4	M F	8, 4 3, 1	Média	Aux. de Produção	Pouca	1.000 - 2.000	1.000 - 2.000	Média	Monitora Espaço *Kids*	Não	+ 2.000
PF 10	29	1	M	3	Média in-completa	Mecânico Serralheiro	Não	2.000 - 3.000	2.000 - 3.000	Cursando Superior	Secretária	Não	+ 4.000
PF 11	40	2	M F	18 3	Fundam.	Motorista Carreteiro	Sim	1.000 - 2.000	1.000 - 2.000	Média	Motorista Caminhão Urbano	Não	+ 2.000

Legenda: * Na pesquisa em escolas públicas, a subdivisão da renda ia até + de R$ 3.000. Como o perfil deste pai, aparentemente, demonstrasse que a aluna não se enquadraria nos critérios de seleção para vagas em CMEI estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação, busquei informações na direção da escola, que esclareceu ter sido um caso em que os pais apresentaram um Mandado de Segurança para obtenção de vaga. O pai respondeu ao questionário, mas não quis participar da entrevista, por isso 11 questionários.
** Afirmou que consegue no máximo R$ 300,00 por mês.

Fonte: Pesquisa de campo – CMEI Paulo Freire, em mar./abr. 2016.

Os dados da Escola Roda da Alegria são coincidentes com os da Escola Pensar e Compreender, repetindo-se a situação de os pais terem maior renda e maior flexibilidade. A escolaridade é equivalente, e a média do número de filhos e a de idade é um pouco inferior, ficando também próxima de 40 anos e próxima de 2 filhos, mas, nesse caso, um pouco abaixo da escola anterior. Outro dado interessante é que em nenhum momento os entrevistados utilizaram o termo *desempregada* para se referir ao fato de suas cônjuges não estarem trabalhando, mostrando que isso é uma opção pessoal e/ou do casal. A renda média dessa escola é maior e não houve nenhum caso de pai desempregado.

Na Tabela 4 reuni os pais indicados pelas escolas privadas para participarem da entrevista. Como o número de pais que responderam ao questionário era bem maior do que o dos que participaram da entrevista, foi considerado que separar os oito pais entrevistados facilitaria a sua localização quando fosse necessário comparar o perfil e o discurso do entrevistado. Nota-se que todos possuem flexibilidade de horário de trabalho, com exceção de um, que afirmou ter pouca, mas que, como músico, pode fazer uma programação anual de horários que possibilitam revezar cuidado e tarefas domésticas, sem precisar seguir o horário comercial padrão de trabalho. A ausência de rigidez de horário de trabalho pode ser considerada um facilitador da participação, no sentido de que permite aos pais tomarem decisões sem precisar pedir permissão, dar satisfações ou até inventar desculpas (BOYER; CÉROUX, 2010). As esposas dos pais indicados pelas escolas privadas estavam no mercado de trabalho.

No caso das escolas públicas, sempre que as companheiras não estavam trabalhando, os entrevistados usavam o termo *desempregada*. No CMEI Cidadania, cinco pais afirmaram que suas companheiras estavam desempregadas e um, que ele mesmo estava desempregado. Como as entrevistas foram realizadas no início do ano, período em que novas vagas foram conquistadas, algumas aguardavam o início das aulas e a adaptação dos filhos na escola para saírem em busca de emprego.

No CMEI Paulo Freire, a situação se inverte, e os desempregados, em número de três, são os pais. A mulher que está desempregada é esposa de um catador, com renda mensal que não ultrapassa R$ 300,00, cuja família se enquadra nas características estabelecidas como prioritárias para a concessão de vaga, ou seja, com crianças em situação de risco social. Chamou a atenção nesse CMEI que

a metade dos entrevistados tem renda mensal equivalente à da cônjuge, próxima do salário mínimo regional[16]. Isso significa que, para essas famílias, o fato de a mulher trabalhar dobra a renda familiar, o que repercute positivamente nas relações familiares de gênero e na divisão de tarefas, como poderá ser observado mais adiante, na análise das entrevistas.

Fora o caso citado anteriormente, os entrevistados nas escolas públicas têm renda familiar superior a um salário mínimo regional. Dos 20 entrevistados, 4 não completaram o ensino fundamental, 3 têm ensino fundamental completo e os 13 restantes, ensino médio.

Comparando as escolas particulares e públicas, nota-se que a idade média dos pais das escolas públicas é bem inferior, ficando em torno dos 30 anos, enquanto que a das particulares estava próxima dos 40 anos. É interessante ressaltar que há uma defasagem média de 10 anos entre os 2 grupos, com os pais das escolas particulares prorrogando o início de sua vivência conjugal com filhos. O que se constatou como coincidente, para as escolas públicas e privadas, foi a média do número de filhos, próxima de 2, e o fato de os homens afirmarem ter maior flexibilidade: estarem na escola e disponibilizarem tempo para responder à pesquisa já era um indicativo de não terem horário rígido de trabalho remunerado.

[16] Salário Mínimo Regional no Paraná: até 30/04/2016 variava, conforme categorias definidas pela Classificação Brasileira de Ocupações, de R$ 1.032,02 até R$ 1.192,45; a partir de 01/05/2016, de R$ 1.148,40 até R$ 1.326,60.

3 PARTICIPAÇÃO DOS PAIS NO TRABALHO NÃO REMUNERADO

Mesmo tendo ultrapassado a fronteira da esfera privada, as mulheres ainda têm uma importante luta para poder romper o chamado “teto de vidro”. Romper o teto de vidro significa também romper com o padrão de medida masculino. Para Fraser (2007), o padrão masculino impõe às mulheres a situação perde-perde – nas relações e no mercado de trabalho: se são atraentes e femininas, não podem ser levadas a sério, mas, se não são, há alguma coisa errada com elas; se têm filhos, espera-se que tenham dificuldade de lidar com a situação, mas, se não tiverem, ou têm uma babá em tempo integral ou não são boas mães; se o seu modelo de gestão for baseado na persuasão e no trabalho de equipe, falta-lhes liderança, mas, se forem mais assertivas, provavelmente não devem ser femininas. A autora conclui que, de qualquer forma, elas nunca serão como os homens. E isso pode ser visto no perfil das cônjuges das escolas privadas, que têm menor renda, embora tenham se preparado mais, o que é demonstrado através da escolaridade, e têm em média menos flexibilidade de horário de trabalho. Já nas escolas públicas, a imposição legal determina que o mínimo de remuneração no emprego formal é o salário mínimo regional. Isso contribui para a aproximação do salário de homens e mulheres que estão num emprego formal registrado em carteira de trabalho.

A hierarquia de valor, que persiste e solidifica as desigualdades, sobretudo no que se refere ao trabalho doméstico, é uma das principais causas das desigualdades entre os gêneros (CROMPTON, 2007; OKIN, 2008). O não reconhecimento da necessidade desse trabalho para a sobrevivência humana tem colaborado, também, com as desigualdades de classes, sobretudo nos países com políticas neoliberais, quando a família tem que se responsabilizar sozinha e achar alternativas de manutenção e sobrevivência (LAMAUTE-BRISSON apud MAGAÑA, 2013).

Nesse sentido, esta pesquisa parte de uma situação que poderia se chamar de privilegiada, pois os pais que participaram das entrevistas contam com apoios significativos para a manutenção e sobrevivência de seus filhos. Eles poderiam ser enquadrados em dois grandes grupos: grupo 1 – em função da renda e pela forma de organização familiar, podem contar com empregadas domésticas para a execução de boa parte das tarefas domésticas e pagar por escolas privadas de sua

escolha; e grupo 2 – os filhos estudam em escolas públicas integrais, que fornecem café da manhã, almoço, lanche da tarde e jantar, além das atividades escolares propriamente ditas. Admitindo que as tarefas no domicílio e com os filhos são feitas ou no início da manhã, ou à noite, período em que pai e mãe estão em casa, isso estimula a percepção dos pais sobre a necessidade de divisão da responsabilidade sobre o trabalho, assim como a demanda da mãe para a divisão das tarefas.

As Tabelas 5, 6, 7 e 8 mostram a divisão das tarefas domésticas e do trabalho de cuidado dos filhos, da maneira como os entrevistados a reconhecem. Nota-se que, tanto nas escolas privadas como nos CMEIs, os percentuais de participação se aproximam. Vale lembrar que no CMEI Cidadania, onde a participação foi mais desigual, duas famílias tinham acabado de conseguir vaga e as companheiras começariam a buscar trabalho. O fato de as mulheres estarem mais em casa propiciava maiores possibilidade de assumirem os trabalhos domésticos. Perguntado se participaria mais no caso de a cônjuge conseguir um emprego, C9 disse: "– Sim, eu só não sei fazer comida [...] sei fazer Miojo, ovo, essas coisas, né? Mas o resto eu sei fazer. O resto a gente se vira". C6, que também tinha acabado de conseguir vaga, quando perguntado como ficaria a divisão das tarefas se a mulher fosse trabalhar, respondeu: "– Ah [...] daí eu acho que cada um faz um pouco". "– E você, sabe fazer?" "– Sim, eu sei". Perguntado a PF4 se, quando a esposa estava trabalhando, ele participava mais, respondeu: "– Participava! Ela sempre trabalhou à tarde, para poder levar ela[17]. Eu passava e pegava eles, daí a parte da janta era eu que fazia. A casa ela deixava limpa. Daí eu fazia a janta e esperava ela chegar".

Na Escola Roda da Alegria, a delegação para empregadas domésticas era bastante significativa, alcançando um quarto das atividades feitas no ambiente doméstico, o que provavelmente explica o fato de a participação de homens e mulheres se igualar.

Da mesma forma, poder contar com o serviço de uma empregada doméstica/diarista facilita a divisão de tarefas, aproximando mais da equidade na participação de homens e mulheres no trabalho reprodutivo, sobretudo porque as atividades menos valorizadas e mais identificadas com o feminino são delegadas a outras mulheres, o que diminui as possibilidades de conflito no casal. A delegação das atividades mais precárias para outras mulheres mostra um exemplo da

[17] Filha que já estava no ensino fundamental, só no período da tarde.

“bipolarização do trabalho feminino” (HIRATA; KERGOAT, 2007), quando mulheres que alcançaram posições mais altas na hierarquia, em trabalho com maiores exigências intelectuais e melhor remuneração, contratam outras mulheres para os serviços rotineiros, repetitivos, desvalorizados e mal pagos.

Essa bipolarização reforça ainda mais a ideia de que a conciliação é uma questão das mulheres e aponta também para a desigualdade intragênero, em que as mulheres das camadas mais pobres da população brasileira colaboram com a conciliação trabalho-família das mulheres de camadas médias, que podem delegar para as empregadas domésticas/diaristas, que, por sua vez, têm que dar conta de sua própria conciliação. No Brasil a categoria das empregadas domésticas/diaristas é formada “majoritariamente, por mulheres negras[18] e semianalfabetas, além de agregar a maior quantidade de mão de obra feminina, periférica e não especializada” (MONTICELLI, 2013).

[18] No Estado do Paraná os dados estatísticos mostram uma realidade diferente, já que “60,09% das mulheres trabalhadoras domésticas se consideram brancas e apenas 35,09% são consideradas negras... esse dado reflete dois lados a serem analisados, o primeiro em relação à colonização das etnias europeias nessa região, e o outro lado se refere à marginalização e à invisibilidade da cultura afrodescendente e de sua população.” (MONTICELLI, 2013).

Tabela 5 – Divisão das tarefas domésticas – Escola Pensar e Compreender

Tarefas	Sempre eu	Geralmente eu	Igualmente os dois juntos	Geralmente a cônjuge	Sempre a cônjuge	Feitas por outra pessoa
Arrumar e limpar a casa		2	5	5	1	6
Limpar o banheiro			1	2		16
Lavar a louça	1	3	8	3	1	3
Fazer compras diárias	1	1	12	4		1
Cozinhar	2	2	3	6	3	3
Lavar e passar a roupa			2	1	4	12
Alimentar os filhos		1	13	5		
Higiene dos filhos		1	13	5		
Médico e remédio dos filhos			16	3		
Acompanhar as lições escolares		1	14	4		
Levar/buscar filho em escola	1	2	15	1		
Brincar com os filhos		2	16	1		
Lazer dos filhos			17	2		
Consertos	4	6	5	2		2
Manutenção/limpeza do carro	5	7	4			3
Total	15 (5,3%)	28 (9,8%)	144 (50,5%)	43 (15,1%)	9 (3,2%)	46 (16,1%)
Participação dos entrevistados	15,1%					
Participação cônjuge/empregada	34,4%					
Participação esposa	18,3					

Fonte: Pesquisa de campo – Escola Pensar e Compreender – total de 19 entrevistados.

Tabela 6 – Divisão das tarefas domésticas – Escola Roda da Alegria

Tarefas	Sempre eu	Geralmente eu	Igualmente os dois juntos	Geralmente a cônjuge	Sempre a cônjuge	Empregada/ diarista
Arrumar e limpar a casa		1	4	4		12
Limpar o banheiro					1	20
Lavar a louça	1	3	9	1		7
Fazer compras diárias	2	6	8	5		
Cozinhar		1	4	4	2	10
Lavar e passar a roupa			1		2	18
Alimentar os filhos		1	16	4		
Higiene dos filhos		2	14	5		
Médico e remédio dos filhos			14	6	1	
Acompanhar as lições escolares		1	15	4	1	
Levar/buscar filho em escola	1	3	12	5		
Brincar com os filhos			21			
Lazer dos filhos			20	1		
Consertos	4	8	2			7
Manutenção/limpeza do carro	7	5	3	1		5
Total	15 (4,8%)	31 (9,8%)	143 (45,4%)	40 (12,7%)	7 (2.2%)	79 (25,1%)
Participação dos entrevistados	14,6%					
Participação cônjuge/empregada	40,0%					
Participação cônjuge	14,2%					

Fonte: Pesquisa de campo – Escola privada Roda da Alegria – total de 21 entrevistados.

Tabela 7 – Divisão das tarefas domésticas – CMEI Cidadania

Tarefas	Sempre eu	Geralmente eu	Igualmente os dois juntos	Geralmente a cônjuge	Sempre a cônjuge	Feitas por outra pessoa
Arrumar e limpar a casa			7	3		
Limpar o banheiro			5	3	2	
Lavar a louça	1		8	1		
Fazer compras diárias		2	7	1		
Cozinhar		2	2	4	2	
Lavar e passar a roupa			4	3	3	
Alimentar os filhos			8	2		
Higiene dos filhos			7	1	2	
Médico e remédio dos filhos			8	1	1	
Acompanhar as lições escolares			7	2	1	
Levar/buscar filho em escola		3	6		1	
Brincar com os filhos		1	9			
Lazer dos filhos			10			
Consertos	2	6	1			1
Manutenção/limpeza do carro*	5	1				1
Total	8 (5,4%)	15 (10,2%)	89 (60,5%)	21 (14,3%)	12 (8,2%)	2 (1,4%)
Participação dos entrevistados	15,6%					
Participação cônjuge/outra pessoa	22,5%					

Legenda: * 3 não têm carro.
Fonte: Pesquisa de campo – CMEI Cidadania – total de 10 entrevistados.

Tabela 8 – Divisão das tarefas domésticas – CMEI Paulo Freire

Tarefas	Sempre eu	Geralmente eu	Igualmente os dois juntos	Geralmente a cônjuge	Sempre a cônjuge	Feitas por outra pessoa
Arrumar e limpar a casa			4	6	1	
Limpar a banheiro		1	4	2	3	1*
Lavar a louça	1	2	5	1	1	1*
Fazer compras diárias	2	3	6			
Cozinhar	1	2	3	5		
Lavar e passar a roupa		1		4	5	1*
Alimentar os filhos		1	10			
Higiene dos filhos		1	9		1	
Médico e remédio dos filhos			8	2	1	
Acompanhar as lições escolares			8	3		
Levar/buscar filho em escola		5	6			
Brincar com os filhos		3	7	1		
Lazer dos filhos		1	9	1		
Consertos	4	4	2			1
Manutenção/limpeza do carro**	5	2	1			
Total	13 (8%)	26 (16,1%)	82 (50,6%)	25 (15,4%)	12 (7,4%)	4 (2,5%)
Participação dos entrevistados		24,1%				
Participação cônjuge/outra pessoa		25,3%				

Legenda: * Feito pelas enteadas do entrevistado.
** 3 não têm carro.
Fonte: Pesquisa de campo – CMEI Paulo Freire – total de 11 entrevistados.

É importante salientar que, na formulação da tabela, não houve preocupação de estabelecer tempo e dificuldade na execução das tarefas, partindo-se do princípio que são todas necessárias para a sustentabilidade da vida humana[19], aliado ao fato de ser sempre a visão do homem que estava sendo entrevistado.

Assim, mesmo estando em situações que chamei de privilegiadas[20], pois propiciam melhores condições para a equidade, muito provavelmente os entrevistados valorizaram sua participação.

> [...] há uma clara diferença na percepção de maridos e esposas sobre a divisão doméstica do trabalho. As esposas tendem a dizer que fazem quase tudo e os maridos, embora reconheçam que não fazem quase tudo, tendem a dizer que fazem mais do que suas esposas percebem (RIBEIRO, 2005, p. 192).

O que se percebe nos dados desta pesquisa, no entanto, é que os homens acreditam participar efetivamente dos afazeres domésticos e do trabalho de cuidado, e a divisão mais igualitária das atividades é sempre aquela que envolve os filhos. O trabalho com os filhos é o mais apontado pelas pesquisas como aquele que tem maiores tendências à equidade (ARAÚJO; SCALON, 2005; THERBORN, 2014; WALL; ABOIM; CUNHA, 2010). A quase unanimidade dos pais afirmou que divide igualmente o brincar e o lazer dos filhos, tarefas que propiciam um encontro na intimidade do cotidiano, facilitando o envolvimento afetivo. Envolver-se afetivamente é um dos caminhos para a transformação da maneira de exercer a paternidade, de romper com o paradigma tradicional de paternidade através de uma vivência do cotidiano, na intimidade e nas mais diversas formas de manifestação de relações humanas (SILVEIRA; ANDRADE, 2013; SUTTER; BUCHER-MALUSCHKE, 2008; FREITAS; COELHO; SILVA, 2007).

Em contrapartida, as atividades que mais se distanciam da equidade são limpar banheiro, lavar e passar roupa, tarefas que permaneceram prioritariamente sob a responsabilidade das cônjuges ou das empregadas domésticas, ou seja, das mulheres. Isso remete à pesquisa sobre a formação da sociedade brasileira de Maria Ângela D'Incao (2001), que, analisando as consequências da urbanização e

---

[19] De acordo com o conceito de Cristina Carrasco (p. 49).

[20] Situações que podem facilitar a divisão de tarefas e que diferenciam da média estatística: homens e mulheres moram no mesmo domicílio; pessoas com poder aquisitivo alto, que contam com o auxílio de empregadas domésticas e podem pagar pela pré-escola particular; filhos que frequentam a pré-escola pública em período integral.

ascensão da burguesia na reorganização das vivências familiares e domésticas, designa a esposa e mãe como responsável pela imagem do homem público – capital simbólico do sucesso da família. Coube então à mulher a tarefa de representar o *status* familiar, através da forma como organizava a vida cotidiana. “Cada vez mais é reforçada a ideia de que ser mulher é ser quase integralmente mãe dedicada e atenciosa, um ideal que só pode ser plenamente atingido dentro da esfera da família ‘burguesa e higienizada’ (grifo da autora)” (D’INCAO, 2001, p. 229). Carvalho (2008) destaca uma frase que demonstra o ideário da sociedade burguesa brasileira da época, encontrada na revista *A Cigarra*: “O que é absolutamente condenável é o desleixo, e não a falta de dinheiro”. Assim os padrões burgueses de higienização continuam sendo perpetuados pelas mulheres, nesse caso representados pela limpeza de banheiros e por lavar e passar roupas. Nas escolas privadas, isto é constatado com muito mais ênfase e reforçado na delegação para as empregadas como uma atividade necessária, mas menos nobre. Limpar significa eliminar a sujeira, tirar dejetos, entrar em contato com o ambiente e objetos com odor e aparência não agradável, por isso considerada menos nobre, desvalorizada e indesejada.

De outro ponto de vista, os homens entrevistados indicam que é significativo o número de atividades que o casal desenvolve em conjunto. Ribeiro (2005), analisando a percepção de homens e mulheres sobre a divisão do trabalho doméstico, registra que, para os casais em que ambos os cônjuges estão no mercado de trabalho, há uma “leve tendência de maridos e esposas reconhecerem que há um pouquinho mais de divisão do trabalho” (RIBEIRO, 2005, p. 193). Levando-se em conta que esse é o caso de mais de dois terços dos entrevistados, ou seja, em que ambos estão no mercado de trabalho, este pode ser mais um fator a reforçar a tendência igualitária da divisão de tarefas levantada pela pesquisa.

3.1 Vivência da Divisão de Tarefas no Cotidiano

No decorrer das entrevistas, quando os homens falavam da sua rotina, foi possível conhecer melhor a sua participação. Três situações chamaram a atenção

como arranjos familiares de divisão de tarefas, que foram adaptadas diante das circunstâncias da vida cotidiana.

A primeira refere-se ao fato de pais terem assumido a responsabilidade pelo cuidado dos filhos após o período da escola, oportunizando às mulheres trabalharem ou estudarem em períodos alternativos ao horário padrão comercial ou estenderem o tempo de permanência no local de trabalho, devido ao nível de responsabilidade que assumiram.

C7 comenta que, por sua cônjuge trabalhar como atendente de restaurante das 7h00 às 16h00 e estar estudando à noite, três vezes por semana, ele era responsável por buscar os filhos na escola e ficar com as crianças. Ele diz: “é, ela chega em casa e tal, dá uma descansada e ajuda, e um ajuda o outro, lava a louça, essas coisas, e aí arruma a casa e tal [...]”. O interessante é que ele assumiu a responsabilidade do cuidado e das tarefas e comenta que, quando ela chega, “ajuda”, situação que, com frequência, é invertida.

PF9, cuja esposa trabalha à noite, também é responsável pelos filhos a partir da saída da escola: “Aí à noite eu que tenho que dar banho, cuidar, fazer dormir, dar de comer”.

Para R1, que assumiu a paternidade de forma incondicional, o trabalho de cuidado é um prazer: “Para mim é um prazer, eu falo [...] até brinco com a minha esposa, né? Eu quero que você trabalhe bastante porque eu quero cuidar de filho”. Em sua rotina, acorda antes para atender o filho, fica com ele no período da manhã, trabalhando em casa, ou leva o filho junto quando precisa fazer trabalho externo. Busca na escola às 17h e fica com ele até sua esposa chegar.

A segunda remete ao desemprego e à adaptação diante de uma nova realidade que se impõe. Essa adaptação pode ser apenas uma acomodação sem grandes mudanças na divisão de tarefas, até o assumir total das responsabilidades do trabalho doméstico.

C1, desempregado já há algum tempo, participa pouco do trabalho doméstico e de cuidado. Quando “ajuda”, é por solicitação da esposa: “daí a minha esposa falou assim: – você vai lavar a louça, porque às vezes eu estou na correria e não consigo lavar. Então tranquilo, né? Então eu já sei que, quando tem louça na pia, eu vou lá, lavo, enxugo e guardo”.

Na mesma situação, de desempregados, P6 e PF1 assumiram as responsabilidades domésticas, por entenderem que esse era o momento de romper

com os papéis tradicionais de gênero, conforme pode ser observado no discurso de PF1: “Ela chega, eu já estou com a janta pronta. Aí acaba de jantar, lavo a louça e é assim”. P6, logo que ficou desempregado, assumiu todas as atividades necessárias na casa:

> – Aí eu fazia tudo: eu varria a casa, lavava a louça, fazia almoço, lavava a roupa, arrumava as coisas, cuidava das crianças, né? Agora a gente tem uma guria que está ajudando a gente, eu fico assim meio na cozinha [...] assim consigo arrumar um tempo para fazer uns freelances.

A terceira situação está vinculada à parceria do casal na definição de fazer ou não as atividades, quando e como.

Na parceria do fazer junto, C10 diz: “É, a gente coloca os dois juntos no banho, daí um dá banho em um, tira, o outro dá banho no outro e tira [...] pra ser mais rápido, né?”.

Já na parceria no “não fazer”, de romper com o “padrão burguês de organização e higienização” (D’INCAO, 2001), R21 comenta sobre a arrumação de casa: “arrumar a casa não tem problema, porque nenhum de nós arruma”. Isso remete às indagações de Welzer-Lang (2013):

> Os dados sempre mostram que a igualdade doméstica não se realiza, isso já sabemos. A maneira como eles são levantados e apresentados apresenta também muitos problemas [...] a questão a ser colocada seria então: por que não medir a diferença em outro sentido? Publicar, por exemplo, o tempo de trabalho doméstico que as mulheres deveriam suprimir de seu emprego do tempo para se igualar ao homem? Ou estudar por que os homens aceitam que suas companheiras utilizem tanto tempo para essas tarefas? (WELZER-LANG, 2013, p. 105).

Para esse casal, que pode contar com empregada doméstica algumas vezes por semana, o “não fazer” quando a empregada não vai é uma parceria, uma espécie de acordo para diminuir o tempo doméstico, um caminho para a equidade na divisão dessa tarefa doméstica.

3.2 Negociação e Conflitos

A constatação de que homens e mulheres não são iguais perante o trabalho profissional, muito menos no trabalho doméstico, “pois a ‘conciliação’ das duas

esferas é fortemente sexuada e define implicitamente um único ator (ou atriz) dessa ‘conciliação’: as mulheres” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 603) leva a pensar que uma divisão não igualitária das tarefas domésticas deveria ser motivo de conflito familiar. Ocorre, porém, que não foi o que se constatou nos discursos dos entrevistados, que afirmaram tender mais para negociações quando estavam diante de impasses e interesses contraditórios. Isso também pôde ser observado na pesquisa de Jablonski (2010), que entrevistou homens e mulheres sobre negociação de tarefas dentro do lar:

> Em suma, o que verificamos é que há ainda um longo percurso a ser feito pelos casais no caminho da igualdade, algo que surpreendentemente não está sendo percebido como tão dificultoso ou conflitivo pelos próprios casais quanto nos parecia antes de levarmos a cabo a presente pesquisa (JABLONSKI, 2010, p. 272).

A naturalização dos papéis de gênero e uma pressão social menor para a “conciliação” concorrem para que os homens também naturalizem a divisão sexual do trabalho e não a percebam como fonte de conflito.

R22 responde à pergunta de como foi a decisão de quem faz o quê dentro de casa:

> – Foi natural. Claro que no começo do casamento é tudo muito mais fácil, porque são só os dois, depois as coisas [...] vai se [...] acho que é natural essa combinação, tanto que a minha filha vai nadar no clube (representando a fala da esposa) – ah, eu não posso, tenho que trabalhar; – como que vamos fazer? – (entrevistado) é perto do meu trabalho, deixa que eu levo, deixa que eu me comprometo, eu vou levar, eu quero que ela nade lá, porque eu nadei lá. Ela vai lá comigo e, se apertar, mudamos o plano, mas por enquanto vamos tocar assim. Então, é uma negociação natural, sem stress, sem conflito, eu sou um cara que não gosta de conflito. Prefiro resolver as coisas na negociação.

Na maior parte das entrevistas, os comentários eram de que a divisão do trabalho doméstico e de cuidado dos filhos não gerava conflito, porém, quando perguntados sobre a forma de fazer, a situação muda um pouco:

C8: “Às vezes acontece, sim, porque ela é assim [...]. Ah, aqui [...] ela passa a mão embaixo, não em cima. No nosso caso já não é assim esporadicamente, já é rotina, então a gente vai levando”.

PF6 comenta:

> – É, do jeito que ela faz, não, comida, essas coisas, não do jeito que ela faz [...]. Olha, a gente aprende, né? Tinha coisas que eu não sabia, mas que ela me ensinou e agora eu já sei fazer sozinho. É troca de informação, né?

> Igual eu ajudo ela em coisas que ela não sabe, e ela me ajuda nas coisas que eu não sei.

É interessante que o entrevistado relata ter mudado em função da postura de sua cônjuge. O mesmo ocorreu com P7, que ouviu de sua companheira: “se liga, cara” e contou o seguinte:

> – Mas acho que, aos poucos, eu fui me dando conta. É [...] para mim é [...] é claro, assim, de que eu preciso, digamos assim, me atentar para a organização da casa, muito mais do que ela. Pra ela está tudo claro o que precisa ser feito. Para mim, de vez em quando eu ainda tenho momentos que eu, eu [...] como posso dizer, que eu não percebo que algo está muito desorganizado. Mas também tem uma outra questão que eu não me incomodo tanto com certas desorganizações. Um nível de desorganização para mim é aceitável. Para ela, não. Então, não é só que eu não percebo, eu não me importo mesmo. Mas [...] a gente tem sempre que negociar isso.

Esse tema é desenvolvido por Welzer-Lang (2013). Para o autor, debater a divisão sexual do trabalho doméstico é importante, mas a perspectiva deveria ser diferente:

> Não temos os mesmos motivos que as mulheres para começar a faxina. Minha vizinha lava os vidros toda semana, e eu não. Sou então um reacionário? É necessário lavar o chão todo dia? É necessário lavar a louça todo o tempo, para que fique tudo arrumado e guardado nos armários? É necessário passar todas as roupas, inclusive lençol e lenço? (WELZER-LANG, 2013, p. 105).

Nesse enfoque[21], o homem seria mais uma vez a medida padrão, o ideal, e a mulher, a que deve se adequar, isto é, diminuir as tarefas para se igualar. Por outro lado, é uma perspectiva diferente, que leva em conta o olhar dos indivíduos, sejam homens ou mulheres, pois pode-se perceber de forma diferente a necessidade de realização das tarefas para a sustentabilidade da vida humana.

Sob outra perspectiva, PF10 assume que faz pouco em relação à companheira e justifica: “Mas é normal, eu acho que a gente se contém mais na organização, a gente não é tão organizado quanto a mulher, né? Por isso ela faz mais”. No que concerne à maneira de fazer, no entanto, diz: “[...] eu sou bem caprichoso. Quando eu faço, eu faço direito. O banheiro ela diz que eu limpo melhor que ela, então é mais preguiça mesmo [...] às vezes” (risada).

Mesmo tentando encontrar e selecionar para a amostra somente os pais participativos, o que se constatou é que a divisão é diversificada e diferenciada entre

[21] Embora o autor se refira especificamente às tarefas domésticas, cabe lembrar que o trabalho de cuidado envolve também a limpeza e organização do ambiente e a higiene dos e para os filhos.

si. Somando-se a isso, percebe-se que a participação não é só uma decisão pessoal: ela é facilitada também por outros fatores, como a flexibilidade de horário de trabalho; de delegação do trabalho de cuidado para escolas públicas de período integral; de delegação das tarefas domésticas, sobretudo as mais desvalorizadas, para outras mulheres – empregadas domésticas.

Por outro lado, verifica-se também um processo de transformação que vem induzindo os homens para as responsabilidades da esfera privada, seja através de negociações do casal, de arranjos para acomodações diante de circunstâncias externas, como o desemprego, ou ainda por uma melhor compreensão das percepções diferentes sobre a forma e quantidade de tarefas que precisam ser realizadas.

4 ARTICULAÇÃO TRABALHO-FAMÍLIA

Conforme já mencionado, a conciliação trabalho-família vem sendo exercida predominantemente pelas mulheres após terem entrado no mercado de trabalho e acumulado as funções das esferas produtiva e reprodutiva.

Em pesquisa realizada entre os anos de 2013 e 2014, que investigou a compatibilização da vida familiar com o trabalho pago e as mediações de gênero pensando o contexto do Estado do Rio de Janeiro, e tomando por base os resultados nacionais encontrados em pesquisa similar, aplicada há pouco mais de dez anos, Araújo e Veiga comentam

> [...] o impacto dessas tensões sobre o que pode ser genericamente definido como 'vida pessoal' das mulheres. Cansaço e dificuldades de tempo são aspectos crescentemente mencionados como problemáticos nas dinâmicas contemporâneas de trabalho e de conciliação entre diferentes espaços implicados na produção e reprodução da vida cotidiana. Não são, portanto, 'exclusividade' das mulheres. Mas mulheres não são exclusividade e sim metade (um pouco mais) da população. E se isso é um problema contemporâneo, a questão que interessa aqui [...] é a de reforçar a visibilidade da face de gênero que acompanha esse processo, na sua dimensão direta, mas também indireta (ARAÚJO; VEIGA, 2015, p. 15).

A literatura vem debatendo esse tema e trazendo novos agentes para a arena do cuidado dos indivíduos sem autonomia (crianças, deficientes e idosos). Nesse sentido, são incluídos o Estado, através de políticas públicas, e os empregadores, através da adesão a políticas públicas de apoio ao trabalhador, como por exemplo o programa Empresa Cidadã[22]. Buscando dar um conteúdo mais amplo para a conciliação, Ricoldi (2010, p. 37) traz a ideia de articulação: "a noção de articulação entre família e trabalho remete às políticas, públicas ou privadas, formuladas para possibilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores e trabalhadoras".

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) dedica-se a esse tema desde 1981, através da Convenção 156, que fala sobre "a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares".

---

[22] A Lei 11.770, aprovada em setembro de 2008, estabelece a extensão voluntária, por mais dois meses, do salário-maternidade e mais quinze dias do salário-paternidade, com os valores pagos pela empresa – não pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), como acontece nos quatro meses da licença-maternidade e nos cinco dias de licença-paternidade. Os valores gastos com a extensão do benefício podem ser abatidos do Imposto de Renda.

Essa convenção internacional indica aos estados-membros medidas que possibilitem a integração e a permanência de homens e mulheres na força de trabalho para que possam assumir as responsabilidades para com seus familiares. Mesmo a convenção destacando em vários artigos que as medidas devem ser compatíveis com as possibilidades nacionais, o Brasil ainda não a ratificou, demonstrando que esse tema não é uma prioridade para a política nacional.

No entanto, é necessário reconhecer que essa é uma questão que envolve toda a sociedade. Arriagada (2006), analisando as transformações das famílias na América Latina, argumenta: “Isto requer esforço desde a família, o Estado até as empresas. É preciso que um conjunto de instituições possam se articular, e isso é difícil porque têm interesses opostos. Portanto é preciso reorientar os recursos públicos nesta direção.” (ARRIAGADA, 2006, p. 77).

Reconhecendo as complexas interações e restrições sociais que impactam a vivência da conciliação, Wall (2010) observa que ela vai depender das interações entre

> As preferências e os recursos dos actores envolvidos; as oportunidades e os constrangimentos criados pelo mercado de trabalho e por determinados tipos de profissão (com horários atípicos, com exigências elevadas); as orientações e negociações desenvolvidas ao longo do percurso conjugal e família; as políticas sociais e de família (nomeadamente no âmbito da promoção dos serviços de apoio à família e dos direitos a faltar ao trabalho para prestar assistência à família); e o contrato de gênero, isto é, a forma como uma sociedade define o que os gêneros devem pensar, ser e fazer (WALL, 2010, p. 101).

Neste capítulo, a articulação trabalho-família será analisada a partir de três aspectos: o papel da família estendida, mais especificamente, as avós; a relação empregador e empregado; o Estado e as políticas públicas (CMEI e licença-paternidade).

4.1 Família – Papel das Avós na Articulação Trabalho-Família

O enfrentamento das dificuldades de articulação trabalho-família tem demonstrado que as dinâmicas familiares e conjugais não podem ser entendidas como um processo linear e uniforme, mas, sim, complexo e diversificado (ARAÚJO;

PICANÇO; SCALON, 2006). E uma das dinâmicas familiares mais significativas é a participação das avós no cuidado das crianças. As avós, cuidando dos netos, viabilizam a entrada e a permanência de suas filhas no mercado de trabalho.

No artigo *Solidariedade familiar intergeracional*, Peixoto (2005) destaca que a solidariedade familiar se dá “principalmente, num circuito de reciprocidade, e a vida cotidiana só é possível através das trocas entre os membros da família”. Afirma ainda que essa solidariedade pode ser interpretada como dívidas e, como tais, “se transforma em contabilidade perpétua, o que, finalmente, dá dinâmica e significação aos vínculos familiares” (PEIXOTO, 2005, p. 238). A solidariedade intergeracional é reforçada por uma experiência similar vivenciada de mães, hoje avós, que já estiveram diante do conflito trabalho-família e conseguem avaliar o significado de sua presença e colaboração.

A importância dessa contribuição é bem exemplificada por Durán (2007), que, analisando o efeito da participação das avós na economia espanhola, afirma que, se as avós fizessem greve de cuidar de netos e adultos enfermos, seu efeito sobre a economia nacional espanhola seria muito mais decisivo que a greve de condutores de ônibus ou de controladores aéreos.

Esse tipo de contribuição também pôde ser evidenciado durante a pesquisa, sobretudo no caso dos pais de escolas privadas: a metade deles pode contar com a participação efetiva dos avós no cotidiano de seus filhos.

Nos arranjos encontrados por R21 para dar conta do cuidado de sua filha e dos compromissos profissionais do casal, a presença das avós é fundamental, pois sua mãe fica duas vezes por semana com a neta e a sogra fica outros dois dias, no período da manhã, em que a menina não está na escola. Nos finais de semana, quando o casal tem algum evento, a filha vai para a casa de um dos avós.

P7 conta com a mãe, que fica com o filho, ainda bebê, uma vez por semana, e com a sogra, que vai buscar o neto na escola uma vez por semana e fica com ele até que os pais vão buscar.

R20 relatou que os filhos, no período da manhã, ficam duas vezes por semana na casa de seus pais.

P6, que morava no mesmo prédio que a sogra nos primeiros anos de casado (até ficar desempregado), pôde contar bastante com ela, tanto no buscar o neto na escola quanto no fato de ele se alimentar em sua residência, quando necessário.

No cenário da escola pública, os pais não relataram essa cooperação tão efetiva, embora PF1 tenha informado que as avós cuidaram do filho antes de eles terem conseguido a vaga no CMEI e, eventualmente, buscam o menino na escola.

Embora a literatura aponte para uma maior participação das avós no cuidado dos netos, nas camadas de baixa renda (ARAÚJO; SCALON, 2006; SORJ; FONTES, 2012) isso não foi registrado nesta pesquisa. Os entrevistados relataram que contam com as avós se precisarem e eventualmente, porque as avós muitas vezes moram em locais distantes, dependem de transporte público para se locomover e algumas ainda estão trabalhando. Pelo relato dos pais, a dificuldade de poder contar com avós impulsionou as mães a buscarem mais firmemente uma vaga nos CMEIs.

4.2 Relação Empregador e Empregado na Articulação Trabalho-Família

Percebendo as mudanças da sociedade contemporânea com a multiplicação de casais de dupla carreira, em que homens e mulheres estão no mercado de trabalho e têm que dar conta de suas responsabilidades profissionais e da sustentabilidade de sua vida e da vida de seus filhos, as pesquisas da área de Administração de Empresas e de Recursos Humanas passam a se voltar também para o tema *work-life balance.* O problema se deve à crescente necessidade de homens e mulheres estarem no mercado de trabalho para fazer frente aos gastos financeiros da família. “Na origem desta realidade estão, por um lado, um aumento de oportunidades de emprego para as mulheres e, por outro lado, as recentes exigências econômicas para a manutenção da família” (ANDRADE, 2011, p. 43).

Os estudos da área informam que conceitualmente pode haver diferenças entre *conflito trabalho e família* e *conflito família e trabalho*. No primeiro, o enfoque principal estaria no fato de as exigências do trabalho interferirem na vida familiar e nas suas demandas; o segundo, normalmente de interesse das empresas e empregadores, se referiria às questões familiares que interferem no rendimento e responsabilidades do empregado perante a empresa. O que se verifica, no entanto, é que conflito trabalho e família é mais utilizado e se refere aos dois sentidos. As pesquisas de Recursos Humanos, sejam da área de Administração de Empresas ou

Psicologia Organizacional, sobre política de qualidade de vida no trabalho (PQVT), muitas vezes abordam temas relacionados às dificuldades de conciliação trabalho e família, buscando medir o impacto de práticas mais humanistas na produtividade organizacional. “PQVTs são iniciativas promovidas ou toleradas pela organização visando o bem-estar dos colaboradores e a redução do conflito trabalho-família.” (PACCIELLO, 2012, p. 24). É interessante notar que o autor utiliza o verbo *tolerar*, termo politicamente correto para se referir aos funcionários/trabalhadores, que pode refletir no bem-estar dos colaboradores, mas sobretudo influenciar seu desempenho funcional e, consequentemente, os resultados da empresa. Uma pesquisa realizada em um hotel de Recife observou que o conflito entre trabalho e família reflete negativamente na satisfação com o trabalho e com a família, embora este último seja em menor intensidade. Concluiu também que “[...] funcionários satisfeitos geram hóspedes satisfeitos [...]” (SÁ de SOUZA, 2007, p. 156).

Em outra pesquisa, realizada com gerentes do Banco do Brasil, o autor vincula o conflito trabalho-família com custos organizacionais decorrentes dos conflitos trabalho-família: “Esses resultados indicam a necessidade de as organizações se conscientizarem de que o desempenho dos gerentes é extremamente afetado por conflitos familiares, o que se reflete no próprio desempenho da organização” (SILVA; ROSSETO, 2010, p. 54). Alertam também para as dimensões emocionais e interpessoais decorrentes dos conflitos de papéis, que trazem consequências para a satisfação no trabalho e no desempenho profissional.

Esse também é o enfoque de estudos sobre conflito trabalho-família, ou *work-life balance*, em países como Portugal

> É nesta linha de análise que o presente trabalho apresenta, do ponto de vista das evidências empíricas trazidas pela literatura, algumas estratégias e medidas que as organizações podem aplicar ou desenvolver de modo a potenciar o *work-life balance* dos seus profissionais que, quando integrados numa política de recursos humanos responsável, potencia a qualidade de vida e o bem-estar dos seus profissionais (ANDRADE, 2011, p. 50).

e França

> Lutar contra os preconceitos sobre os papéis parentais e mudar as normas sociais no domicílio como no trabalho é uma questão difícil e que demanda tempo. Os comportamentos modificam lentamente. É, antes de mais nada, nesta área que as políticas públicas podem hoje agir para criar uma ruptura de tendência [...]. Mas, as possibilidades de progresso, sem dúvida as mais importantes para lutar contra as normas de gênero e conduzir a uma divisão

> mais igualitária, estão nas mãos das empresas e no ambiente de trabalho em geral. Resta encontrar meios criativos (sensibilizar os diretores de recursos humanos, fixar regras sobre horário de reuniões [...]) para mudar os comportamentos.[23]

Silva (2005) resume a visão de pesquisadores de Recursos Humanos sobre o conflito trabalho-família, enfatizando que, se as organizações desejarem manter o nível de desempenho de seus gerentes, deverão auxiliá-los na elaboração das estratégias para as políticas de gestão de pessoas, incluindo as questões de conflito trabalho-família, "sobretudo nos programas de qualificação, na flexibilidade na jornada de trabalho, nos planos de carreira, na avaliação de desempenho, na qualidade de vida e também no clima organizacional." (SILVA, 2005, p. 207).

No Vale do Silício – Estados Unidos da América (EUA), a licença-maternidade e paternidade pode alcançar um ano, com 100% da remuneração, e é uma estratégia para reter os talentos na empresa[24] – isso em um país cuja legislação prevê apenas 12 semanas de licença-maternidade, não necessariamente pagas.

É marcante nesses estudos uma tendência a problematizar o conflito trabalho-família, sem identificar o gênero: trata-se de um olhar para o funcionário e sua relação com a empresa. É um aspecto interessante, já que não direciona especificamente para a mulher como a cuidadora em potencial, reforçando os papéis tradicionais de gênero. Por outro lado, o enfoque principal não é o ser humano, aquele que vivencia o conflito, e sim a empresa em que trabalha e o que ela poderá fazer para ajudar na solução dos problemas dos funcionários, já que esses problemas estão interferindo em seu desempenho profissional.

Ao se compararem os resultados encontrados nas pesquisas com a situação vivenciada pelos entrevistados, não é possível fazer nenhuma inferência direta, já que nenhum deles trabalha em uma empresa que tenha apresentado esse tipo de preocupação ou estratégia de Recursos Humanos. Contudo é relevante salientar que todos os oito entrevistados das escolas privadas tinham flexibilidade de horário,

---

[23] *Lutter contre les préjugés sur les rôles parentaux et changer les normes sociales à la maison comme au travail est un enjeu difficile et qui demande du temps. Les comportements changent doucement. C'est avant tout en ce domaine que les politiques publiques peuvent aujourd'hui agir pour créer une rupture de tendance. […] Mais, la marge de progression sans doute la plus importante pour lutter contre ces normes sexuées et aboutir à un partage plus égalitaire des contraintes repose aujourd'hui sur les entreprises, et le milieu du travail en général. Reste à trouver des moyens originaux (sensibiliser les directeurs de ressources humaines, fixer des règles sur les horaires des réunions, […]) pour changer les comportements.* Tradução da pesquisadora.

[24] Disponível em: <http://brasil.elpais.com/brasil/2015/08/06/economia/1438883650_060037.html>. Acesso em: 7 maio 2017.

com possibilidade de organizar e dividir seu tempo entre a vida familiar e a profissional, pois eram empresários/empregadores, profissionais liberais ou professor, que não faziam horário comercial padrão. Essa situação, que poderíamos chamar de privilegiada, por si só permite uma conciliação menos conflituosa entre vida profissional e familiar, e é provavelmente um dos motivos da participação mais efetiva desses pais no trabalho de cuidado de seus filhos.

Em contrapartida, constatou-se um caso interessante de incoerência entre a postura familiar/paterna de um entrevistado e a sua postura gerencial/empregadora. O pai, empresário da construção civil, que dedica o período da manhã e o final da tarde para o cuidado do filho, quando perguntado sobre como lidava com os funcionários que pediam para chegar mais tarde ou sair mais cedo para cuidar do filho, respondeu:

> – É [...]. Teoricamente, né? [...]. Esta parte fica mais com meu sócio, o meu pai. Eu faço mais a parte de obra, e o meu pai faz mais a parte de recursos humanos e a parte administrativa. Mas eu te falo [...] eu preciso levar meu filho no médico. A primeira pergunta que eu faço é: a sua esposa trabalha? Não, não trabalha. Então, se não trabalha, não tem motivo para você faltar o teu trabalho, para você levar seu filho. Então foge até um pouco do que eu teoricamente faço, né? Porque eu, por ter esse horário flexível [...] mas também [...] isso que eu te falo, não sei até que ponto, se eu fosse empregado, eu conseguiria fazer tudo que eu faço para o meu filho. Se eu conseguiria chegar lá para o meu diretor e dizer: hoje eu não posso porque tenho que levar meu filho no médico; ah, hoje eu não posso porque tenho que ver o ultrassom do meu filho. Então, é uma situação meio complicada, mas eu [...] eu [...] se não é abuso, não tem problema. Mas se vira constante, já vejo problema. Até porque [...] como que funciona? Você sabe como que funciona esse pessoal. O meu pessoal é um pouco mais simples, eles não têm esse troço: ah, eu vou no médico da uma às duas, 2h30 estou aqui. Eles vão no médico à tarde e ficam a tarde inteira fora, pegam atestado de comparecimento lá, de meia tarde e tal, e é isso que acontece, né? Então, para a empresa acaba ficando um pouco oneroso isso, entendeu? E abre um precedente para isso aí, né? E não é um filho, é quatro, cinco, três, oito. Daí acaba virando um pouco de [...] de [...] diferente, né? Um pouco mais [...].

Sem levar em consideração que os funcionários da construção civil provavelmente moram na periferia, utilizam transporte público e enfrentam fila no posto de saúde, R1 prioriza o foco no que imagina traga melhores resultados para a empresa.

Por seu lado, P1 demonstra estar afinado em sua postura empresarial e familiar/paterna, percebendo no outro a mesma necessidade de participar efetivamente do trabalho de cuidado que faz e permite fazer, conforme pode ser observado no diálogo a seguir:

> – Você tem flexibilidade de horário?
> – Tenho, isso que é bom, assim eu consigo sair no meio da tarde, chegar mais tarde. Se minha mulher precisar sair, eu posso fazer as coisas e depois eu ligo para a galera, e eu venho depois trabalhar.
> – E como é com o pessoal que trabalha com você?
> – A situação deles, eles têm liberdade e flexibilidade se o filho estiver doente, podem levar no médico? Súper! Nossa, você nem sabe, se quiser eu chamo eles aqui pra você perguntar (risada). A gente tem uma parceria de trabalho aqui, sabe? Eu sempre trabalhei muito, assim [...] trabalhei em várias coisas, em indústrias, trabalhei em comércio, e algumas coisas me incomodavam, muitas das quais eu não faço aqui. Eu acho que a pessoa tendo uma qualidade de vida boa e o ambiente bom de trabalho, você vive muito melhor.

Nota-se, na fala de P1, que ter trabalhado como empregado lhe deu a vivência das dificuldades de estar subordinado a normas rígidas de comportamento organizacional, sem flexibilidade e autonomia, e lhe permitiu estabelecer normas mais favoráveis à conciliação trabalho-família.

Um estudo realizado com pais que trabalham em grandes companhias nos EUA e têm filhos menores de 18 anos (HARRINGTON; VAN DEUSEN; HUMBERD, 2011) traz uma perspectiva mais próxima do indivíduo e confirma outras pesquisas realizadas pela equipe, que sugeriam: equilibrar trabalho e família não é apenas uma "questão da mulher". Os pesquisadores perceberam que os pais também precisam de um ambiente de trabalho favorável para a família, e isso tem benefícios tangíveis para os seus empregos e carreiras, e por sua vez para suas organizações. Concluíram que os pais querem ter mais tempo para estar com seus filhos e aspiram a fazer mais em casa. Ao mesmo tempo, eles têm igualmente forte desejo de ser bem-sucedidos no trabalho e avançar em sua carreira. A investigação apontou que os homens estão à beira de um novo começo, um começo que valoriza mais a paternidade, como um importante papel em sua própria vida e na de seus familiares.

Esse é um ideal que algumas poucas empresas no Brasil começam a perceber. O Programa Empresa Cidadã é um exemplo, pois as empresas que aderem a ele automaticamente concedem uma licença-maternidade de seis meses e uma licença-paternidade de vinte dias. Embora sejam avanços modestos, eles indicam maior inclinação a uma mudança em direção ao equilíbrio das necessidades do mundo do trabalho e do mundo familiar.

4.3 Políticas Públicas de Apoio à Paternidade

Conforme já citado, o Brasil não ratificou a Convenção Internacional 156 da OIT, diferentemente dos países social-democratas, com regimes de bem-estar social, que incentivaram as divisões do cuidado e do trabalho remunerado com base na igualdade de gênero e que foram os mais bem-sucedidos na conciliação trabalho-família e na valorização do cuidado e das demais tarefas para a reprodução social (GAMA, 2014).

No estudo sobre cuidado na América Latina, Virreira (2010) argumenta que, diferentemente das sociedades desenvolvidas, onde as políticas de igualdade estiveram nas mãos do Estado de bem-estar social, na América Latina e no Caribe elas estiveram ausentes durante o desenvolvimentismo e se promoveram nos anos 1990, na contracorrente da abertura comercial, como paradigma de desenvolvimento e em meio ao enfraquecimento do Estado como garantidor de direitos. Além disso, as políticas de igualdade avançaram pouco, com debilidade de gestão e dificuldades institucionais e políticas. Para a autora, a persistência de um modelo de sociedade androcêntrico e patriarcal, em que o cuidado se vincula à natureza feminina e é considerado dever principal da mulher, torna difícil posicionar o cuidado como um tema de Estado.

Mesmo não sendo consideradas prioritárias, algumas políticas públicas de apoio à paternidade foram implantadas no Brasil, e esta pesquisa se concentrou em duas, que, na análise dos discursos dos entrevistados, se mostraram significativas e contribuem na vivência da paternidade participativa: a escola pública de período integral e a ampliação da licença-paternidade.

4.3.1 Creches – Centros de Educação Infantil

O fato de terem conseguido vaga em escolas públicas de educação infantil em período integral é um diferencial alcançado pelos pais entrevistados. Como

podem permanecer até 10 horas na escola[25], as crianças fazem lá praticamente todas as refeições, o que diminui consideravelmente o tempo de cuidado, possibilitando ao casal trabalhar e ter uma margem de tempo para deslocamento entre o trabalho e a escola.

Essa não é uma realidade para todas as famílias curitibanas, pois as diretoras informaram que existe uma demanda reprimida de vagas[26] e que a seleção segue os critérios estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação. O risco social e a vulnerabilidade da criança são os critérios mais importantes na seleção, que é feita por uma comissão com representantes dos funcionários e pais de alunos, responsáveis por avaliar as fichas de inscrição e o relatório das visitas domiciliares realizadas pelas professoras do CMEI.

A pesquisa de campo começou no início do período escolar e coincidiu com o momento em que a escola estava chamando as crianças/pais que conseguiram vaga. Na hora em que eu estava saindo, uma mãe, realmente muito feliz por ter conseguido vaga para a filha, entrou dizendo que tinha recebido a notícia e tinha vindo imediatamente. Ela estava ansiosa esperando a vaga e comentou que as creches pagas da região eram muito caras. Para ela, conseguir vaga é um privilégio, uma garantia de melhora na qualidade de vida.

Depois de ter efetuado várias entrevistas nos CMEIs, comentei com uma diretora que tinha me chamado a atenção o fato de ter visto vários pais indo buscar seus filhos com carros – parecia estarem numa situação mais confortável. Ela respondeu que nem sempre é assim, o que reafirma a necessidade da visita domiciliar quando da definição da vaga. Algumas vezes ter um carro é tão importante para o homem, que ele prioriza isso em detrimento de uma moradia e alimentação adequada. Avaliar a vulnerabilidade da criança também envolve isso.

Os dois CMEIs visitados ficam em regiões cujo entorno é asfaltado e tem água e esgoto, porém um deles é mais afastado e fica próximo de uma região de invasão, que foi concebida para relocação de pessoas oriundas de favelas do município. Porém, antes mesmo da inauguração, foi invadida. Vieram pessoas de comunidades diferentes e de facções diferentes, inclusive rivais, e por esse motivo é um local de muita violência. As visitas domiciliares são feitas junto com algum

---

[25] A entrada inicia às sete horas da manhã e a saída vai até as dezoito horas – horário-limite.

[26] Não sabem responder sobre a magnitude dessa demanda reprimida.

representante da comunidade, para garantir a segurança das funcionárias da creche. As visitas são importantes para avaliar a vulnerabilidade da criança.

Dos pais entrevistados, o único que afirmou não ter sido difícil conseguir a vaga não tem emprego formal: trabalha com reciclagem de papel – é catador, tem uma renda muito baixa, quatro filhos, e a esposa também não trabalha. PF7 responde sobre a dificuldade de conseguir a vaga: “Não, graças a Deus, não. Foi fácil!”. Ele é um exemplo de situação de risco e vulnerabilidade das crianças.

A diretora do CMEI Paulo Freire afirmou que ouve com frequência relato de mães que estão sozinhas e mantêm financeiramente a família. Ela acredita que as mães se submetem, com mais facilidade, a trabalhar em empregos com baixo prestígio social. É comum ela ouvir das mães: “eu faço diárias”, indicando que trabalham como empregadas domésticas/diaristas. Também há muitas manicures, que trabalham em casa ou vão à casa de clientes. Como esta pesquisa optou por entrevistar pais em união estável, esses casos não foram contemplados.

Foi recorrente a valorização, pelos pais entrevistados, da conquista da vaga nos CMEIs. Ocorre, porém, que normalmente eles atribuíam à mulher o esforço para conseguir a vaga. Assim se expressou PF5:

> – Ela não estava trabalhando, daí ela dependia de esperar a vaga para começar a trabalhar. Ela queria, ela não gostava de ficar em casa. Não tem como também ficar direto. Daí ela conseguiu a vaga. Demorou um pouco, mas ela conseguiu. Eu não tinha tempo e ela correu atrás. Ela vinha sempre, quase toda semana, daí ela conseguiu. E hoje está tudo certo.

C6 realça a dificuldade de conseguir a vaga, informando que a esposa ia sempre ao CMEI e chegou a ir ao Conselho Tutelar pedir ajuda.

PF4, por sua vez, relatou:

> – Pra filha mais velha foi difícil. A gente batalhou bastante, daí a gente conseguiu ali no outro (CMEI) e de lá transferiram para cá. Pra ele daí já foi mais fácil, com um ano e pouco, que ele tinha, já foi bem mais fácil. Minha esposa sempre vinha conversar. Ela explicava a situação. Naquela época ela trabalhava ainda (no momento da entrevista a esposa tinha que ficar com a filha que estava no ensino fundamental não integral), e daí a gente conseguiu a vaga, mais foi bem, graças a Deus não foi tão difícil, bem tranquilo.

Para ele, a vaga tem um significado especial:

> – A vaga para mim é muito bom, porque [...] para mim, eu [...] pelo aprendizado dos meus filhos, porque eu sempre fui de creche desde pequeno. Minha mãe colocou eu e o meu irmão e a gente aprendeu muita

> coisa. Eu acredito que do tempo meu para cá melhorou muito a educação. Principalmente para ela. Hoje ela tem um desenvolvimento na escola muito bom. Esses dias a gente foi falar com a professora dela e ela é [...] não [...] a gente fica feliz, ela é a melhor aluna da sala dela, a professora dela falou. Mas então [...] porque ela esteve sempre aqui, estudou aqui e daqui ela foi para a escola. Então eu quero que a mesma educação que ela teve, meu filho tenha. Pra mim é importante, também pelo fato de evitar de ficar na rua, né? Então [...] e às vezes fica em casa e em casa não faz as coisas. Aqui eles fazem tudo na hora certa. Eles brincam, eles dormem, cria uma rotina, sabe? Então é bem legal, eu gosto, eu gosto!

A importância da rotina também foi apontada por PF1:

> – Na creche eles estão bem cuidados, até aqui eles têm mais horários: horário para tomar café da manhã, horário para almoçar, para lanche, para tirar o soninho da tarde, e lá em casa a gente já não cuida muito disso, né? Ficava brincando, correndo pra cá e pra lá, quantas vezes passava o dia e ele não fazia o soninho da tarde. Aqui não, chega meio-dia e pouco eles já estão tirando um soninho.

O significado da vaga também diz respeito ao aprendizado e ao desenvolvimento da criança, segundo C10:

> – Olha, a vaga significa bastante, porque, se não tivesse essa vaga aqui, a gente não ia conseguir trabalhar, não ia conseguir sustentar as crianças, não ia conseguir até dar uma educação melhor, né? Porque aqui eles aprendem bastante coisa e tudo, aqui eles aprenderam muita coisa. Aqui os meus filhos saíram da fralda, aprenderam a comer sozinhos, aprenderam a ir no banheiro sozinhos, amarrar o sapato sozinhos, porque a gente não tem tempo, na correria do dia a dia às vezes está um pouco ausente, né? Mas aí, aqui eles aprendem bastante coisa. Eu gosto bastante daqui.

No entender de PF6,

> – Foi difícil, sim, demorou um pouco. Agora não, agora está tranquilo. Ela já aprendeu bastante coisa, já fala bastante coisa, desde higiene, educação, contar, ela tem 3 anos e já conta até o 20 – coisa que eu acho que em casa seria mais difícil, né?

A vaga no CMEI significa para os pais entrevistados a possibilidade de os dois membros do casal poderem trabalhar e com isso aumentar a renda familiar, dando oportunidade à criança de, além de cuidada, ser estimulada para um melhor desenvolvimento psicossocial e cognitivo. A conquista, no entanto, é um esforço individual, sobretudo das mulheres, não a reivindicação coletiva de um direito. Em nenhum momento foi aventada a possibilidade de enfrentarem uma luta conjunta diante do poder público, pelo aumento do número de vagas disponíveis.

Analisando os discursos, fica a impressão de que a persistência de algumas mulheres para a obtenção da vaga é um diferencial, no sentido de aumentar as

chances de sua conquista. Na perspectiva inversa, fica a pergunta: por que algumas mulheres não tomam a mesma atitude?

Batthyány, Genta e Perrotta (2014) abordam essa questão utilizando o conceito de "preferências adaptativas"[27], como uma resposta a uma situação de restrição de oportunidade e como uma tendência a evitar frustações, quando se opta por reproduzir comportamentos já vivenciados. Nas conclusões, as autoras reconhecem que o marco interpretativo por elas utilizado se apropria do conceito de preferências adaptativas e pode ser uma fonte de explicação da menor incidência da preferência das pessoas de menor nível socioeconômico por instituições de cuidado. Assim, a ausência de instituições em quantidade e qualidade no cuidado de crianças de menos de cinco anos leva ao que chamam de um maior familismo, ou seja, opção pela família como atores mais capacitados e legítimos para o cuidado dos filhos.

Alguns pais relataram que, antes de conseguirem a vaga no CMEI, os filhos ficavam com avós ou vizinhas, que cuidavam das crianças. Essa é uma das questões que merece ser aprofundada em novas pesquisas, ou seja, é preciso avaliar se as pessoas preferencialmente se adaptam a situações já vivenciadas quando estão diante de restrições e dificuldades, buscando a solução no conhecido, na família, e deixam de pressionar o Estado para garantir direitos sociais e oportunidades mais justas de conciliação trabalho-família.

É importante esclarecer que o enfoque não é culpar a pessoa, é entendê-la num contexto social que reproduz valores e estereótipos que ficam no imaginário e a afastam de lutas legítimas de direitos sociais.

Em minha dissertação de mestrado (SARTOR, 2011), entrevistando mulheres que estavam no mercado de trabalho, foi possível observar que persiste uma imagem negativa da creche pública, que associa o ensino infantil público com espaços que servem apenas para deixar a criança, não como um local onde a criança é cuidada, estimulada e socializada. Por outro lado, experiências positivas de algumas entrevistadas modificaram essa percepção, fazendo com que elas se

---

[27] As autoras utilizaram esse conceito, desenvolvido por Gustavo Pereira no texto *"Preferencias adaptativas: un desafio para el diseño de las politicas sociales". ISEGORÍA. Revista de Filosofía Moral y Política n.º 36, enero-junio, 2007, 143-165 ISSN: 1130-2097. Las preferencias adaptativas se generan como una respuesta adaptativa a situaciones de restricción de oportunidades, por el cual se da el ajuste de las voliciones a las posibilidades del afectado; esta adaptación se manifiesta como una tendencia a eludir la frustración que se siente al experimentar voliciones que no pueden satisfacerse.*

manifestassem defendendo a creche pública, como foi o caso de Amélia: “E eu falo pra todo mundo. Minha sogra, quando eu falei que ia colocar numa creche pública, ela quase surtou. Mas a creche pública está mudando, não é mais um depósito de crianças, quando você via aquela criançada com nariz escorrendo...”. A ideia do cuidado pelo Estado é ainda carregada de imagens estereotipadas e depreciativas, generalizando experiências negativas vivenciadas por alguns indivíduos como padrão de desempenho de todos os espaços públicos de educação e cuidado. Esse poderia ser mais um motivo para uma possível tendência ao familismo, as preferências adaptativas.

4.3.2 Licença-Paternidade

Boyer e Céroux (2010), relatando os resultados de suas pesquisas, sugerem que, para progredir para uma maior desespecialização de papéis paternos e maternos, as políticas públicas devem, por um lado, permitir a promoção da atividade feminina e, por outro, melhorar a compatibilidade entre vida familiar e profissional dos homens. Este último ponto impõe promover valores que deem menos importância ao papel dos homens na esfera profissional, ao emancipar seu trabalho. Assim, o começo de uma política para favorecer essa questão deve levar em conta “o pai no trabalho”, não somente “o pai que trabalha”. E isso pode se concretizar, sobretudo, com o estabelecimento da licença-paternidade. Para os autores, é primordial achar dispositivos para que os homens, cuja ligação com o trabalho continua a ser o fator mais importante de sua identidade, não tendam a minimizar suas responsabilidades paternas, e até mesmo as escondam, preferindo uma flexibilidade informal, ao invés de fazer uso de direitos em nome da paternidade.

Para Pailhé e Solaz (2010), a luta contra o preconceito em papéis parentais e a mudança de normas sociais na família e no trabalho são questões difíceis, que levam tempo, pois o comportamento muda lentamente. As autoras acreditam que é principalmente nessa área que as políticas públicas podem agir hoje para criar uma pausa na tendência. A criação e a extensão da licença-paternidade seriam os

primeiros passos. Para elas, a margem de progressão, provavelmente mais importante para lutar contra essas normas de gênero, e uma partilha mais equitativa está nas empresas e no local de trabalho em geral.

Isso é especialmente importante hoje no Brasil. No início de março de 2016 foi sancionada pela presidente Dilma Rousseff a Lei 13.257/2016, que estabelece um Marco Legal para a Primeira Infância – um conjunto de ações para o início da vida, entre 0 e 6 anos de idade. Uma das inovações é a ampliação da licença-paternidade, de 5 para 20 dias, para os trabalhadores de empresas inscritas no Programa Empresa Cidadã. Assim, só terá direito aos 20 dias de licença o trabalhador empregado em uma empresa que tenha aderido ao Programa, que já estabelecia a licença-maternidade de 6 meses. Está então nas mãos das empresas, através de seus dirigentes, a valorização do trabalho reprodutivo, da sustentabilidade da vida humana e a compreensão do significado da presença e da partilha de pais e mães no acolhimento e no cuidado de um novo membro da família, inscrevendo-se no Programa Empresa Cidadã e assim concedendo uma licença-maternidade de 6 meses para a mãe e de 20 dias para o pai.

Dois meses depois, a licença foi estendida aos servidores federais. No Rio de Janeiro, os servidores estaduais têm direito a 30 dias. O caso do Rio de Janeiro foi interessante porque a licença conseguiu ser aprovada não como uma proposta específica sobre o tema, mas, sim, como um parágrafo de um artigo da proposta de Emenda da Constituição Estadual n.º 16/2015, cuja ementa diz: “dispõe sobre a licença às servidoras e funcionárias públicas em caso de perda gestacional e de nascimento prematuro, nos termos que menciona”.

No Brasil, a mobilização pela licença-paternidade tem muito apoio da Rede de Homens pela Equidade de Gênero (RHEG), que congrega um conjunto de organizações da sociedade civil que atuam na promoção dos direitos humanos, com vistas a uma sociedade mais justa, com equidade de direitos entre homens e mulheres, cuja principal luta é a Campanha do Laço Branco. Fazem parte da articulação: Instituto Promundo (RJ), Instituto Noos (RJ), Instituto PAPAI, Gema/UFPE (PE), ECOS (SP), Promulher (SP), Themis (RS) e Margens (SC).

Tendo o período da pesquisa coincidido com a sanção da lei da licença-paternidade, procurou-se saber o que os entrevistados pensavam sobre essa lei. Muito poucos sabiam alguma coisa a respeito da possibilidade de a licença-paternidade ser aumentada de 5 para 20 dias. Nos casos de desconhecimento, foi

explicado em grandes linhas do que se tratava e solicitado que os pais dessem a sua opinião.

C9 se expressou da seguinte forma:

> – Eu fiquei 5 dias. E agora pode ser 20 dias? É, então melhorou bastante, né? Porque no começo, ali, tudo é novo, né? Daí você fica meio [...] daí o primeiro dia que você volta a trabalhar, Deus o livre, né? Você fica pensando, não vê a hora de voltar. Mas, se aumentar para 20 dias, é bem melhor, né? Porque nascimento de um filho é uma coisa inexplicável, você quer ficar perto para ajudar, mesmo que você não saiba nada, mas você está ali para ajudar, para dar um apoio. Até porque nos primeiros dias você fica ali, é um negócio novo, você fica meio bobo, né? É bom, se melhorou para 20 dias, está ótimo, né? Eu nem sabia que podia aumentar.

Essa última frase é bastante emblemática, já que remete à dedução de que a ausência de luta por direitos pode ser causada pelo fato de o indivíduo nem sequer saber que pode ter direitos.

PF3 não ousou solicitar a licença de cinco dias:

> – Quando eu entrei numa empresa, eu entrei no dia 16 e o meu filho nasceu no dia 20. Eu fiquei com medo de ser mandado embora. Daí eu nem comentei com ele que minha mulher estava grávida e estava próximo do nenê nascer. Quando eu fui mandado embora que eu comentei. Aí ele disse que isso não tem nada a ver, que eu tinha que ter pedido. Mas eu fiquei com medo, imagine com quatro dias já pegar licença-paternidade.

C10 contou uma experiência diferente:

> – Quando a minha filha nasceu, eu estava em casa, que eu era autônomo, mas eu fazia o meu horário. Aí, quando o meu filho nasceu, eu já estava nesta empresa, que agora eu estou, aí eu fiquei uns 10 dias em casa, eu acho. E o patrão me deu uns 10 dias para eu ficar em casa. Fiquei em casa uns 10 dias, depois eu voltei para o batente.
> – E como foi nesses 10 dias?
> – Ah, sim, eu é que dava banho nela e no nenê. Ela estava com os pontos ainda. Fazia mamá, porque o leite do peito não tinha, trocava a fralda, limpava a casa, fazia almoço, janta, eu é que fazia tudo.

Foi interessante perceber a participação e envolvimento dos pais no processo do pós-parto. Eles falam com desenvoltura sobre as dificuldades enfrentadas pelas mulheres e a necessidade que elas têm de apoio.

A esse respeito, C7 relatou:

> – Ficar com o filho recém-nascido, em vez de ficar 5 dias, ficar 20 dias, seria bom, né? Porque [...] pra ajudar também, porque, assim, quando a mulher ganha a criança, os deveres de casa a mulher não pode fazer, que nem mulher que vai fazer uma cesárea, daí vai levantar como? Tem que ter uma pessoa pra ajudar mesmo. Então 20 dias seria bom, seria bom [...] bom projeto. Porque, se for só os dois, como é que vai fazer, o pai vai ficar 5 dias

> só. Vinte dias não, vai ficar um pouco a mais, vai ajudar e tal, e até lá pode arrumar uma pessoa pra ficar lá, uma vizinha ou alguém da família. O começo, assim, eu acho bom. Acho que é muito pouco 5 dias.

PF6 também se posicionou favoravelmente à mudança:

> – Melhor, né? Dá para ajudar mais, né? Que nem eu, que saio muito cedo e chego tarde. Ficando em casa, dá para ajudar nos afazeres, tanto que, quando ela começou, ela fez cesárea, quem deu o primeiro banho na nenê fui eu, dei banho nela (na companheira), ajudei [...] porque precisa. Às vezes uma gravidez de risco, essas coisas, então sempre é bom para poder ajudar. Então 20 dias é bom.

C8 afirmou: “Sim, claro que é importante. A mulher com 5 dias ela não consegue fazer nada ainda, né? Dependendo do parto ali, é complicado, né? Tem gente que fica mais de 15 dias para se recuperar”.

Foi também levantada a hipótese de o casal não ter com quem contar para ajudar a mãe no pós-parto. PF1 repondeu:

> – Eu acho muito bom, né? Porque [...] pelo menos para aquele casal que não tem ninguém para ajudar ali por perto, é bom o marido poder ficar por perto, pelo menos nos primeiros dias, né? Ajuda muito a mãe, porque no começo ali é [...] é bom estar os dois ali, né?

C2 assim se manifestou:

> – No meu caso, seria uma boa, porque a minha mãe já é de idade e não ia poder ajudar a minha esposa. A mãe da minha esposa mora longe, não mora aqui no Estado, então no meu caso seria uma boa, eu ia poder ajudar muito mais do que em 5 dias, né? Nos primeiros dias, é bem complicado, né? No meu caso, ia ajudar bastante, entendeu? Porque a mãe dela mora em São Paulo, então para se deslocar até aqui, vir para cá, é complicado, né? No meu caso, seria bom.

C1 leva em conta que nem todos os pais utilizariam o período para participar do cuidado com a mãe e filho, e traz a noção do conjunto da família:

> – É uma ajuda para o pai, para quem gosta de estar ajudando a mãe, né? Mas para quem não está nem aí, só fez o filho e está numa boa, não vai resolver nada. Mas para quem está ajudando, como eu ajudo a minha esposa, é bom. Ficar 15 a 20 dias em casa ajudando é bom, porque daí você não está pensando só na mãe, está pensando nos dois, no conjunto. É interessante! Tomara que venha a vingar! Não fique só no papel.

PF8, trabalhador autônomo, considerou ótimo o aumento, mas acha que ainda é pouco. Perguntado se ficou em casa quando seu filho nasceu, respondeu: “Na verdade eu estava me preparando, trabalhando, trabalhando, porque eu sabia

que, na hora que nascesse, eu ia ter que ficar mais em casa. Daí eu trabalhava, mas ficava mais em casa, ajudando, dando atenção".

Alguns utilizaram as férias para estar presentes e ajudar. PF10 contou:

> – Ah, é importante. Até no dia que meu filho nasceu, eu peguei férias. Daí nem cheguei a tirar a paternidade. Até não tinha sido previsto, mas bem no dia que ele nasceu foi o dia que eu tinha terminado de assinar as minhas férias. Aí eu peguei férias e fiquei um mês com ela e com ele em casa, para ajudar ela.

C3 deu a seguinte resposta:

> – Eu acho uma boa, porque no meu caso, por exemplo, quando a minha esposa ficou grávida, ela fez cesariana, então eu não tinha ninguém para ajudar ela. As irmãs não podiam, elas trabalhavam, a mãe dela também trabalhando, as irmãs dela são casadas e moram em outras casas, e a mãe dela tem que cuidar do irmão mais novo delas. Então não tinha ninguém para cuidar dela. Então esses 5 dias que eu fiquei com ela ajudou. Só que eu conversei no meu serviço, peguei um pouco do banco de horas que eu tinha. Deu uns dois dias e já marquei minhas férias em seguida. Para conseguir ajudar ela, peguei mais 20 dias ainda. Então eu peguei em torno de 27 dias para ajudar ela. Se eu não conseguisse fazer isso, infelizmente ela ia sofrer bastante, porque tinha horas que ela não conseguia levantar da cama sozinha. Para tomar banho, eu tinha que ajudar ela, então eu acho uma boa. Não só da questão do filho como para ajudar também. Se você tem alguém que é aposentado ou não trabalha, alguma coisa, aí fica mais fácil, mas no meu caso foi um pouquinho mais complicado. Eu achei bem bom.

Os interesses antagônicos de classe, no sentido de se perceber como trabalhador subordinado aos interesses do empregador, aparecem no discurso de PF11:

> – Ah, é bom ficar em casa, né? Quem que não ia gostar disso? Quem que não gosta de ficar com o filho? Já nasce e fica mais tempo, né? Eu acho que é uma boa. Sei que é [...] acho que é ruim para as pessoas das empresas, mas é uma boa. Imagine, a criança nasce e a gente fica 20 dias junto, ali. Acho que seria uma boa.

Ele considera que será ruim para as empresas, e algumas empresas deixam isso bem claro. PF4, único pai de escola pública que estava a par dessa nova lei, soube da notícia porque a empresa colocou em edital, para todos verem que ali esse direito não era devido aos funcionários, conforme se observa no diálogo:

> – Você tirou licença-paternidade quando eles nasceram?
> – Tirei, tirei de todos.
> – E você viu que tem possibilidade de ser 20 dias?
> – É, mas a minha empresa não está nesse programa, eles já colocaram num edital, lá!
> – E o que você pensa a respeito disso?

> – Eu acho bom, eu gostei dessa possibilidade, porque, quando eu fiquei 5 dias, quando ela nasceu, eu pedi férias. Eu tinha férias para tirar, eu fiquei os 5 dias e mais meus trinta dias de férias, porque eu acredito que o marido deve ficar do lado da esposa para ajudar na recuperação, principalmente. Vinte dias é bom porque ela já está bem mais forte, né? Se ele tiver que trabalhar e não ter com quem deixar ela, fica bem difícil. Eu achei legal.

Essas foram as manifestações dos pais de escolas públicas, que estão numa parceria parental e demonstraram participar de alguma forma – alguns mais, outros menos – do trabalho de cuidado de seus filhos. Em seus discursos, ficou evidente que a possibilidade de usufruir da licença-paternidade seria bastante benéfica para o desempenho da paternidade participativa. Também transparece o conhecimento da situação do pós-parto, sobretudo quando utilizada a técnica da cesariana, assim como a dificuldade de poder contar com o apoio de familiares nesse período. Na contramão dessas constatações, sabe-se que serão raros os casos de acesso a esse direito, devido à baixa adesão ao Programa Empresa Cidadã[28].

Nas escolas privadas, a realidade dos pais se diferencia pelo poder aquisitivo, que permite a contratação de empregadas domésticas, pelo fato de a maioria poder contar com as mães e/ou sogras e, principalmente, porque nenhum dos pais entrevistados precisava cumprir 40 horas semanais como empregado de uma empresa. Foram quatro empresários, dois profissionais liberais, um desempregado e um professor de música, que dá aula em locais diferentes e em horários diferenciados.

Enquanto na escola pública havia quase um consenso de opiniões, com variações de enfoque e prioridades, mas com a certeza da importância de sua presença nos primeiros dias de vida do filho e no pós-parto da companheira, nas escolas privadas algumas surpresas surgiram.

P6, que já foi empregado de uma empresa, e P7, professor de música com vários empregos, utilizaram seus períodos de férias para permanecer mais tempo com as esposas e filhos, criando a sua própria licença-paternidade, assim como alguns pais da escola pública.

P1 fez a seguinte avaliação:

> – É muito pouco também! Eu acho, porque é uma loucura. As duas vezes que eu fui pai, eu tirei férias junto, né? Então, quando o primeiro filho

[28] Conforme os dados disponibilizados pela Receita Federal, em todo o Brasil somente 19.641 empresas fizeram a opção pelo Programa Empresa Cidadã. Disponível em: <http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>. Acesso em: 17 fev. 2017.

> nasceu, eu consegui os 5 dias e depois juntei mais 15 das minhas férias, para poder ficar 20 dias em casa, porque a minha esposa fez cesariana também, então [...] quer dizer, não é só cuidar de uma criança, é uma pessoa operada, né, cuidando de uma criança. E quando o segundo nasceu, eu tirei 30 dias, então eu fiquei 35 dias.

P7, quando perguntado se tinha usufruído da licença-paternidade, respondeu:

> – Eu não fui muito atrás porque, quando esse meu segundo filho nasceu, ele nasceu no meio das minhas férias. Então, como eu estava de férias de todos os meus trabalhos, o que é raro, eu nem fui ver porque [...] quando meu filho mais velho nasceu, há 5 anos atrás, eu estava [...] não trabalhando em escola, mas nesses outros trabalhos mais informais, e estava fazendo faculdade. A única coisa que eu tive de licença-paternidade foi um dia lá, que eu faltei na faculdade e o professor não me deu falta. Mas agora, que meu filho nasceu em janeiro deste ano, eu estava em férias, então nem fui atrás. Eu fiquei ali quando ele nasceu, em 14 de janeiro. Eu fiquei até o final de janeiro sem trabalhar e eu nem fui atrás, nem vi nada.

Sobre a possibilidade de aumento para 20 dias de licença, diz:

> – Acho que está errado (risada), acho que a licença-maternidade e paternidade não devia ter diferença, eu acho. Acho que, se mudou para 20 dias, acho que melhorou, mas acho que foi uma migalha, né? E se a empresa escolher, ela pode escolher. Parece piada né? Pra mim, ao meu ver parece piada, né? Não faz muita diferença [...] acho que tem uma questão importante também de se pensar, que muitas famílias, pra muitas famílias, isso não é importante, ou não julgam importante, mas eu acho que deveria ter uma licença minimamente maior, assim. Eu, com a minha esposa e com o meu filho pequeno, é [...] eu vi como, como no primeiro mês de vida do meu filho, como as tarefas no cuidado dos filhos são muito fortes, assim, né? De não dormir. E aí, se um tem que trabalhar o dia inteiro, o outro [...] a minha esposa não dormia, dormia duas horas por dia. Porque eu, se eu não dormir de madrugada, eu não ia conseguir trabalhar fora o dia inteiro, entendeu? Então, um mês, assim, acho que tem que ser o mínimo do mínimo. Mas eu acho que tem que ser mais. De ouvir falar assim [...] soube de países que têm licenças-paternidade muito maiores, né? E que são necessárias, totalmente necessárias.

Os dois profissionais liberais demonstraram percepções diferentes. P8 afirmou:

> – Acho que é importante, para estar os dois juntos, para o pai estar em casa também, para se vincular com o filho e para dar uma atenção pra mãe no que precisa. Acho que, se for aprovada, é um ganho importante para os pais. Na nossa profissão, a gente não tem essa possibilidade, né? De ter a licença, né? Como um profissional liberal, né? Ou você para de trabalhar e daí você não recebe, ou não: você continua trabalhando e dá um jeito, né? Mas eu acho essa questão bem importante, do pai estar presente, em casa, nesse começo, estar bem presente, porque é uma fase de adaptação, principalmente para quem tem o primeiro filho. Você não sabe como funciona, então acho bem importante, para se vincular e pra ajudar no que for preciso. – E ela, tirou a licença-maternidade?
> – Ela também não tinha, né? Mas ela ficou um tempo, assim [...] um mês exclusivo sem trabalhar, e aí os outros meses [...] dois meses ela

> trabalhava, mas bem pouco, tipo um período por semana, depois dois [...] E aí foi aumentando, gradual.

R21, por seu turno, observou:

> – Na realidade eu nunca pensei assim, nunca tive uma ideia formada. Eu, antes de casar, ter a minha filha, eu achava que uma licença de 4, 6 meses eventualmente era um absurdo, mas, depois que ela teve filho, eu vi que a licença-maternidade tem que ser de no mínimo um ano. É para o bem-estar da empresa que ela seja assim longa. E quem vai contratar mulher sabe que ela vai engravidar, que ela vai ter filho e tal, mas de qualquer forma tem outras questões da mulher que compensam. Mas o homem eu já tenho esse pensamento que não, não sei, ainda não pensei a respeito, mas eu acho que a licença-paternidade de poucos dias é o suficiente.
> – Então me diga uma coisa, por exemplo: numa situação que você não tivesse a tua mãe e a tua sogra na mesma cidade, fosse somente você e a tua esposa, e você não tivesse como contratar uma pessoa para trabalhar em casa, mudaria essa tua maneira de ver a licença-paternidade?
> – Não mudaria, porque eu não vivo essa dificuldade, realmente essa dificuldade eu não enfrento e dificilmente eu enfrentaria, né? Então eu acho que não mudaria. Talvez se eu vivesse outra realidade, eu pensaria diferente, mas não [...].

Os empresários também seguiram nessa linha. R1 assim se pronunciou:

> – Engraçado, né? Porque você tem duas visões, né? A visão como empresário e a visão como pai. Eu como pai te falo que eu acho que o pai poderia ficar muito mais tempo que os cinco dias que ele tem direito, até para ajudar um pouco a mãe, e até marinheiro de primeira viagem ali [...]. Mas eu como empregador já vejo que quem sabe um período muito longo, numa empresa pequena como a minha, me desfalca, entendeu? Mas, de coração, eu queria poder te falar: não, eu quero que fique. Eu acho superimportante! Agora, como empregador, eu vejo um lado complicado. Porque numa empresa que vai desfalcar cada vez que nasce um filho, entendeu, complica! Fica um pouco complicado. Mas eu, como pai, eu acho que é o mínimo que um pai poderia passar ali é isso.

R22 deu esta resposta:

> – Olha [...]. Eu como empresário (risada) não gosto muito, né? Porque me prejudica um monte aqui. Sabe o que é que [...] eu acho que ela é muito grande. São 30 dias, né? Não, 20 dias e também a empresa pode optar. Porque, o que é que eu acho [...] porque tem muito homem que vai pegar esses 20 dias e vai ficar coçando, não vai ajudar coisa nenhuma. Vai usar a licença-paternidade pra folgar! Coisa que a gente sabe que com a mulher não acontece, porque é uma obrigação, porque é natural! Então, assim, eu acho justo pra quem vai usar de maneira legal, inteligente, e vai ajudar. Porque eu sei que vai ter muita gente que vai usar isso a seu favor, pra tirar uns dias de folga, pode ter certeza. Tenho certeza absoluta, conheço bem a "raça", com o tempo a gente vai aprendendo. O pessoal é, o pessoal é bem complicado. Das classes mais baixas[29] sempre vai usar a seu favor. Mas tudo bem, acho justo.

[29] Falou *baixas* em tom mais baixo.

P1, também empresário, porém com uma visão mais flexível, falou sobre a possibilidade de aumento da licença:

> – Eu tive meu funcionário, eu dei pra ele 15 dias. Ele ia ficar 10 dias só com a mulher. Ele nem é casado com ela, aí ele teve que ficar 15 dias porque o neném ficou meio ruim. Ela mora lá na praia e ele teve que ficar 15 dias fora, afastado. Eu acho que é importante. Se há necessidade, é importante. Eu tive que ficar em casa bastante com a minha esposa, pra nós nos adaptarmos no primeiro filho, foi bem difícil. É uma questão que eu acho bem interessante, tem que ser bem organizado.

Esse tema, que envolve o trabalho e a família, o indivíduo e a empresa, o lado humano e o lado financeiro, se mostra nos discursos com posicionamentos divergentes, revelando interesses de classe antagônicos. O posicionamento do entrevistado pode se modificar, dependendo do papel que representa: como pai, entende, concorda e defende a ideia de envolvimento e participação no cuidado do filho, mas, no papel de empresário, o posicionamento pode mudar, despontando inclusive a recusa de praticar a alteridade. Como empresário, a prioridade passa a ser a diminuição dos custos e a busca do lucro. Nesse sentido, os estudos sobre qualidade de vida no trabalho e conflito trabalho-família tornam-se importantes, pois talvez seja esse o caminho para romper com os conceitos organizacionais capitalistas arraigados, que veem o trabalhador como um recurso, chamando-o de recursos humanos, igualando-o aos demais recursos de uma empresa, em vez de percebê-lo como um indivíduo que pode responder com mais produtividade quando reconhecidas suas necessidades funcionais, emocionais e familiares.

5 MASCULINIDADE E PATERNIDADE

Este capítulo, sobre masculinidade e paternidade, busca entender como a divisão binária e dicotômica entre o masculino e o feminino contribui para o distanciamento dos homens das tarefas domésticas e do trabalho de cuidado. Assuntos diversos de áreas diferentes, porém próximas, estão reunidos para explicitar que: disseminados e reproduzidos, valores, preconceitos e normas de comportamento colaboram com a dificuldade de se romper com os estereótipos de gênero e com uma divisão sexual do trabalho de cuidado conflituosa.

5.1 Masculinidade

Pode-se entender a nossa sociedade ocidental capitalista como herdeira de uma concepção de mundo patriarcal. A palavra “patriarcal” é bastante antiga e utilizada para designar o poder de todo homem que não dependia de nenhum outro e liderava um grupo familiar e um domínio. Com o tempo, foi mudando de sentido e recebeu uma interpretação feminista. Christine Delphy, no *Dicionário crítico do feminismo*, define: “[...] o patriarcado designa uma formação social em que os homens detêm o poder, ou ainda, mais simplesmente, o poder é dos homens. Ele é, assim, quase sinônimo de ‘dominação masculina’ ou de opressão das mulheres” (DELPHY, 2009, p. 173).

O sentido deixa de estar vinculado à paternidade, pois, de acordo com Carole Pateman (2010, p. 54), a interpretação do patriarcado como direito paterno teve como consequência obscurecer o fato de que a família tem como origem a relação entre marido e mulher. Esquece-se de que os homens e as mulheres fazem um contrato de casamento – um contrato original, que constitui o casamento e a família – e são marido e mulher antes de serem pai e mãe.

No Brasil, como uma sociedade com forte herança patriarcal, o poder masculino se impôs e o estereótipo do homem poderoso acabou sendo o padrão buscado na educação e socialização dos meninos (NOLASCO, 1993). Assim, para alcançar o padrão estabelecido, o homem deveria mostrar-se capaz de ser líder,

provedor, decidido, ousado, sem medo e, principalmente, potente. A autoestima masculina deveria provir da sua virilidade e sucesso econômico-financeiro. “O ideal do eu social com relação à masculinidade exige qualidades de Hércules. O perigo de ser visto como efeminado faz com que, desde muito pequeno, o homem esconda sua sensibilidade.” (BUSTOS, 2005, p. 59).

Dessa forma, a masculinidade frequentemente esteve vinculada a valores e posturas do mundo patriarcal e perpetuada, primeiramente, pela educação e socialização e, posteriormente, através de contrato de casamento.

Dalmiro Bustos (2005), psiquiatra argentino, argumenta que a cultura educa desde muito cedo, induzindo condutas. Mesmo as manifestações de carinho dirigidas aos meninos mostram-se diferentes daquelas dirigidas às meninas: a maneira de segurar; o tom de voz mais grave; os presentes recebidos (bola, carrinho); e as palavras de encorajamento reforçam comportamentos e muitas vezes exaltam a transgressão permitida: “Sem vergonha! Travesso!”.

“A diferença dos genitais é o ponto de partida para as expectativas de comportamento tanto para o homem quanto para a mulher. É por meio desta diferença de genitais que se desenharão os contornos das subjetividades dos indivíduos.” (NOLASCO, 1993, p. 41). Esse tema tem sido frequente nos estudos feministas, que buscam desnaturalizar a construção social dos papéis femininos e masculinos, evitando que se vinculem os genitais com expectativas de comportamento, visando à eliminação, ou ainda à minimização, de estereótipos na construção de identidades.

Nas interações sociais, através de exemplos e de imitação de comportamentos, as meninas e meninos passam pelo processo de aprendizagem do que é ser homem ou ser mulher. Num processo contínuo, na família, na escola e em outros ambientes de convívio e atuação, ocorre o processo de aprendizagem do masculino.

> Essa aprendizagem costuma acontecer em lugares monossexuados de homossociabilidade – espaços em que só homens participam – mediante o convencimento de que, para ser homem, deve-se combater o que poderia ser associado à mulher (GOMES, 2008, p. 79).

Nesse sentido, a obrigatoriedade de combater o que está associado à mulher distancia os meninos do universo feminino e do que está ligado a esse universo, ou seja, afetividade, sensibilidade e emotividade. “Um homem se faz sob sucessivos

absolutos: nunca chora; tem que ser o melhor; competir sempre; ser forte; jamais se envolver afetivamente e nunca renunciar.” (NOLASCO, 1993, p. 40).

Ser forte, seguro, viril, corajoso, competitivo. Esse é o ideal imposto aos meninos, que crescem achando que não lhes é permitido falar de suas dificuldades. Crescem achando que os outros são assim e, quando se descobrem diferentes do modelo padrão, sentem-se problemáticos.

> Os meninos crescem orientados para assumir comportamentos voltados a performances intimistas, devendo para isso ser silenciosos e discretos quando falam sobre suas dificuldades, mas contundentes e expressivos quando falam dos méritos obtidos em conquistas amorosas e profissionais, mesmo que esses méritos sejam narrativas produzidas por suas fantasias (NOLASCO, 1993, p. 43).

Pedro Paulo Oliveira, em sua tese sobre a construção social da masculinidade, argumenta que, como poder simbólico e estruturante, a masculinidade impõe a seus agentes comportamentos ligados a valores tradicionais, visando reforçar e manter esses valores, que garantem

> as prerrogativas de poder frente às mulheres e aos outros homens, que não estão à altura de cumprir suas exigências e provar sua competência, enquanto reprodutores do regime de gênero, mediante a adoção dos comportamentos qualificados como tipicamente masculinos (OLIVEIRA, 2004, p. 195-196).

Simbólicos e estruturantes, os valores ligados à masculinidade atuam como mantenedores das diferenças e das hierarquias entre homens e mulheres, e entre homens que conseguem cumprir as exigências e provar competências sobre os demais homens. Pedro Paulo destaca ainda que se enaltece a masculinidade em situações em que, por possuir recursos esparsos em outras áreas, a sua condição de gênero – ser homem e, portanto, estar numa posição de dominação simbólica – lhe aufere vantagens. Como exemplo, cita: cidades pequenas, comunidades religiosas fechadas, grupos de atividade bem definida (elites locais, militares, etc.).

> A exacerbação do comportamento masculino funciona assim como uma demonstração de prova para se obter os benefícios disponíveis mantidos pelo regime de gênero aos que a eles fizerem jus, mormente em situações em que o agente ou o grupo se ressente de algum déficit real (caso dos homens de segmentos desfavorecidos), ou imaginário, em relação à economia de poder simbólico social. [...]. Sabe-se que o percurso de constituição da identidade masculina é marcado por uma repulsa a qualquer traço feminino, portanto por um afastamento do homem de tudo o que nele possa se manifestar como não masculino (OLIVEIRA, 2004, p. 215).

É como se houvesse um modelo de masculinidade que funcionasse como controlador dos discursos e práticas cotidianas, não permitindo que valores e crenças vinculadas ao masculino sejam abolidos. E os femininos, no mínimo, devem ser contidos, como é o caso das demonstrações emotivas e afetivas.

Assim, esse modelo padrão de homem exige um desempenho e uma posição no mundo que poucos podem alcançar, o que leva a crer que, tanto para mulheres como para homens, o papel estereotipado de comportamento masculino e feminino tem trazido mais dificuldades do que benefícios.

A virilidade é termo muitas vezes utilizado como sinônimo de masculinidade. Porém os pesquisadores estabelecem uma distinção conceitual entre os dois termos, associando masculinidade com as características tradicionalmente atribuídas ao sexo masculino e virilidade com a presença acentuada dessas características. “Assim a primeira é uma definição modal, enquanto a segunda se relaciona à intensidade.” (GOMES, 2008, p. 71).

O homem viril é aquele que apresenta qualidades de um Hércules, ou seja, líder, provedor, decidido, ousado, sem medo e, fundamentalmente, potente. Sua autoestima está vinculada ao cumprimento de seu papel diante de uma fêmea. A partir disso, gerou-se o mito: homem que é homem deve estar pronto para uma relação sexual, mesmo que não tenha vontade. Sua sensibilidade deve ser escondida, para não correr o risco de parecer afeminado.

Desde pequenos os meninos são submetidos a modelos idealizados que apresentam corpos perfeitos e sexualidade avassaladora. Os meninos se definem por comparação: maior altura, mais virilidade e um tamanho maior do pênis, o que demonstra superioridade biológica.

Os mitos que pesam sobre as mulheres (emotividade, vulnerabilidade) têm sua contrapartida em mitos que condicionam o comportamento dos homens (racionalidade, força).

A dificuldade real se apresenta quando vemos esses mitos de forma binária e excludente, quando a força é dos homens e a vulnerabilidade é das mulheres. “O problema é que força sem vulnerabilidade é dureza, e vulnerabilidade sem força é fragilidade” (BUSTOS, 2005, p. 81).

Welzer-Lang (2013) alerta para o fato de a sociedade contemporânea, em especial o mundo industrial, poder ainda mostrar um mundo viril, colocando somente as mulheres como as que se ocupam do cuidado dos filhos e invisibilizando a

participação dos homens. Em sua pesquisa, percebeu que muitos homens, quando precisavam buscar os filhos na escola, mentiam para seus superiores, dizendo que iam consertar o carro. Faz uma ressalva ainda que esse tipo de atitude ocorre mesmo no segmento de cuidado com filhos, que teve mudanças mais rápidas do que, por exemplo, o trabalho doméstico e a sexualidade.

É importante destacar, no entanto, que essas definições de masculinidade e virilidade não buscam fazer afirmações e generalizações que enquadrem todos os homens dentro de um padrão único de comportamento, de maneira de ser, agir e pensar. Hoje se fala de masculinidades. Os estudos feministas questionam a masculinidade hegemônica, que muitas vezes é confundida com o patriarcado, buscando resgatar os direitos das mulheres e das masculinidades subordinadas ou subalternas. A dominação masculina e o poder são temas constantes na literatura sobre relações de gênero, porém o que se percebe pela literatura acima descrita é que, “sem tratar os homens privilegiados como objeto de pena, devemos reconhecer que a masculinidade hegemônica não necessariamente se traduz em uma experiência de vida satisfatória.” (CONNELL; MESSERSCHMIDT, 2013, p. 271).

Michael Kaufman confirma esta abordagem:

> Existe na vida dos homens uma estranha combinação de poder e privilégio, dor e impotência. Em virtude de serem homens, gozam do poder social e desfrutam de muitos privilégios, mas a forma como nós montamos este mundo de poder provoca dor, isolamento e alienação a ambos, mulheres e homens. Isto não significa equiparar a dor dos homens com as formas sistemáticas de opressão das mulheres, só quer dizer que o poder dos homens no mundo, quando estamos descansando em casa ou andando pelas ruas, dedicados ao trabalho ou na marcha ao longo da história, tem o seu custo para nós. Esta combinação de poder e dor é a história secreta da vida de experiências contraditórias dos homens e do poder entre eles[30] (KAUFMAN, 1995).

---

[30] *Existe en la vida de los hombres una extraña combinación de poder y privilegios, dolor y carencia de poder. Por el hecho de ser hombres, gozan de poder social y de muchos privilegios, pero la manera como hemos armado ese mundo de poder causa dolor, aislamiento y alienación tanto a las mujeres como a los hombres. Esto no significa equiparar el dolor de los hombres con las formas sistemáticas de opresión sobre las mujeres, solamente quiere decir que el poder de los hombres en el mundo –cuando estamos descansando en la casa o caminando por las calles, dedicados al trabajo o marchando a través de la historia – tiene su costo para nosotros. Esta combinación de poder y dolor es la historia secreta de la vida de los hombres, la experiencia contradictoria del poder entre ellos.*
Versión revisada del artículo Men, Feminism, and Men's Contradictory Experiences of Power, publicado en Harry Brod y Michael Kaufman, editores, Theorizing Masculinities, Thousand Oaks, Sage Publications, 1994, pp. 142-165. (La primera versión en castellano fue publicada en Luz G. Arango, Magdalena León, Mara Viveros (comp.), Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino, Bogotá, Tercer Mundo, 1995, p. 123-146). Los mayores cambios están en la parte II:

Giddens (1993) afirma que os homens são retardatários nas transições que vêm ocorrendo na sociedade e que, pela primeira vez, estão percebendo que

> possuem uma "masculinidade" problemática. Em épocas anteriores, os homens assumiram que suas atividades constituíam a 'história', enquanto as mulheres existiam quase atemporalmente, fazendo a mesma coisa que sempre fizeram (GIDDENS, 1993, p. 70).

Utilizando os dados levantados no *survey*, realizado em novembro de 2003, no âmbito da pesquisa "Gênero, trabalho e família", Marlise Matos analisou e elaborou índices de tradicionalismo e de destradicionalização de gênero. O objetivo era conhecer até que ponto a sociedade brasileira estava passando por mudanças no sentido da democratização dos padrões valorativos referentes ao espaço doméstico: divisão sexual dos papéis no trabalho doméstico e no cuidado com os filhos e pessoas doentes na família. Analisando as percepções e apresentações de si masculinas, identificou um processo de transformação "que já toma, consistentemente, a direção do vetor da destradicionalização e da democratização dos valores de gênero" (MATOS, 2005, p. 111).

O processo de transformação destacado acima foi também possível de constatar nos discursos de alguns entrevistados, como é o caso de P7:

> – É [...] pra mim, assim, é muito claro que é numa sociedade machista já é predeterminado, por questões culturais, o que são tarefas de um homem, o que são tarefas de mulheres. Eu percebo isso na fala da minha mãe, da minha avó, que é a mãe da minha mãe, muito mais do que nos homens, assim nessas gerações [...]. A minha avó fala com muita clareza o que é que uma mulher deve fazer, o que é que o homem deve fazer. Eu morei um tempo com a minha avó, morei uns nove meses com a minha avó, e eu percebi muito isso assim, como ela se sentia obrigada a fazer as coisas para mim. E quando as minhas primas iam visitar ou ficavam em vários momentos na casa que eu morei com a minha avó [...] a minha avó era muito dura com as minhas primas, porque elas tinham que fazer a organização da casa, e comigo não. – Ela te poupava?
> – Pra ela era muito natural isso, né? Não era minha tarefa cuidar de certas coisas, me mimava um monte. [...]. Minha mãe, em relação à minha avó, já mudou algumas questões, mas ainda assim ela fala do meu pai: ele me ajudou a cuidar dos filhos, como se meu pai não tivesse responsabilidade igual. Ah! Teu pai sempre me ajudou. Essa fala denota muito isso, assim [...] e eu acho que a nossa sociedade tem muito disso [...] e cuidar da casa e dos filhos não é tarefa dos homens, segundo essa percepção.

P7 demonstra ter passado por uma transformação intergeracional, tendo percebido com clareza o movimento e o sentido das mudanças nas relações de

gênero. Perguntado sobre como foi esse processo de transformação, respondeu: “Acho que um pouco de leitura, um pouco na escola, com amigos da minha geração [...] com amigas. Sim, foi com as amigas que eu fui percebendo certas coisas, com minha esposa, com certeza, né?”.

A transformação pode ser motivada também com a ênfase na família, na cooperação conjugal com vistas ao bem-estar do casal, como é o caso de PF4:

> – Acho que a mentalidade do homem está mudando. Assim como a mentalidade da mulher mudou, a do homem também está mudando. Ele está vendo que tanto faz, as ações de casa têm que ser divididas, tudo tem que ser dividido. Eu acredito que, quando você se casou, se tornou um só, né? Acredito que é um ajudando o outro. Eu acredito assim.

Questionado se na educação que recebeu dos pais surgiam as frases: “homem não chora”, “homem não brinca de boneca”, C3 disse:

> – Acho que seja um estereótipo esse tipo de coisa, porque não teve esse tipo de coisa, porque eles sempre tentaram mostrar a realidade para a gente, nada que [...] que é tudo um tipo de mundo de fantasia, um mundo de brincadeira. Eles sempre mostraram realmente como era. Sempre quando acontecia alguma coisa [...] sempre era explicado para a gente como que era, para que, quando a gente crescesse, tivesse uma noção boa de como o mundo é aí fora.

Para ele, a realidade do mundo da vida se impõe e ele aceita as mudanças que ocorrem na sociedade.

Já no que diz respeito aos papéis de gênero, em alguns casos as percepções podem ter uma tendência igualitária, mas mantêm alguns padrões tradicionais ligados à sexualidade e à naturalização biológica, como nos mostra o discurso de C7 sobre a participação dos filhos nas tarefas domésticas:

> – Os dois têm que participar igual, né? Mas chega um ponto que a menina, você tem que ter mais cuidado, né? Daí começa a virar mocinha essa coisa, né? Então você tem que segurar mais, eu acho. A diferença de menino e menina é, no meu ponto de vista, isso: é que a menina vira mocinha.

Cabe ressaltar mais uma vez que os pais entrevistados não representam o pai padrão da sociedade contemporânea, e sim uma parcela que se diferencia por participar, de alguma forma, do trabalho de cuidado dos filhos e por estar numa situação privilegiada, com algum tipo de apoio externo, seja da família estendida, mais especificamente avós, seja pela delegação a empregadas domésticas ou ainda por contar com vaga em escolas públicas de período integral. Mesmo assim, a

diversidade de comportamento, de participação e de vivência da masculinidade e da paternidade é muito grande, e essa discussão será mais desenvolvida a seguir.

5.2 Paternidade

A partir das percepções e das rupturas com os padrões preestabelecidos de masculinidade, mudanças nos comportamentos começam a se impor e se multiplicar. “Entre as diferentes temáticas que estão sendo produzidas sobre as mudanças no comportamento dos homens, a paternidade se destaca como aquela em torno da qual se define a principal direção de mudança.” (NOLASCO, 1993, p. 149).

O papel tradicional de pai vinculado ao campo da nobreza, da dignidade e da honra pode ser percebido através dos adjetivos dirigidos a ele: pai herói, pai protetor. Impedido de demonstrar emoções e investido de autoridade, o pai modelo é o pai chefe, responsável pela disciplina e punições consideradas necessárias. Essa posição o coloca num patamar distante, em que é ao mesmo tempo admirado e temido.

A inter-relação entre masculinidade e paternidade ajustou o homem viril e agressivo, necessário para a defesa de territórios e propriedades e, posteriormente, para a economia industrial capitalista, ao homem provedor, que atuava na esfera pública e protegia sua família. Como contrapartida, a mulher foi adequada como a responsável pela esfera privada, pelas tarefas domésticas e cuidado dos filhos, e, sobretudo, pelas relações afetivas, até então dificultadas aos homens, em função dos valores ligados aos papéis de gênero. O que é importante perceber é que essa lógica, que separa e hierarquiza a divisão sexual do trabalho e que oprime e exclui as mulheres, também exclui os homens de um importante domínio da vida cotidiana, ou seja, das relações afetivas e das vivências emocionais, como é o caso da paternidade.

Na década de 1980, começaram a surgir pesquisas sobre a paternidade em diversas áreas do saber, que se dedicaram não só a estudá-la, como a classificá-la e conhecê-la. Analisando as produções científicas brasileiras, Valente, Medrado e Lyra (2011) identificaram 39 trabalhos, entre a metade de 1980 e a metade de 1990,

e 234 publicações sobre paternidade indexadas no portal da Capes (teses e dissertações). Destacaram que, destas últimas, 3 eram do campo de saber Ciências Sociais, 3 de Sociologia, 7 de Antropologia, enquanto que 90 eram de Psicologia, 58 de Direito, 19 de Enfermagem, 14 de Educação, 12 de Psicanálise e as demais distribuídas em vários outros campos.

Percebe-se, assim, uma concentração maior de estudos na área da saúde, seguida pelo campo do Direito. Os saberes científicos voltaram-se, sobretudo, às relações afetivas e de parentesco, às técnicas reprodutivas e tecnologias médico-jurídicas – saberes que definem como e quando o homem se torna pai, fabricando paternidades e até vivências, sentimentos e sensações. “As ciências delimitam o dito e o não dito em torno, sobre e dentro da paternidade e, assim, criam e autorizam possibilidades paternas e impossibilidades paternas.” (VALENTE; MEDRADO; LYRA, 2011, p. 66).

A paternidade fabricada pela técnica médico-jurídica foi debatida muitas vezes sem a problematização social ou ainda dentro de uma perspectiva que vê a paternidade numa ordem biológica, que liga espermatozoide, sêmen, sangue, DNA e que naturaliza as normas de gênero. “Desta maneira, acabam forjando homens-pais e a coerência entre sexo-pênis-sêmen-masculino-racionalidade-heterossexualidade-procriação.” (VALENTE, MEDRADO; LYRA, 2011, p. 70).

Os autores salientam também que, a partir dos anos 2000, a paternidade aparece com novos questionamentos, nomeações e experiências, como a paternidade homossexual, solidária, afetiva, por inseminação, após a dissolução conjugal, etc. O pai não é mais tão somente o provedor material distante, mas um indivíduo que pode ter uma maior aproximação e uma relação afetiva mais intensa e ter ou não a companhia de uma mulher, esposa ou outro homem.

Para Nolasco, a principal dificuldade a ser enfrentada é reconhecer os conflitos originários da relação que se teve com o pai tradicional, que habitualmente ocorre com uma falta de afeto.

> Neste sentido, para se iniciar no exercício do contato e da expressão de suas necessidades afetivas, um homem o faz sem se identificar com o pai. Caso contrário, ele reproduzirá velhas brincadeiras de competição e medição de força, em que o afeto é expresso através de socos e fortes batidas nas costas (NOLASCO, 1993, p. 152).

Assim as transformações que os pais vêm experimentando se direcionam ao abandono do paradigma tradicional de paternidade, através de uma vivência do cotidiano, na intimidade e no encontro, das mais diversas formas de manifestação e de relações humanas.

Em um estudo realizado em João Pessoa-PB, em 2003, e publicado na *Revista Saúde Pública*, em 2009, foram entrevistados dez homens, cujos filhos eram atendidos no ambulatório de puericultura de um hospital-escola. Embora o estudo concluísse que persistia o modelo tradicional, no qual o trabalho masculino é voltado para a produção e o feminino para a reprodução, os autores fazem uma ressalva, apontando para um maior envolvimento nos cuidados e na afetividade, o que modifica qualitativamente o significado do ser pai. “Nesse sentido, o novo pai visita o pai tradicional, dotando a paternidade de sentido mais amplo, para além do papel de provedor material. Esse movimento dialético indica as possibilidades de mudança na qualidade das relações parentais.” (FREITAS et al., 2009, p. 90).

No artigo apresentado no Fazendo Gênero 10, *Homens-pais*: *o que as crianças têm a dizer sobre eles?*, as autoras descrevem que perceberam, através das falas das crianças, que estava havendo um trânsito entre a paternidade tradicional e a nova paternidade.

> Os ditos das crianças parecem sugerir que o exercício contemporâneo da paternidade compromete-se com cuidados, afetividade e participação [...] as crianças nos acenam para um afrouxamento das dicotomias pai/mãe e provedor/cuidadora (SILVEIRA, ANDRADE, 2013, p. 8-9).

Numa investigação sobre a paternidade adolescente, Jorge Luiz Lyra da Fonseca alerta para a necessidade de transformação da divisão do trabalho por gênero, de derrubada das barreiras, de colocação de homens e mulheres partilhando as responsabilidades familiares, não só do cuidado dos filhos, mas também das tarefas domésticas. Somando-se a isso, propõe que as contradições e os conflitos procurem ser superados, já que têm sido fonte de sofrimento para mulheres e para homens.

> À especialização da maternidade como destino da mulher corresponde uma especialização da não paternidade do homem, movimentos interdependentes, mas não complementares. Instituições operam neste sentido, associando à mulher o cuidado para com a prole e associando ao homem o provento material desses filhos. Homens e mulheres atualizam ou não essas prescrições, assumindo mais ou menos os modelos sociais. Porém nem todas as mulheres amam seus filhos, como nem todos os homens rejeitam a paternidade psicológica. Homens que não rejeitam a

> paternidade psicológica encontram, muitas vezes, barreiras para expressá-la, colocadas pelas instituições, por outros homens, por mulheres e por suas próprias limitações (FONSECA, 1998, p. 208).

A naturalização dos papéis paterno e materno, reforçada constantemente pelas instituições sociais, ocorre também nas escolas, já que estas se relacionam diretamente com as crianças na formação intelectual e social, e com os pais, na parceria pela educação dos filhos. Essa situação é empiricamente ilustrada por R1:

> – Como eu te falo, até na própria escola, a própria escola hoje, ela direciona tudo em relação à mãe. É a mãe, a mãe, a mãe. Até eu brinco do bilhete, mas é verdade. Então tudo é a mãe, a mãe, mãe [...]. Então a escola é um pouco direcionada. Até elas mandam na caderneta da escola: Mãe! Precisa trazer lenço umedecido. Daí eu risco assim: Mãe e Pai! Também estou aqui (risada). Mas, lógico, como brincadeira. Então eu acho que a sociedade ainda não mudou nesse lado do pai.

Boyer e Céroux (2010) mostram como pode ser significativo o peso dessas barreiras. Na pesquisa que efetuaram, encontraram pais que estavam em licença parental e, em ambientes públicos, como parquinhos, preferiam assumir publicamente que estavam em período de formação ou desempregados. Achavam melhor isso a ter que dar explicações e justificativas de sua situação. A negação de assumir publicamente a situação de estar em licença parental indica quanto pode ser difícil para o homem romper os modelos de masculinidade. Mesmo com a mudança de comportamento, permanece a sensação de que algo não está correto. Numa perspectiva binária de divisão dos gêneros, ou é masculino ou é feminino. A citada sensação de que algo está errado vem reforçar a ideia de que a desvalorização do que é ligado ao feminino contribui para o afastamento dos homens das tarefas domésticas e do cuidado dos filhos.

R20 relata uma situação de desconforto quando tem que sair do trabalho para cuidar das crianças. Embora tenha afirmado dispor de flexibilidade no trabalho para poder sair e cuidar das crianças, sempre que necessário, só leva as crianças ao médico quando a esposa não pode. Afirma:

> – Eu consigo, mas eu, assim [...] eu evito também, quando tem que levar para o médico, no caso da minha esposa não poder, eu dou um jeito, mas eu não consigo ficar muito tempo fora do trabalho [...] porque a minha consciência [...] por ser da família, por eu não ter que bater cartão na empresa, é questão de consciência mesmo.

Valente, Medrado e Lyra (2011) abordam o que chamam de “fabricação de pais”. As políticas públicas seguiram o caminho jurídico de imposição de responsabilidade sobre a paternidade, e não de facilitação de meios que permitissem uma participação mais efetiva e voluntária.

> Ironicamente a popularização do teste de DNA pela opinião pública e poderes públicos (legisladores, juristas, etc.) coincidiu com a efetivação das cláusulas constitucionais sobre a responsabilização dos homens sobre sua reprodução. Não apenas a lei estipula, como nunca antes, obrigações do pai em relação aos seus filhos, como hoje a ciência fornece meios para identificar esse pai e, assim, atribuir tais obrigações a um indivíduo preciso... Ainda no campo da ironia, a participação do homem na vida reprodutiva outrora invisível ao Estado passou a ser visibilizada, porém, não de maneira como um convite, pois sua participação se dá pela intervenção de práticas institucionalizadas de poder, sendo impostas, ou mesmo sancionadas (VALENTE, MEDRADO; LYRA, 2011, p. 182).

Nessa perspectiva, a paternidade é fabricada pela técnica médico-jurídica, desvinculada do caráter social e afetivo. É imposta através de intervenção institucional, mas é também um resgate do direito do filho de ter um pai biológico e um nome em sua certidão de nascimento. Isso, se por um lado auxilia no compartilhamento de responsabilidades legais pela reprodução, por outro, pode naturalizar mais uma vez o debate e reinserir a coerência entre sexo-pênis-sêmen-masculino-racionalidade-heterossexualidade-procriação.

Essa é uma discussão infindável, pois os pontos de vista podem ser antagônicos e complementares ao mesmo tempo. Uma política de busca de equidade de gênero através do compartilhamento de responsabilidade sobre a reprodução pode ser complementar à luta feminista e, ao mesmo tempo, ser antagônica a outras, como é o caso do debate natureza-cultura.

Sandra Harding, debatendo sobre o que chamou de instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista, questiona a possibilidade de alcançar a objetividade e exatidão nas categorias analíticas e conceitos sobre as atividades das mulheres e as relações de gênero (dentro do gênero e entre os gêneros). Para a autora, “não passa de delírio imaginar que o feminismo chegue a uma teoria perfeita, a um paradigma de ‘ciência normal’ com pressupostos conceituais e metodológicos aceitos por todas as correntes.” (HARDING, 1993, p. 11). Nesse artigo, a autora centra a análise nas questões ligadas à ciência industrialmente organizada, mas pode-se pensar também em quanto essas dicotomias estão estruturando nossas vidas e consciência nas relações cotidianas, na divisão sexual do trabalho doméstico

e de cuidado. Nesse mesmo sentido, pode-se pensar na paternidade não como uma categoria analítica estável, padronizada e perfeita, mas sim em mutação e instável, e por isso mesmo fonte constante de análise e reflexão.

Assim, as formas de abordagem do tema paternidade podem ser diferentes entre si, mas guardar objetivos confluentes. No artigo *A desigualdade de gênero nas relações parentais: o exemplo da custódia compartilhada*, Sandra G. Unbehaum traz questões jurídicas e sociológicas para um debate importante não apenas como um direito que pode ser reivindicado pelos homens na justiça, mas também como possibilidade de estabelecer relações mais igualitárias.

> De certa forma parece haver alguma ressignificação da paternidade, operada tanto por homens-pais que se atribuem competência para assumir plenamente o cuidado de sua prole e por isso reivindicam no judiciário – em situação de igualdade com a mulher – a guarda dos filhos, como por estudiosos, homens e mulheres, que veem o envolvimento masculino nas atribuições domésticas e nas questões sobre saúde reprodutiva e sexualidade como necessário para garantir a igualdade entre os sexos (UNBEHAUM, 1998, p. 167).

Christina Sutter e Júlia S. N. F. Bucher-Maluschke pesquisaram a vivência masculina na paternidade participativa. Para tanto, utilizaram como metodologia o grupo focal, o qual foi constituído por 6 homens casados, com idade entre 21 e 34 anos, cujos filhos tinham de 18 meses a 8 anos de idade. Entre os pais havia um consultor de vendas, um auxiliar de escritório, dois psicólogos, um arquiteto e um artesão. As pesquisadoras concluíram que o pai cuidador é aquele que recupera em si a capacidade de amar, acolher e cuidar, e que busca recalcar em si o passado patriarcal. Deduziram que os homens estão num processo de transição entre ser capaz de proteger e prover a família, e a assunção das atividades domésticas, afirmando: “esses homens – e cada um a seu modo – têm se permitido viver processos de ‘autonomização’, em busca de um estilo de vida que permita maior convivência com os filhos, com mais tempo e participação nos cuidados diários destes.” (SUTTER, BUCHER-MALUSCHKE, 2008, p. 81).

Empresário e com flexibilidade de horário de trabalho, R22 comenta sobre o seu cotidiano: “– [...] pra mim é tranquilo, tem dias que realmente é bem complicado, né? Uma correria total, mas acho que a gente se acostuma. Você se acostuma, se acostuma”. Com relação ao vínculo estabelecido com os filhos: “– Ah! É muito legal! Minha mulher fica brava porque eles gostam mais de mim do que dela. Às vezes estão mais comigo do que com ela, eles acabam ficando mais comigo por ela

trabalhar direto[31] e tal [...]". A proximidade e a afetividade parecem ser os aspectos comuns entre os pais que estão abandonando a prática da paternidade tradicional patriarcal.

PF9, que fica com as crianças à noite enquanto sua esposa trabalha no Espaço *Kids* de um restaurante, afirma ser bastante afetivo:

> – Eu sou bem envolvido com eles [...] eu entro no mundo deles, brinco. Eu com eles [...] eles são agarrados em mim. Minha mulher fala: mas como é possível eles ficarem tão em cima de você? Na verdade, eles sempre foram agarrados comigo, todos eles são. (quatro filhos).

Nota-se nas duas falas o orgulho de ter um papel importante na vida dos filhos, comparando e se posicionando melhor do que a esposa. Confirmando, Modak e Palazzo (2002) argumentam: "Homens e mulheres estão numa relação de hierarquia, o que é feito pelos homens tem mais valor do que o que é feito por suas companheiras"[32] (MODAK; PALAZZO, 2002, p. 31).

Na pesquisa *Sentir-se pai: a vivência masculina sob o olhar de gênero*, realizada com homens em ambulatório de puericultura, as autoras constataram que, no momento em que os sujeitos se percebem como pais, a "função de provedor convive com o modelo do homem que busca ser um novo pai, cujo vínculo afetivo com o(a) filho(a) se inicia na gestação, representando ruptura com a paternidade tradicional" (FREITAS; COELHO; SILVA, 2007).

Ainda na área de Saúde, na pesquisa *Paternidade em tempos de mudança*, as autoras buscam analisar a participação masculina no cuidado dos filhos por uma perspectiva que chamam de relacional-contextual, partindo do princípio que cada vivência humana pertence a um contexto sócio-histórico-cultural determinado. Consideram que nesses contextos os estereótipos de gênero pressionam a perpetuação de crenças e valores contrários à subjetividade e à singularidade de cada indivíduo; e que a reprodução de comportamentos acaba determinando o que é certo e errado, o que é normal e o que é patológico. Pensando nas mudanças já constatadas, com as mulheres na batalha para firmarem-se no mundo profissional e os homens na esfera doméstica, as autoras afirmam:

---

[31] A esposa tem pouca flexibilidade de horário, é funcionária pública.

[32] *Hommes et femmes sont en relation de hiérarchie, ce qui est fait par les hommes a plus de valeur que ce qui est fait par leur compagne.* Tradução da autora.

> O homem enfrenta um preconceito em relação à sua masculinidade mais intenso do que as mulheres em relação à sua feminilidade. Provavelmente, em termos de sexualidade, um homem sofresse maior discriminação ao buscar exercer papéis originalmente femininos do que as mulheres ao exercerem funções originalmente de cunho masculino. A questão masculina parece estar mais fortemente impedida ou dificultada por este fenômeno, que vai além da comprovação de capacidade e competência, como no caso das mulheres. A mulher pode ser vista como tentando ocupar um mundo do qual não teria condições de dar conta, enquanto os homens estariam deixando de serem homens (STAUDT; WAGNER, 2008).

As pesquisas apresentadas mostram vários pontos em comum, mas sobretudo apontam para a dificuldade de romper com os estereótipos e para a necessidade de aproximar homens e mulheres dos valores ligados à sustentabilidade da vida humana, permitindo a ambos a vivência da afetividade, do trabalho de cuidado e do trabalho remunerado. Nossas ações cotidianas, nossos comportamentos, decisões e posturas diante dos desafios que se apresentam estão frequentemente pautados por normas e conhecimentos culturais arraigados ao que é considerado certo ou errado para homens e para mulheres. Por outro lado, há resistências e posicionamentos que desafiam a ordem estabelecida. Esta pesquisa pretendeu investigar essas resistências e posicionamentos desafiantes, analisando o discurso dos homens que começaram a romper com o comportamento padrão socialmente atribuído aos pais.

6 TRANSFORMAÇÕES DA PATERNIDADE – TRANSFORMAÇÕES DA FAMÍLIA

No início desta pesquisa, eu pressupunha que as transformações na paternidade tinham como impulsionador a socialização, mais especificamente as vivências da infância no núcleo familiar, para um comportamento paterno mais envolvido emocional e praticamente no trabalho de cuidado e na divisão sexual do trabalho em geral – tanto que uma das hipóteses do projeto de pesquisa era de que uma experiência anterior, sobretudo na infância, em que a divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidado já fazia parte das relações sociais cotidianas, seria o principal ponto comum entre os pais participativos.

Conforme salientado anteriormente, essa hipótese foi sendo abandonada e substituída pelo entendimento de que, de acordo com os discursos dos entrevistados, o ponto comum entre os pais participativos está mais próximo de dois amplos aspectos: fatores externos de apoio à paternidade e arranjos da conjugalidade.

Este capítulo começa com dados que justificam a mudança com relação à hipótese inicial, através da comparação intergeracional da paternidade, seguindo para uma revisão bibliográfica das transformações pelas quais passou a família contemporânea, base para o desenvolvimento do último capítulo, que tratará dos perfis de paternidade vivenciados na conjugalidade.

6.1 Comparação Intergeracional da Paternidade

Procurando entender a importância das vivências na família de origem, na forma de se comportar como homem, parceiro e pai, foi solicitado aos entrevistados que comentassem sobre suas experiências na infância. O que foi constatado demonstrou uma diversidade de situações e posicionamentos em relação ao modelo de paternidade de seus próprios pais.

No sentido de melhor esclarecer e sintetizar essas informações, foi criado o Quadro 6, organizado conforme a análise dos discursos dos entrevistados e não por perguntas diretas e fechadas, que refletem a observação do que os pais falaram

sobre suas percepções e vivências passadas e presentes. O quadro é composto de duas partes: 1- percepções de si mesmo e de seu pai no que se refere à presença, afetividade, ajuda ou participação efetiva; 2- vivência: se está reconstruindo a maneira de ser e se comportar como pai, dando continuidade ao que seu próprio pai foi ou dando continuidade com aperfeiçoamentos.

O quadro mostra três situações:

a) Reconstrução: dos 28 pais entrevistados, 14, ou seja, a metade, demonstraram estar reconstruindo a maneira de ser pai, tentando se adaptar às mudanças sociais e conjugais: 7 estavam construindo seus próprios modelos porque seus pais tendiam para a paternidade tradicional e atuavam principalmente como provedores ou porque não tiveram a oportunidade de conviver com seus pais. Estes últimos, todos de escolas públicas, afirmaram que os pais eram separados ou que o pai havia falecido quando eram ainda muito pequenos.
b) Continuidade: 7 afirmaram que procuravam reproduzir o modelo vivenciado na infância, dos quais 4 se orgulhavam dos pais que foram presentes, afetivos e participativos, e 2 que tiveram pais presentes e afetivos, mas que apenas ajudavam suas mães. Foi possível constatar, através da fala desses pais, que havia orgulho do pai que tiveram, contudo a continuidade na maneira de ser mostra dois posicionamentos diferentes entre si: os que já tinham pais participativos e os que se acomodaram num papel de ajudante das mães.
c) Continuidade com aperfeiçoamento: 7 ficaram numa posição intermediária, esforçando-se em dar continuidade ao modelo, porém com aperfeiçoamentos, variando entre uma maior afetividade, mais presença, mais cuidado ou mais igualdade.

Quadro 6 – Comparação intergeracional de paternidades

Pais Entrevistados	Percepções		Vivências		
	De si mesmo	De seu pai	Reconstrução	Continuidade com aperfeiçoamento	Continuidade
C7 C10 C8 PF10 PF3 C4 C6	Presente, afetivo e participativo	Não teve pai	Criando a sua própria maneira de ser pai		
P8 R22 PF6 PF11 PF4 PF5 C9 P6	Presente, afetivo e participativo	Provedor	Criando uma nova maneira de ser pai		
P1 P7 R1 R20 C5 PF9	Presente, afetivo e participativo	Presente, afetivo e ajudava		Repetindo o comportamento do pai, incluindo o cuidado	
C3 PF1 PF8 C2	Presente, afetivo e participativo	Presente, afetivo e participativo			Orgulho do pai, quer repetir o comportamento
R21 PF7 C1	Presente, afetivo, ajuda	Presente, afetivo, ajuda			Sem alterações

Fonte: Pesquisa de campo da autora, realizada em mar./abr. 2016.

Esses achados coincidem com os resultados das pesquisas da área de Psicologia sobre comparações intergeracionais de paternidade, que constataram: “os pais da nossa amostra parecem sido tocados e expostos, ou construído novos entendimentos, sobre o papel de pai” (BALANCHO, 2004, p. 384). Em outro estudo, os entrevistados, mesmo percebendo as boas intenções e o esforço, conseguiram visualizar o que os seus pais deixaram de fazer e “este aspecto remete o homem às suas mágoas em relação ao próprio pai, mas oferece, sobretudo, a possibilidade de fazer diferente com seu próprio filho” (GABRIEL; DIAS, 2011, p. 259).

O que foi importante descobrir é que, de maneira geral, a percepção que os pais têm de si mesmos ou o modo como gostariam de se perceber e se comportar vai ao encontro da destradicionalização da paternidade, ou seja, eles procuram estar presentes, atuando com afetividade, sendo participativos e igualitários, mesmo que algumas vezes as práticas não coincidam com as intenções.

6.2 Transformações da Família Nuclear Biparental

Esta parte abordará as transformações que vêm ocorrendo nas formas de vivenciar a vida em família nuclear biparental com filhos pequenos[33] (opção desta pesquisa), os arranjos conjugais e as consequências nas relações de gênero, principalmente na divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidado.

Até os anos 1970, a Sociologia tratava o tema família vinculado ao casamento, "como se família e casamento fossem realidades empíricas inseparáveis, e remetessem para conceitos operatórios difíceis de se dissociar no plano da matriz teórica disciplinar" (TORRES, 2001, p. 6).

A família seria considerada como tal desde que houvesse um casamento, que por sua vez pressupunha um contrato. Esse contrato implicava numa diferença de poder entre as partes e uma separação de papéis e responsabilidades.

Carole Pateman (2010), no livro *O contrato sexual*, defendeu a ideia de que o contrato social pressupõe um contrato sexual e que a liberdade civil pressupõe o direito patriarcal, ou seja, o poder exercido pelos homens sobre as mulheres. Para a autora, o direito paterno é apenas uma dimensão do poder patriarcal, pois o poder que detém um homem, como pai, vem depois que ele exerce o direito patriarcal como homem/esposo sobre uma mulher/esposa. Assim, na família patriarcal, através do casamento, que ela chama de contrato sexual, o marido/homem passava a ter poder sobre a mulher e depois sobre os filhos, na esfera privada, e liberdade e cidadania na esfera pública.

Ao longo da história, ocorreram transformações nas relações conjugais, que Torres (2004a) analisou, destacando que cada mudança se associa a uma perspectiva diferenciada de relação entre os sexos. De um ponto de vista

---

[33] Irma Arriagada (2006) analisou as transformações das famílias na América Latina utilizando os dados da CEPAL, cujas bases de informações estatísticas provêm de pesquisas de domicílio (até 2002) dos 18 países do continente. Uma das principais constatações é que as famílias nucleares biparentais com filhos são as que mais reduziram, mas continuam sendo 42% do total das famílias da região. Interessante perceber que, mesmo com as transformações da sociedade contemporânea, esse tipo de arranjo familiar é ainda estatisticamente bastante significativo, corroborando a escolha feita para a presente pesquisa.

institucionalizado do casamento, que deixa em segundo plano o amor, há uma passagem pelo casamento romântico, que coloca o sentimento amoroso como pretexto legítimo da união do casal e, nos anos mais recentes, “a transformação deste modelo de amor-romântico para um modelo de amor-confluente ou, segundo a proposta que temos elaborado, de amor-construção [...]” (TORRES, 2004, p. 37).

Singly (2000) também aborda as mudanças da família, separando a família moderna em dois períodos: família moderna 1 – do início do século XX até os anos 60, regulada pelo amor, no qual os adultos estão a serviço do grupo, com os homens garantindo a sobrevivência através do trabalho produtivo, e as mulheres, no ambiente doméstico, assegurando a felicidade de cada um da “família feliz”; família moderna 2 – quando a individualização se impõe e se reflete na permanência do grupo familiar, tornando-o forte e frágil: “frágil, pois poucos casais conhecem antecipadamente a duração da sua existência, e forte porque a vida privada com uma ou várias pessoas próximas é desejada pela grande maioria das pessoas, desde que não seja percebida como sufocante” (SINGLY, 2000). O autor denomina esta última de “relacional individualista” e destaca que é na tensão entre a necessidade de se relacionar na vida privada e de se individualizar que se constroem e se desfazem as famílias contemporâneas.

Nesse sentido, os dois autores convergem em suas análises. Nas famílias contemporâneas, a construção da identidade e a possibilidade de se desenvolver como individuo autônomo caminham paralelas às relações afetivas e de formação de vínculos familiares. O amor-confluente ou amor-construção, de Anália Torres, considera que a família só permanecerá como tal, isto é, como grupo com ligações afetivas e interesses comuns no que se refere à reprodução social, se os benefícios alcançados com a permanência no grupo forem maiores que as dificuldades. É a mesma posição de François de Singly, que fala em condições “não sufocantes”.

A conquista da autonomia individual e a busca desse equilíbrio difícil, entre as exigências do casal e a de cada um dos cônjuges, é um outro enfoque desenvolvido por Singly. O autor considera que, quanto mais recursos sociais e culturais o indivíduo possua para se valorizar socialmente, mais estreitos são os limites de negociação.

> Essa relação entre a autonomia e a soma de recursos sociais e culturais remete ao fato de que, para os indivíduos das classes superiores, o casamento é só um elemento entre outros da definição da sua identidade, contrariamente aos indivíduos das classes populares. Os cônjuges das

> classes superiores privilegiam muito mais a autonomia, posto que podem circular em outros espaços – principalmente na esfera do trabalho – nos quais são reconhecidos. Inversamente, os operários e empregados preferem as normas fusionais, dado que, de um lado, o casal é um importante lugar 'sentido e de estatuto' e, de outro, eles dispõem de menos recursos para 'elaborar e impor saberes alternativos em matéria familiar e ficam mais dependentes das definições historicamente predominantes' (SINGLY, 2000, p. 138).

O grupo conjugal é um espaço central de reconhecimento da identidade, e investir mais ou menos numa visão "nós-casal" não depende unicamente de classe social e cultural, pois em alguns casos há outros fatores, como por exemplo a visão mais racional das vantagens a serem conquistadas para o grupo como um todo.

Isso ficou bastante claro nas entrevistas com os pais de crianças com vaga em escolas públicas de período integral. A possibilidade de contar com um local que fornece atendimento de qualidade a seus filhos, num período de mais de oito horas diárias, permitiu que pai e mãe fossem ao mercado de trabalho. Ambos trabalhando com salários equivalentes garantiram que a renda familiar dobrasse, em relação a uma situação em que apenas o homem fosse o provedor. Essa equivalência do trabalho pago e as vantagens para o bem-estar familiar parecem oportunizar uma percepção mais equitativa das dificuldades da conciliação trabalho-família, vivenciada por ambos. Nas palavras de dois entrevistados que têm renda igual à cônjuge: PF8: "Mulher não foi feita para ficar limpando casa e, se o homem ajuda a sujar, por que não pode limpar?". PF10: "O fato dela trabalhar é para completar a renda nossa, né? Mas estudar é importante para ela, né? O futuro dela, para a gente também, mas é uma coisa particular".

Faz todo sentido dizer que menos como instituição do que como espaço de relações afetivas, pessoais e suficientemente duráveis, a família contemporânea está no centro da construção da identidade individualizada, ao mesmo tempo que continua a contribuir na reprodução biológica e social da sociedade. Desse modo, a família contemporânea teria duas funções que coexistem: a socialização pela reprodução e a função de revelação de si mesmo, de uma identidade latente (SINGLY, 1996).

Enquanto as relações familiares vão se modificando e estabelecendo novas formas de relações entre os gêneros, percebe-se ainda permanências de papéis, que muitas vezes são defendidos até mesmo pelas mulheres. Esse aspecto, que poderá contribuir para a pesquisa, foi levantado por Singly, em sua análise da obra

de Jean-Claude Kaufmann (*O labirinto conjugal,* 2002). Nessa obra, são desvendadas as táticas de que os homens lançam mão para conservar as vantagens adquiridas e para justificar a preservação, pouco legítima, de uma divisão do trabalho, que muitas vezes é aceita pelas mulheres. Para Kaufmann, os homens podem manifestar, aparentemente, sua boa vontade, aceitando participar das tarefas domésticas, mas não fazem direito o que lhes é solicitado, assumindo o papel de um aprendiz, em geral com muita dificuldade para aprender. Dessa forma, pouca coisa separa a má vontade da dificuldade real. Como exemplo, cita: “ele não consegue se lembrar da relação entre lavagem de roupa e os programas da máquina de lavar; ele se esquece de recolher a roupa seca; ele não vê quando a roupa está suja [...]”. Mais: os homens sabem muito bem proferir as palavras de desculpas: “não é que não quero fazer, é que não penso em fazer”.

> Para que eles aceitem tão maus alunos, eles devem fazer um certo esforço. Portanto, mesmo depois dos primeiros agradáveis anos de vida conjugal, os homens continuam querendo ser os machões à moda antiga. Eles atestam sua boa vontade elaborando tal ou tal tarefa, escolhida por eles porque parece menos penosa. No interior de uma regra flexível que recusa uma enorme desigualdade, cada um faz, primeiro, aquilo pelo qual tem gosto e competência. Esse argumento tem a vantagem de não fazer apelo, oficialmente, aos papéis sexuais: Cada um tem suas especialidades, tem coisas que a gente prefere fazer e isto se divide naturalmente (SINGLY, 2007, p. 157).

Confirmando essa prática de “maus alunos”, no capítulo sobre a divisão do trabalho doméstico, mais especificamente nas Tabelas 5, 6, 7 e 8, nota-se a resistência dos pais às tarefas menos agradáveis e mais vinculadas ao gênero feminino, como limpar banheiro e lavar e passar roupa.

Castells (1999) enfoca o patriarcalismo para analisar as mudanças na família, nas relações de gênero e na situação das mulheres, através da teoria de Chodorow, que destaca as redes femininas de apoio. “As mães tornam-se avós, reforçando as redes de apoio, tanto em relação a suas próprias filhas e netos em outros lares em rede. Esse não é um modelo separatista mas, sim, um modelo autossuficiente centrado na mulher, em que os homens vêm e vão.” (CASTELLS, 1999, p. 268).

A rede feminina de apoio foi mais percebida na pesquisa com as famílias de escolas privadas, uma vez que as de escolas públicas contam com um significativo apoio no cuidado dos filhos, que ficam na escola por no mínimo oito horas diárias. Já as famílias das escolas privadas optaram, quase que exclusivamente, por meio

período. Com isso, ou os pais se revezavam no cuidado, ou contratavam o trabalho de cuidado pago ou contavam com a participação das avós.

“Homens, porém, não se dão bem em formação de redes, solidariedade e aptidões relacionais” (CASTELLS, 1999, p. 269). O autor afirma que, mesmo tendo mais privilégios, os homens já não conseguem mais impor disciplina à família através da recusa do fornecimento de recursos financeiros, pois seu poder de barganha econômico decresceu. Sendo assim, ele propõe que a melhor solução e a mais estável a longo prazo para os homens é a “renegociação do contrato da família heterossexual. Isso inclui divisão do trabalho doméstico, parceria econômica e sexual, e, acima de tudo, responsabilidade pelos filhos totalmente compartilhada” (CASTELLS, 1999, p. 270).

As psicólogas Souza, Wagner, Branco e Reichert (2007) também reforçam a importância de um rearranjo do contrato sexual (PATEMAN, 2010), do contrato da família heterossexual (CASTELLS,1999), no que se refere ao valor do trabalho de cada um dos cônjuges, como uma importante fonte de reconhecimento e valorização, que proporciona gratificação e crescimento pessoal. “Quando há complementaridade no casal, conseguindo dividir e realizar as tarefas de modo complementar, torna-se menos conflitante para eles articularem-se entre tantas demandas, resultando numa melhor funcionalidade das relações familiares.” (SOUZA et al., 2007, p. 119).

Therborn (2014) coloca a família suspensa entre o sexo e o poder, entre as forças biológica e social. Defende a ideia de que a família, a europeia ocidental em particular, não vive uma “situação pós-familiar”, mas, antes, um retorno à sua moderna complexidade histórica. Isso inclui: o não casamento e o casamento; idades variáveis ao casar; coabitação informal e nascimentos extramaritais; o casal de dupla renda; o casal deliberadamente sem filhos; a infância de filho único; o casal de meia-idade de ninho vazio; e o domicílio da pessoa sozinha idosa. Considera que a complexidade provavelmente permanecerá, junto com as contingências das relações sexuais e das formas de família, mas ainda próximo do padrão modal de parcerias heterossexuais institucionalizadas.

> Todas as pesquisas apontam para a existência de forte desejo tanto de abraçar uma carreira quanto de formar uma família, incluindo-se o ter filhos. Como combiná-los, porém, é uma tarefa difícil, que muitos não foram ainda capazes de resolver satisfatoriamente (THERBORN, 2014, p. 456).

A família complexa contemporânea, com seus múltiplos arranjos e conflitos, parece demonstrar um contínuo interesse pelo que Therborn chamou de laços emocionais profundos, duradouros e exclusivos.

Abordando a complexidade da família contemporânea, mais especificamente da conjugalidade na sociedade brasileira, Salem (2007) destaca o desafio de equacionar as necessidades e interesses individuais e do casal, que se reconhece como um “nós” – um “nós” que vive uma conjugalidade baseada na equidade entre parceiros e que poderia ser resumida “como um núcleo de trocas afetivo-sexuais e um determinado arranjo de vida cotidiana [...] não ordenado internamente por uma distribuição diferencial de autoridade” (HEILBORN, 2004, p. 135).

6.3 Família dos Entrevistados e suas Conjugalidades

Ao investigar as dinâmicas familiares dos entrevistados e os tipos de arranjos que praticavam, constatou-se uma relação entre o funcionamento da conjugalidade e a participação na paternidade.

Essa mesma correlação entre conjugalidade e parentalidade foi apresentada na dissertação de mestrado em Psicologia, que contou com uma amostra de 423 indivíduos portugueses casados e com filhos, e concluiu que “os casais com filhos que apresentam valores médios de satisfação conjugal mais elevados, apresentam valores médios de aliança parental também mais elevados.” (PIRES, 2008, p. 43).

A valorização da parceria, nas decisões cotidianas e no planejamento de vida em comum, e a valorização da carreira do cônjuge coincidiam, na grande maioria dos casos, com uma prática de participação no trabalho de cuidado dos filhos, quando se compara o discurso com o quadro de divisão de tarefas preenchido pelo entrevistado.

PF6, comentando sobre a vida profissional da esposa, diz:

> – Eu falo sempre para ela estudar. Peço para ela estudar, fazer cursos, essas coisas. O meu sonho é outro, mas ela, que serve café, não é um negócio que se queira fazer sempre. Por mais que ela não trabalhe sábado, domingo ou feriado. O salário também não está tão bom.

C7, por sua vez, relata:

> – Projeto de um ano, vamos supor, esse ano vamos fazer isso, por exemplo: arrumar a casa, comprar móveis novos. Vai fazendo projetos. Ela e eu somos assim, tipo um ajuda o outro. Na conta de luz, água, telefone, coisas assim, nós sempre dividimos. Pra não ficar pesado para um só, para não ficar pesado para o outro. Então, assim, nós organiza assim. Eu acho que a maioria do pessoal é assim. Tem uns que não pensam assim igual, né? Mas tem quem pensa.

PF1 se coloca da seguinte forma:

> – Eu acho uma covardia a mulher trabalhar a semana inteira e daí chegar fim de semana se matar em casa, e o marido no sofá, ou não sei onde. Eu sempre ajudei muito ela, e a gente se dá muito bem, por causa disso daí (também desempregado). Não tenho vergonha, não. Tem um vizinho meu lá, que volta e meia chega no portão de casa e bate palma. Daí eu saio lá com um avental amarrado, daí ele fala: oh, cara, não tem vergonha aí? Que vergonha, que nada! E se eu não fizer, a mulher me bate! (risada). Mas é isso aí!

C3 fez estas observações:

> – A gente conversa bastante, né? Sobre projetos futuros, sobre sonhos a serem alcançados. Só que nem sempre é possível. Então a gente vai [...] nada de passos largos, a gente vai conforme dá, conforme é possível as coisas. Nada de loucura [...] eu converso com ela, a gente vê as possibilidades: dá, não dá. E a gente vai planejando, fazendo e deixando na gaveta algumas coisas, por enquanto.

R20 assim se expressou:

> – A carreira dela, eu acho importante, sim. Assim, eu não sou de vedar. Acho que a pessoa tem que estar feliz no que faz, independente de estar trabalhando ou não. Mas tem que estar feliz. Se ela não está bem, feliz, não adianta nada [...] envolve energia [...] eu não sou muito de energia, mas se a pessoa não está feliz, transmite para as pessoas que estão em volta.

P8 (casal de médicos que optaram por trabalhar meio período cada um):

> – Eu vejo assim, eu tenho amigos que trabalham, trabalham, aquela questão: eu tenho que trabalhar porque tenho que ganhar dinheiro. E a gente percebe diferente. A nossa opção era de estar com elas, porque daqui a pouco vai passar, vai passar essa fase, então nós não queríamos chegar mais para frente e ter algum arrependimento. Puxa! Podia ter passado mais tempo com elas. Por que trabalhei tanto? E no final não fez diferença.

Essa correlação observada no funcionamento conjugal e na divisão do trabalho de cuidado, sobressaindo às hipóteses levantadas no projeto da tese, trouxe um novo desafio, principalmente porque o número de entrevistas não parecia ser suficiente para confirmar uma hipótese que eu ainda não tinha detectado na literatura. Esse desafio tornou-se mais viável quando conheci o trabalho de pesquisadoras portuguesas do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de

Lisboa, que desenvolveram uma grande investigação sobre “a vida familiar no masculino”. Através delas também tive acesso a outro trabalho, realizado em Lausanne – Suíça, pela *École d’Études Sociales et Pedagogique (EESP),* sobre paternidade, responsabilidades cotidianas e modelos de paternidade. As duas pesquisas tratam da paternidade associada à conjugalidade e à conciliação trabalho-família, procurando estabelecer perfis/modelos de paternidades, no intuito de melhor compreender a diversidade das práticas cotidianas de ser pai na contemporaneidade.

7 MODELOS/PERFIS DE PATERNIDADE VIVENCIADOS NA CONJUGALIDADE

Modak e Palazzo (2002) declaram que a originalidade e interesse de seu estudo reside no fato de demonstrarem que existe uma pluralidade de modelos de paternidade entre os homens que entrevistaram. Sugerem que essa pluralidade se encontra, provavelmente, no conjunto dos pais: as variações giram em torno da maneira como os casais organizam a vida familiar e profissional no cotidiano. Interpretando as falas dos entrevistados, as autoras captaram progressivamente lógicas diferenciadas, que classificaram em quatro modelos estilizados, cada um possuindo sua dinâmica e sua finalidade, que nomearam como: **conjunta** – vida familiar e profissional são equivalentes e interdependentes, tanto para homens como para mulheres; **provedora** – vida familiar e profissional essencialmente diferentes e com interesses hierárquicos, privilegiando os homens; de **sustentação** – vida familiar e profissional do pai e da mãe são complementares, mas não equivalentes; e **apropriativa** – vida familiar e profissional dos homens marcada pela necessidade de se firmar diante das mulheres como autônomos, competentes e bons pais, mantendo uma relação hierárquica diante da companheira.

Wall, Aboim e Marinho (2010) também procuraram compreender as mudanças e a diversidade de paternidades. Focando o funcionamento familiar e analisando os discursos dos entrevistados, buscaram desvendar as dinâmicas e as classificaram em sete formas distintas de ser pai: **conjunta** – casal companheirista de duplo emprego, que adapta sua vida profissional e familiar com vistas ao bem-estar familiar, cuja partilha das tarefas não tem uma preocupação igualitária, pois é “menos ligada a regras de justiça e mais centrada na disponibilidade, no apoio mútuo e no sentimento de coesão edificado nas tarefas do dia a dia.” (WALL; ABOIM; MARINHO, 2010, p. 317); de **apoio** – papéis de gênero diferenciados e complementares, porém não rígidos e, no caso de a mulher estar no mercado de trabalho, ela ajuda nas despesas e o marido ajuda no cuidar feminino; **paralela** – princípio do homem provedor, com forte separação dos papéis de gênero e funcionamento conjugal baseado na presença e na ajuda masculina; **igualitária** – prevalece a igualdade de gênero e a autonomia individual, tanto na vida profissional como familiar; **apropriativa** – os homens acreditam que devem dividir as tarefas domésticas e de cuidado de forma paritária, que as mulheres devem ser autônomas

e estar no mercado de trabalho, porém “veem-se como os principais actores da vida familiar e sublinham a necessidade de serem eles a administrá-la e a organizá-la, de alguma forma desvalorizando as suas parceiras, que, a seu ver, precisam de orientação por terem menos competências do que eles, nomeadamente parentais.” (WALL; ABOIM; MARINHO, 2010, p. 323); **associativas desiguais centradas na carreira masculina** – no início da relação marido e mulher, a igualdade e a autonomia individual prevaleciam, porém, com a chegada dos filhos, a dinâmica se alterou, com um grande investimento masculino na carreira, ligado a um forte envolvimento da mulher com o cuidado e as tarefas domésticas. A partir daí, os homens passam a eleger momentos e atividades de que participam efetivamente na vida familiar; **associativas desiguais centradas na carreira feminina** – é praticamente o inverso da situação anterior: a mulher investe na realização profissional e no prover, enquanto o homem assume as responsabilidades domésticas, desafiando a tradicional divisão do trabalho.

> As razões apresentadas para justificar o protagonismo masculino nos cuidados também são financeiras, relacionadas com a necessidade de prover para a família: como a mulher tem maiores rendimentos e uma carreira mais segura, cabe ao homem ficar em casa com a criança nos seus primeiros anos de vida. É, igualmente, a dificuldade do homem em arranjar um trabalho estável e bem remunerado, que justifica ser ele a ficar em casa (WALL; ABOIM; MARINHO, 2010, p. 327).

Foi nessa mesma perspectiva que, analisando os discursos dos pais entrevistados, fiz uma adaptação desses perfis/modelos para o que encontrei em Curitiba, no início de 2016, e que está resumido no Quadro 7.

Cabe ressaltar que utilizo perfis/modelos buscando entender melhor a realidade social. Agrupo os indivíduos conforme a interpretação de seus discursos, sem uma preocupação de sentido valorativo, ou seja, sem qualificá-los como melhores ou piores pais.

Quadro 7 – Modelos de paternidade (continua)

Funcionamento	Tipos de Paternidade					Paternidade desestabilizada e marcada por circunstâncias externas	
	De apoio	Conjunta		Associativa	Apropriativa		
		Pais com salários maiores	Salários iguais			Mãe desempregada	Pai desempregado
Valores	Busca ser igualitário, mas conserva papéis de gênero	União e cooperação conjugal, igualdade subordinada ao bem-estar da família	União e cooperação conjugal, igualdade subordinada ao bem-estar da família	Realização profissional e familiar do casal, autonomia e gestão familiar conjunta	Realização profissional e familiar, igualdade de gênero e trabalho, gestão familiar masculina	Adaptação para manutenção do vínculo familiar	Adaptação para manutenção do vínculo familiar
Papéis separados	Pai principal provedor e mãe principal cuidadora					Pai provedor e ajuda no cuidado e tarefas domésticas	Mãe provedora e ajuda no cuidado e tarefas domésticas
Papéis conjuntos		Possibilidade de compartilhar papéis e gestão conjunta em prol da família	Possibilidade de compartilhar papéis e gestão conjunta em prol da família	Papéis compartilhados e gestão conjunta	Papéis compartilhados, gestão masculina, garantindo a hierarquia de gênero		Papéis compartilhados e gestão conjunta (com exceção de um pai, que apenas ajuda)
Divisão do trabalho pago	Mãe trabalha para ajudar pai provedor	Pai e mãe provedores, valorização da carreira de ambos em prol da família	Pai e mãe provedores, valorização da carreira de ambos, sobretudo pela igualdade de participação na renda familiar	Pai e mãe provedores, valorização da carreira de ambos	Pai e mãe provedores, valorização da carreira de ambos	Pai provedor, mãe desempregada, ou saiu por ter um filho no ensino fundamental não integral	Pai desempregado, mãe provedora

Quadro 7 – Modelos de paternidade (conclusão)

Divisão do trabalho de cuidado	Pai ajuda no cuidado dos filhos	Participa do cuidado, mas a gestão é da mãe	Participa do cuidado, como contrapartida da igualdade na renda	Divisão do cuidado e da gestão	Pai participa do cuidado e é responsável pela gestão	Pai ajuda no cuidado dos filhos	Pai assume o cuidado dos filhos, com ajuda da mãe
Divisão do trabalho doméstico	Ajuda em algumas tarefas domésticas	Pai participa das tarefas domésticas, mas a gestão é da mãe	Pai participa das tarefas domésticas, mas a gestão é da mãe	Divisão das tarefas domésticas e da gestão	Pai participa das tarefas domésticas, e a gestão é compartilhada	Pai ajuda nas tarefas domésticas	Mãe ajuda ou divide as tarefas domésticas
Apoio externo: família; empregadas domésticas; escola em período integral	Podem contar com uma das opções, mas é a mãe a principal responsável pelo cuidado e tarefas domésticas	Podem contar com uma das opções, porém a centralidade está no casal e no bem-estar da família	Relevância no apoio da escola pública em período integral	Precisam de delegação para dar conta da conciliação trabalho-família	Podem contar com uma dessas opções, mas cabe ao homem ser o principal responsável pelo cuidado	Contam com pouco apoio externo	Contam com pouco apoio externo
Pais	C5, R21	C7, C4, C8, R20	PF6, PF8, PF9, PF10, PF11	P1, P7, P8	R22, R1	C9, C10, C6, C3, C2, PF7, PF4	C1, PF3, PF1, PF5, P6

Fonte: Pesquisa de campo da autora, realizada em mar./abr. 2016.

É preciso esclarecer que nenhum dos entrevistados se enquadraria inteiramente nas descrições estabelecidas para cada modelo, mas eles apresentaram, no momento da entrevista, atributos que se identificavam mais com um do que com os demais. É um retrato do momento que estavam vivendo. Assim, é importante levar em conta que as circunstâncias da vida de cada indivíduo são dinâmicas e sujeitas a alterações significativas, ocasionando muitas vezes mudanças de perfis/modelos.

Tendo em vista os relatos dos entrevistados e as experiências que viveram e estavam vivendo naquele momento, foram escolhidos quatro modelos, um deles subdividido em dois. Esses modelos tiveram por base a literatura exposta resumidamente acima, que foi trabalhada e adaptada.

A situação de desemprego apareceu na pesquisa como um fato marcante nos arranjos conjugais para a sustentabilidade da vida humana e a conciliação trabalho-família. Diante do desemprego de um dos cônjuges, cujas consequências desestabilizaram as dinâmicas e rotinas vivenciadas pelo casal, adaptações tiveram que ser efetuadas, tanto nas relações familiares como na divisão de responsabilidades e tarefas. Essas adaptações impuseram modificações que afetaram diretamente os modelos de paternidade inseridos até aquele momento. Por esse motivo e principalmente por ter ocorrido com quase a metade dos entrevistados (12 de um total de 28), mesmo não se caracterizando como um modelo, receberam um destaque: os pais e mães nessa circunstância foram inseridos no quadro, na situação de “paternidade desestabilizada e marcada por circunstâncias externas – mãe desempregada – pai desempregado”.

Vale lembrar que, como a pesquisa procurou pais participativos, em união heterossexual estável, não foi encontrado nenhum pai que seguisse o modelo tradicional de pai provedor, ausente e autoritário, assim como pais com a guarda dos filhos ou guarda compartilhada, pais de fim de semana, etc. Enfim, os perfis de paternidade dizem respeito a uma situação específica, vinculada à maneira de viver como casal e aos arranjos para compatibilizar o trabalho e a família.

7.1 Paternidade de Apoio

O perfil/modelo com as características levantadas por Wall, Aboim e Marinho (2010) corresponde a uma situação em que os pais estão num processo inicial de mudança, com intenção de serem mais igualitários, porém ainda conservam o padrão normativo dos papéis. A mãe trabalha para ajudar nas despesas da casa e o pai ajuda no cuidado e nas tarefas domésticas. Na esfera privada, o ambiente doméstico é o espaço da mulher, e a responsabilidade pelo trabalho nesse ambiente é dela. Os conflitos na divisão do trabalho são amenizados pelo apoio externo – avós, diaristas, empregadas, ou ainda pela escola pública em período integral. Mesmo assim, cabe à mulher a conciliação e a gestão de como serão organizados os horários, os dias da semana, quem faz o quê, de que forma e quando.

R21 conta muito com as avós, que se revezam no cuidado da filha, de segunda a quinta-feira pela manhã. Sexta-feira a esposa fica com a menina. À tarde, esta vai para a escola particular. A arrumação e limpeza da casa ficam a cargo de uma diarista, que vai três vezes por semana, e as refeições são feitas na casa das avós na hora do almoço, nos dias de semana. No final de semana, participa do cuidado da filha. Não sentem necessidade de arrumar a casa, e as refeições são feitas em restaurantes. Comentando sobre sua rotina, R21 assim se expressou:

> – Na parte da noite, quando eu chego em casa cedo – cedo para mim é entre sete e sete e meia –, então elas já estão em casa há um bom tempo. Se a minha filha não está dormindo, o que geralmente acontece, eu fico brincando até onze horas, que é a hora dela deitar, isso diariamente. Quando eu não volto cedo para casa, na hora que eu chego em casa ela está dormindo. Eu sinto falta de frequentar mais o ambiente escolar mesmo. Ir buscar ela, conversar com a professora. Eu vejo que alguns pais têm isso, uma certa intimidade com a professora.

Explicou que não pega com mais frequência a filha na escola porque, como advogado, não pode modificar os compromissos com as audiências, que não têm hora para começar ou acabar, e que aquele dia do preenchimento do questionário tinha justamente sido uma exceção. Procura compensar as ausências estando mais próximo nos finais de semana, nas festinhas e eventos escolares.

PF4 é um caso típico de dificuldade de enquadramento em um modelo específico. A esposa trabalhava até que a filha mais velha fosse para o ensino fundamental e perdesse a possibilidade de frequentar a escola em período integral,

característica que permitiria estar no modelo que denominei de “marcado por circunstâncias externas – mãe desempregada”. No entanto, os padrões normativos dos papéis de gênero são tão evidentes no discurso desse pai, que minha intuição me direcionou para o modelo de paternidade de apoio, pois acredito que, numa situação de ambos estarem trabalhando, o pai teria um papel de apoio dentro de casa. Nas palavras dele:

> – Eu gosto que ela trabalhe, porque, além de eu dar o que ela precisa, é sempre bom [...] também ela pode comprar as coisas para ela, ela tem [...] a mulher sempre tem vontade de comprar bastante coisa para os filhos. Às vezes o homem já pensa mais com a razão e a mulher já vai mais no coração, né?

Comentando sobre o tempo em que a esposa trabalhava: “Eu ajudava, eu passava e pagava eles, e daí a parte da janta era eu que fazia. A casa ela deixava limpa. Daí a gente sempre se ajudou, só no período das férias que eu ajudava tudo”.

C5, embora participe de várias tarefas domésticas, deixa claro que lavar roupa não é com ele, nem a higiene das filhas: “Essa parte é mais ela que mexe, porque é duas meninas, né? Eu não [...] não [...], ajudo de vez em quando, mas só que eu estou evitando o máximo pelas idades delas, já estão com quatro e seis anos”. Sobre o trabalho da cônjuge:

> – Minha esposa está trabalhando por teimosia, porque ela resolveu querer trabalhar. Mas eu não queria que ela trabalhasse. Mas, como ela quer trabalhar [...]. Mas é até bom, porque ajuda a desenvolver a pessoa. Porque ficar só em casa acaba dando discussão e briga, então é melhor que trabalhe, porque já ajuda em alguma coisa. E na verdade ela, com o serviço dela, está me ajudando muito, porque há crise no Brasil.

7.2 Paternidade Conjunta

Na paternidade conjunta, o foco central é a família e o seu bem-estar. Há um esforço conjunto de conciliação trabalho-família para o funcionamento doméstico, através da cooperação, configurando uma coparentalidade. A descrição desse modelo coincide com a dos modelos base 1 e 2. Esses pais se reconhecem como precursores de uma maneira mais igualitária de exercer a paternidade e valorizam o vínculo que construíram com seus filhos, através da presença constante e do envolvimento na responsabilidade em atender suas necessidades diárias. Por outro lado, “o papel

paterno está mais sujeito a contradições entre ideais e possibilidades de ação, pois a principal responsabilidade pelos recursos econômicos nem sempre é conciliável com a prática de uma paternidade próxima e relacional." (MARINHO, 2011, p. 146). A presença e proximidade são mais importantes do que as tarefas propriamente ditas. Desse modo, quando a vida profissional exige mais do pai, a responsabilidade passa automaticamente para a mãe. A valorização da carreira de ambos é visível, porém a mãe normalmente recebe salários menores e encarrega-se da gestão familiar, já que na dúvida cabe a ela assumir a responsabilidade.

> A delegação extensiva do trabalho doméstico ou dos cuidados às crianças não é, aqui, uma solução, dado que não se coaduna com a coesão familiar. Com efeito, é preferida uma delegação ocasional: das limpezas, do passar a ferro, ou dos cuidados às crianças pelos avós (WALL, ABOIM; MARINHO, 2010, p. 317).

7.2.1 Paternidade Conjunta com Salários Maiores dos Pais

R20 participa em todas as atividades de cuidado, mas segue sempre a orientação da esposa na definição de como fazer:

> – Na verdade, é quando eu tenho dúvidas ou quando é a preguiça minha de não querer fazer, entender como funciona, mas, quando ela me pede certas coisas que eu não faço, é porque eu não sei qual a melhor forma de fazer aquilo. Questão de conhecimento mesmo, por mais simples que seja, cortar fruta, por exemplo, eu não tenho o hábito [...] mamão eu saberia para mim, mas para ele eu não sei se tem alguma [...] que é um troço ridículo, né? Não deveria ser diferente, deveria ser igual (risada). A questão é eu ver uma vez ela fazendo e aí eu copio e faço, mas daí do meu jeito, mais prático, né?

Ele se dá conta de ter usado um exemplo que o afastaria da igualdade e se corrige. No final da frase, com um toque sutil, se coloca numa posição de superioridade, evocando a praticidade no ato de efetuar uma tarefa.

C7, conforme já foi comentado, considera importante um ajudar o outro e dividir as despesas, pois assim conseguem conquistar seus objetivos. Ele fica com as crianças à noite enquanto a mulher estuda, mas em dado momento fala: "Se eu não lavar, acabar esquecendo, ela lava. Tem uma coisinha ou outra que eu acabo esquecendo e ela vai lá e faz, mas não tem briga, não". Pelo discurso pode-se entender que ele faz, mas depois ela vai conferir e complementar o que faltou fazer.

C4, imigrante haitiano, ainda não fluente no português, evoca a Bíblia para se exprimir:

> – Porque disse também a palavra de Deus: um homem tem que respeitar a mulher e repartir tudo que nós tem juntos. Porque esse não tem um peso mais pesado que o outro. Esses pesos deve ter as mesmas forças. Não tem brigar, essas coisas. Se ela pode fazer, eu também pode fazer. Se a menina fazer cocô, não tem que ter mulher para limpar, homem também pode limpar.

C8, em um segundo casamento, comenta que tem um comportamento diferente nessa relação, estando mais presente e participando mais no cuidado do filho: “Eu trabalhava muito, então eu viajava demais também. Com os meus dois filhos maiores, eu não fiz nem 5% do que eu faço por esse meu, mas não porque não queria fazer, foi falta de tempo mesmo. Pouco fiz com eles, comparando com esse daqui”. Esse foi um perfil que gerou dúvida no momento de definir o modelo em que seria colocado. Poderia estar no modelo a seguir, já que conta com uma vaga na escola pública de qualidade em período integral; tem um salário um pouco mais elevado do que o da companheira; tem um respeito grande pela carreira dela: “Eu acho que ela é muito boa no que ela faz”.

7.2.2 Paternidade Conjunta com Salários Iguais

Na minha pesquisa de campo, conversando com os pais e posteriormente analisando as informações coletadas, deparei-me com situações não previstas nos estudos realizados na Europa e citados anteriormente. Esses casos são ligados aos pais de filhos que frequentavam os Centros Municipais de Educação Infantil, de qualidade e em período integral, que tinham renda igual à de suas parceiras e dividiam o cuidado e o trabalho doméstico. Nesse cenário, a família delega à escola pública o cuidado no sentido da sustentabilidade da vida humana – presença, estímulo ao desenvolvimento, parte da necessidade com a higiene e a maior parte da alimentação diária. Isso permite que os dois membros do casal possam se dedicar à vida profissional, com a segurança de que seus filhos estão sendo bem atendidos. Com a conciliação trabalho-família parcialmente resolvida, conseguem dobrar a renda familiar. Esse fato repercute na relação, pois permite à família realizar o dobro dos projetos

comuns, comparando-se à situação de apenas um estar no mercado de trabalho. Outro achado interessante foi um certo posicionamento afirmativo da mulher, em certas circunstâncias, percebido com clareza no discurso de alguns entrevistados e, em outros, de forma mais sutil. Também é importante destacar que esse contexto, envolvendo os entrevistados, foi encontrado apenas na escola pública e em um CMEI. Na escola privada, os entrevistados com renda igual se enquadravam na paternidade associativa, já que a equivalência salarial estava combinada com uma percepção maior de igualdade de gênero e informações sobre a divisão mais equitativa do trabalho, que nos casais das escolas públicas não ficam tão claras. Não foi possível estabelecer a causa dessa constatação, ou seja, encontrar o caso apenas em uma escola e na outra não, porém vale lembrar que essa unidade se localiza num bairro mais isolado e novo de Curitiba, com muitos conjuntos habitacionais populares. Por ficar na Administração Regional Bairro Novo, mais especificamente num local que teve seu auge de desenvolvimento neste século, seria possível dizer que esse grupo faz parte do que Neri (2011) chama de a nova classe média. A escola foi inaugurada em 2008, e os moradores vieram para a região também nessa época. São espaços, comunidades e famílias em construção. Esses casais, especificamente, têm ensino fundamental ou médio e renda equivalente a aproximadamente o duplo salário mínimo regional.

Nota-se que parecem estar também num processo de construção. Os pais ainda falam em “ajudar” nas tarefas domésticas, mas percebem que não teria como ser de outra forma.

PF6 diz: “Não, antigamente não, só depois de casado. [...]. Ela pediu, e também a gente vai se tocando, né? Aí eu falei: então vamos, né? Aí eu ajudo ela. Senão tem briga em casa, daí tem que ajudar”.

Sobre o trabalho da esposa, PF9 afirma: “Olha, no momento ela ‘tem que’, tem que trabalhar, no momento não tem como, né? Luz, telefone, água, conta do dia a dia. Só um não dá, né? As crianças sempre estão pedindo alguma coisa, uma coisa diferente, né? É bom os dois”. Perguntado se mudaria alguma coisa se ele ganhasse bem, respondeu:

> – Ah, se eu ganhasse bem, não precisava, não. Eu falei para ela que, se eu ganhasse bem, ela não precisava, podia ficar com as crianças. Questionado se a esposa concordaria, disse: Ah, aí não sei, aí é a parte dela, né? Acho que ela não aceitaria muito, porque ela ia querer ganhar dinheiro. Comprar as coisas que ela gosta, porque mulher já sabe, né? Salão, tudo [...] vaidade, né? Daí eu não sei da parte dela [...].

PF9 admite que hoje em dia é essencial que os dois trabalhem, que é difícil para um sozinho. Questionado se sua posição mudaria se ele ganhasse bem, respondeu:

> – Olha, fica difícil responder para a senhora. Porque tem pessoas que ganham tão bem, e elas trabalham também. Os médicos, médico com médica que ganham ótimo, advogado com a advogada que ganham bem, atriz com ator ganham bem (com ênfase no bem) e trabalham. Por que que a gente também não poderia? Acho que a questão de salário também não está envolvendo. Acho que o que conta é a pessoa mesmo, se ela for do trabalho, não é o dinheiro que vai fazer ela ficar em casa. Tem aquela necessidade que eu falei e a pessoa é trabalhadora, tem aquela vontade de levantar cedo e ir para o seu trabalho. Eu acho assim.

Sobre a divisão do trabalho doméstico, PF8 diz: “Cada um tem a sua consciência, um tem que ajudar o outro”. Sobre a maneira de fazer e o posicionamento da mulher com relação a isso, explica:

> – Reclama, principalmente quando arrumo a cama. Eu já nem arrumo a cama, porque, se fica um tortinho no lençol, ela tira tudo e joga no chão. Eu falo que fiquei meia hora tentando arrumar a cama e você vem e joga! Ah, mas você deixou torto. Mas eu não sei, não consigo. Ela é muito detalhista nas coisas, ela fala que eu lavo louça melhor que mulher, que eu lavo, seco, guardo tudo, limpo a pia e deixo tudo bonitinho. Ela fala: na louça e no banheiro você lava bem, mas o resto [...].

Pergunto se isso gera conflito, e ele responde: “Não, só brincadeira mesmo [...]. É [...] mas tem que saber lidar”.

Essa posição de igualdade como provedores está vinculada à possibilidade de ter um emprego formal, que deve respeitar o salário mínimo regional, o que, por imposição legal, iguala o salário de homens e mulheres. A partir do salário mínimo, os ganhos podem ser maiores ou menores, conforme o mercado e as normas e valores culturais vigentes. E o que se percebe é que, de alguma forma, isso induz a uma igualdade prática efetiva, mesmo que não se expresse numa igualdade de gênero ou divisão sexual equitativa do trabalho doméstico.

7.3 Paternidade Associativa

O princípio formador da paternidade associativa é a equidade – equidade dos papéis de gênero, da realização profissional e familiar.

> Estes são homens altamente qualificados e que estão tão empenhados na vida profissional como as parceiras, o que acontece no quadro de um relacionamento baseado em princípios da igualdade, autonomia e gestão cuidadosa do tempo familiar e individual (WALL; ABOIM; MARINHO, 2010, p. 321).

Dessa forma, os dois membros do casal desenvolvem e valorizam suas carreiras profissionais, ao mesmo tempo que assumem as responsabilidades pelo cuidado e pelo trabalho doméstico. Porém, para dar conta desse desafio e conseguir conciliar as esferas produtiva e reprodutiva com equidade e qualidade de desempenho, esses casais de dupla carreira necessitam de um alto grau de delegação. A presença de empregadas domésticas, avós e escolas de educação infantil de qualidade são essenciais durante a semana. Assim, as questões ligadas à equidade de gênero, da sociedade como um todo, podem permanecer inalteradas, pois outras mulheres se responsabilizarão pelo cuidado: as avós e as empregadas domésticas. Ao delegar para as empregadas domésticas, a empregadora resolve seus conflitos, porém as contratadas permanecem com seus próprios conflitos, aumentando assim a distância entre as classes sociais e de renda (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Esse modelo é compatível com três dos oito pais de escolas particulares entrevistados:

P8 é médico, casado com uma médica e ambos foram fazer residência em São Paulo em momentos alternados, antes de terem os filhos. Por opção, decidiram organizar os horários de trabalho de forma a poderem revezar a presença junto às crianças. Contam com empregada para todas as tarefas domésticas e usam o tempo em que não estão trabalhando para si próprios e principalmente para as crianças. P8 faz exercícios das 7h30 às 8h30 na academia do prédio onde mora e fica com as filhas até as 13h00, quando vai para o hospital onde trabalha. A esposa trabalha de manhã e fica com as crianças à tarde.

> – Trabalhar o dia inteiro, sair de manhã cedo e voltar para casa à noite, e ver só um período e no final de semana os filhos [...] para mim [...] eu não ia ser feliz, né? Então a gente ajeitou pensando nisso. Nós temos amigos, a maioria médicos, que não fazem isso, mas a gente [...] ah [...] não sei se é o nosso viés ou não, né? Que o filho [...] às vezes [...] fica um pouco largado, não sei [...] a gente percebe que o nosso [...] que a nossa ligação com elas é bem forte por conta disso. Pode ser [...] possivelmente, né? [...]. A nossa opção era estar com elas, porque daqui a pouco vai passar, vai passar essa fase, então eu não queria chegar mais pra frente e ter algum arrependimento. Puxa! Podia ter passado mais tempo com elas. Por que trabalhei tanto? E no final das contas não faz diferença. A gente consegue trabalhar menos e ter um rendimento bom, que não falta nada pra gente, então isso, claro, poxa! [...]. A gente [...] se eu trabalhasse meio período e visse que estava faltando dinheiro, aí realmente

> seria uma dificuldade, teria que repensar o modelo, né? Mas sem dúvida essa nossa profissão permitiu a gente fazer desse jeito.

P1 é empresário com boa flexibilidade de horário no trabalho, o que lhe permite dividir com a esposa, que está fazendo doutorado, as responsabilidades com o cuidado dos filhos e as tarefas domésticas. Contam com uma diarista, que vai duas vezes por semana. PF1 foi o filho mais novo, com duas irmãs mais velhas, e o pai é proprietário de um restaurante com salão de festas.

> – A gente vem de uma família que trabalhava muito duro [...] por isso a gente aprendeu. Eu e minhas irmãs, a gente tinha que trabalhar junto, pra ajudar. A gente lavava louça, varria o salão, varria o pátio. Trabalhava igual às minhas irmãs, a gente trabalhava desde cedo com meu pai.

P1 já traz da infância a participação igualitária no trabalho:

> – É tudo bem dividido, tanto o banho das crianças, fazer dormir, cada um faz um dormir... um dia um dá banho, no outro dia o outro, dependendo do que está fazendo na hora. Então a gente divide assim: quem está em casa agiliza uma coisa, para quando o outro chegar já estar pronto, assim, né?

Sobre a carreira da esposa, afirma: “Na verdade, eu acho que todo mundo deveria estudar. Eu não tenho dom de fazer o doutorado, eu fiz faculdade e tudo, mas eu gosto de trabalhar. Ela não, ela tem o dom, ela gosta de estudar, ela estuda bem. E eu acho que tenho que incentivar”.

P7 é a segunda geração de pai e mãe que trabalham. Conta que eram três filhos homens e que tinham suas tarefas em casa, sobretudo quando os pais viajavam. Tinham que cozinhar e manter a casa limpa e arrumada, por exigência da mãe, que conferia no seu retorno. Ele é professor de música e trabalha em locais diferentes, podendo organizar horários para se adaptar às responsabilidades no cuidado e nas tarefas domésticas. Eles contam com o serviço de uma diarista e com a sogra, que vai no mínimo uma vez por semana para ficar com os netos. A esposa, que estava em licença-maternidade, é psicóloga e tem um trabalho com horário fixo no período da tarde, quando o filho vai para a escola, e horários variáveis no período da manhã. Sobre a carreira da esposa, diz:

> – Eu acho que é fundamental ela ter a carreira dela, o que ela escolher. Para mim isso sempre foi muito claro [...] nunca me passou pela cabeça as mulheres ao meu redor não terem uma carreira. A minha mãe sempre teve a sua profissão, os outros cuidados da vida, da casa e dos filhos sempre foram paralelos à carreira dela.

Sobre o planejamento das carreiras:

> – Isso a gente [...] eu e a minha mulher já conversamos bastante, assim. É que [...] oportunidades na vida, tanto para mim quanto para ela, um apoia o outro, e nesse sentido para mim é bem tranquilo [...] é bem tranquilo de que um vai apoiar o outro. A gente sempre senta e conversa para ver como vai ser a nossa vida, quando tem alguma mudança, ou alguma oportunidade.

7.4 Paternidade Apropriativa

Este modelo também é descrito nos dois modelos de base e refere-se a um funcionamento familiar peculiar, que tem uma dinâmica com um quadro normativo moderno, em que há uma valorização da carreira de ambos, e os homens reconhecem que devem dividir as tarefas domésticas, o trabalho e cuidado de forma paritária. O que o diferencia é o fato de os homens considerarem que são os “atores principais da vida familiar e sublinham a necessidade de serem eles a administrá-la e a organizá-la, de alguma forma desvalorizando as suas parceiras, que, a seu ver, precisam de orientação por terem menos competência que eles” (WALL; ABOIM; MARINHO, 2010, p. 323). Sendo assim, nesse modelo, o que prevalece é a vontade e a opinião do pai, que se apropria da definição de como deve ser o trabalho de cuidado. Modak e Palazzo (2002) chamam a atenção para o fato de que, ao mesmo tempo em que esse modelo demonstra ser inédito pela intensidade emocional e prática no cuidado dos filhos, mostra-se clássico no sentido da repartição do poder no casal.

R22 é empresário e tem bastante flexibilidade de horário, podendo passar com os filhos mais tempo do que a esposa, que é funcionária pública e precisa cumprir horário estabelecido. Com isso, fica mais com os filhos e, inclusive, como já mencionado anteriormente, diz que os filhos gostam mais dele do que dela. Com relação às escolhas da esposa, diz:

> – Às vezes ela fala pra mim: eu vou sair, vou pedir licença para cuidar dos filhos, vou arranjar um meio expediente, um trabalho que seja meio expediente. Aí eu digo: você vai ficar louca, você vai ficar só falando em filho, em criança, você vai pirar! Eu tenho certeza disso: ela precisa ter uma vida fora, uma vida profissional, alguma coisa que ela tenha orgulho de fazer!

R1, também empresário, trabalha meio expediente para poder ficar com o filho no período da manhã. Também já foi descrita a participação dele como pai, com muito

mais intensidade do que a mãe, e como ele se orgulha, afirmando: “Ele tem uma afinidade muito maior comigo do que com a mãe”. Ou ainda:

> – Ela é mais fria, sabe? Ela teve uma mãe e um pai. O pai é boa pessoa, mas ela teve uma mãe fria [...] até a semana passada eu estava falando isso para ela, ela é um pouco mais fria, eu sou mais chocadeiro, sabe? Um mês e meio atrás, era só o pai, só o pai. A mãe chegava [...] ele acordava de noite, a mãe ia lá, e ele dizia: não, a mãe não, só papai. Então eu acho que nesse momento ela se chateava. Tipo ele brigava com ela, batia nela. Ela ia trocar ele, fazia alguma coisa e ele batia nela, só nela. Então, ele parecia que não tinha o respeito que ele tem pelo pai.

Com relação às decisões:

> – Eu acho que, no momento que eu optei por ter um filho, é o momento que eu tenho que saber que vou ter três, quatro, cinco anos da minha vida nos quais vou ter que me dedicar ao meu filho. Quando ele tinha cinco meses, a família da minha esposa ia fazer uma viagem, como faz todo ano. Iam para a Califórnia andando de carro e tal, daí eu falei para a “X”: sinto muito, esse ano a gente não vai, porque esse não é o tipo de viagem para levar nosso filho. Eu tenho que saber que, a partir do momento que eu tomei a decisão de ter um filho, eu tenho que saber que eu vou passar um tempo com ele, vou ter que abrir mão de muita coisa.

A participação ativa no cuidado dos filhos e uma presença mais constante, aliada à valorização da carreira da esposa, dão a esses pais um caráter mais igualitário e contemporâneo, porém seus discursos ainda guardam traços tradicionais de hierarquia quanto à competência, que, nesse caso referem-se à competência no cuidar e/ou definir prioridades.

7.5 Paternidade Desestabilizada e Marcada por Circunstâncias Externas

Esta situação, colocada em destaque, aparece diante de uma questão conjuntural que, por algum motivo externo às opções e visões de mundo do casal, desestabiliza as dinâmicas e rotinas, marcando a forma de conciliação trabalho-família. Dos 28 entrevistados, 12 estavam nessa situação, ou seja, um dos cônjuges desempregado. Essa mudança na conciliação influi diretamente na vivência cotidiana do trabalho doméstico e, sobretudo, no cuidado dos filhos sem autonomia. O desemprego foi o fator de grande relevância nas escolas públicas, e houve apenas um caso na escola privada. Numa conjuntura de crise no país, os empregos de menor

renda parecem ter sido primeiramente afetados. Outro diferencial encontrado diz respeito ao sexo do desempregado: no CMEI Cidadania, foram as mulheres que mais sofreram essa situação, enquanto no CMEI Paulo Freire foram os homens. Ainda não estão disponíveis os dados estatísticos e as análises socioeconômicas que possam auxiliar na interpretação desse fato. De qualquer forma, é interessante observar como as maneiras de se adaptar a uma realidade inesperada e desfavorável podem ser diferentes entre si, dependendo de quem está desempregado.

7.5.1 Mãe Desempregada

Partindo de uma situação de casal com duplo emprego, a mulher perde o emprego, e a família tem que se adaptar a essa nova realidade. No caso do desemprego feminino, é muito clara a presença das desigualdades de gênero, tanto nas relações familiares como nas relações sociais, que com mais frequência responsabilizam e impulsionam a mulher ao trabalho de cuidado. São mulheres que perdem o emprego após a licença-maternidade; que param de trabalhar para cuidar dos filhos quando estes entram no ensino fundamental e não conseguem vaga no contraturno; ou ainda quando, após a licença-maternidade, só podem voltar a trabalhar depois de conseguirem uma vaga na pré-escola pública integral.

A companheira de C2 estava desempregada fazia pouco tempo e em busca de outro emprego. Contadora, tinha uma renda semelhante à do marido, metalúrgico, e dividiam as tarefas domésticas e o cuidado do filho de quatro anos. O entrevistado ainda participa, mas com menor intensidade, já que ela dispõe de mais tempo. Sobre a carreira da esposa, assim se manifestou:

> – Olha, é assim [...] ela é formada em Contábeis, ela trabalhou muito pouco tempo como contadora, então eu sempre falo para ela, que eu acho que ela tem que ter um pouco mais de coragem. De repente até abrir um negócio para ela. Porque a gente sabe que isso é um negócio que dá dinheiro. Hoje em dia isso aí dá dinheiro. Mas ela [...] acho que falta um pouco de coragem para ela. Ah, vai dar certo, não vai dar certo, ela fica sempre no meio da dúvida de fazer as coisas. Talvez, se ela tivesse um pouco mais de coragem, a situação seria bem melhor hoje, né? Talvez eu não tivesse nem trabalhando, poderia estar ajudando ela em alguma coisa, entendeu? Mas ela, assim [...] é complicado enfiar na mente dela. Tem que ter um pouco mais de coragem. Mas estamos aí lutando.

A família de C10 enfrenta uma situação comum para muitas outras, em que um membro do casal foi obrigado a parar de trabalhar para cuidar da filha, que, ao entrar

no ensino fundamental, passou a estudar só meio período. A necessidade de buscar ou levar no meio do dia e ficar com a criança no tempo em que ela não está na escola encaminha muitas mães para o desemprego, o que diminui a renda familiar e a autonomia da mulher, que normalmente é a que assume essa responsabilidade. Sobre a volta de sua esposa ao mercado de trabalho, relata:

> – Ah, sim, é sempre bom, né? Sempre bom, na renda [...]. Porque às vezes, é assim [...] eu consigo sustentar a casa sozinho, só que às vezes é [...] não consigo comprar as coisas que as crianças querem, quando elas querem. Tipo: ah, pai, eu vi um brinquedo lá, me compre uma *monster high*. Daí eu tenho que me organizar uns dois meses para depois comprar a boneca dela. Aí, se minha esposa estivesse trabalhando, ela podia tirar do salário dela, só para comprar essas tranqueiras assim.

Com uma filha de nove meses que já tinha conseguido a vaga no CMEI, a esposa de C3 estava em busca de um novo emprego, pois o que tinha perdeu quando voltou da licença-maternidade. O casal está confiante por ter conseguido a vaga no berçário do CMEI:

> – Muito bom, muito bom, porque ajuda a minha esposa. Ela pegando um novo emprego ajuda a complementar a nossa renda. Porque o país do jeito que está hoje [...] eu não ganho mal, mas! Você vai no mercado, o que você fazia uma ano e meio atrás, não vamos muito longe, você não consegue fazer metade hoje. Entendeu? Então aumentou tudo. A gente já não conseguia fazer muita coisa por causa dos planos que a gente tinha. Até eu mesmo construí a nossa casa, comprando material, pagando as prestações do material, então a gente já não fazia muita coisa, então hoje menos ainda. Então pagar uma creche hoje está bem difícil, bem difícil. Então essa vaga foi muito bom, muito bom mesmo.

E sobre a carreira:

> – Importante. Importante que ela continue trabalhando, porque é o trabalho que constrói a pessoa. Nada contra quem fique em casa, não tenho nada contra isso, mas eu acho que, quanto mais a gente se relaciona com as pessoas, com o próprio trabalho, melhor a gente fica. Então, se eu saísse agora para ganhar 3, 4, 6 vezes a mais, eu gostaria que ela continuasse trabalhando.

Como as entrevistas foram feitas no início do ano, logo que as aulas começaram, outros dois pais entrevistados também tinham acabado de receber a notícia da conquista da vaga, e as crianças estavam nos primeiros dias de frequência.

C6 comenta sobre a importância do trabalho remunerado da mulher: “Até para ela, mas também pelo dinheiro, para ajudar, nós pagamos aluguel, tudo, né? Está bem difícil só um trabalhando”.

C9 aborda a questão da carreira da esposa:

> – Então, a gente está fazendo isso para ela tentar [...] ver se ela consegue alguma coisa na área dela, né? Ela estava na área, né? Só que daí deu algumas complicações e tal, que veio, na forma que ele nasceu. Daí a gente optou por ela ficar em casa e curtir ele, né? Então, agora, voltando, ela pode procurar e voltar a ser [...] o que ela gosta de fazer, né?

PF7 vive numa situação de pobreza: é catador e tem uma renda que ele estima ser em torno de R$ 250,00 mensais, e a companheira não trabalha, pois cuida dos filhos mais velhos, que não estão no CMEI.

7.5.2 Pai Desempregado

A situação de desemprego masculino pode ser vivenciada de maneiras distintas no cotidiano das famílias com filhos menores. Alguns pais assumem as responsabilidades pelo trabalho doméstico e de cuidado, redefinindo os estereótipos de gênero e os papéis tradicionalmente atribuídos aos pais e às mães. Outros passam a participar mais, mas a mulher ainda é a gestora dos assuntos familiares, e outros ainda se negam a fazer modificações significativas na divisão sexual do trabalho, permanecendo nos papéis conservadores, mesmo que estejam temporariamente sem poder assumir o papel de provedor. Os pais participantes da pesquisa estavam entre as duas primeiras opções, em direção à mudança dos padrões rígidos de papéis de gênero.

Pedreiro autônomo, PF1 estava desempregado fazia um mês. Falando sobre sua rotina diária:

> – Ah, a gente faz junto, eu ajudo muito ela, e agora que eu estou parado ultimamente, quem mais faz sou eu, né? Ela chega, eu já estou com a janta pronta, aí acaba de jantar, lavo a louça e é assim. Limpar banheiro, você faz também? Orra, é o que eu mais faço (risada), cozinhar, se tiver que sair para comprar alguma coisa [...] só não lavo roupa. Alimentar os filhos? Aí, já é comigo também. Alimentar o filho, higiene é mais eu, porque estou desempregado, fico mais em casa.

Sobre a carreira da esposa:

> – Para começar, ela trabalha desde os 14 anos. Ela fazia estágio, então ela era [...] gosta de ser independente, ter o dinheiro dela, porque na época ela ficou desempregada, ela queria tal coisa daí ela falava pra mim: você tem dinheiro para me arrumar pra eu comprar tal coisa? Aí eu falava: você sabe, tem o cartão, você tem a senha, vai lá e compre. Mas daí não pode, eu tenho que avisar você. – Tá bom! Então ela sempre gostou de ser independente, sabe? Eu acho isso importante, ela ter o dinheirinho dela para comprar tal coisa, às vezes pega um pouco, pode inteirar, eu acho muito importante.

PF3 está desempregado há dois meses, e a esposa é empregada doméstica registrada. Tem um filho de 4 anos que frequenta o CMEI e uma filha de 12 anos que o ajuda em algumas tarefas na sua rotina diária: “Faço comida, dou banho no piá, ponho a roupa na máquina – fico mais em casa, então ponho a roupa para lavar. A limpeza é por conta da mulher. Cada um que usa, limpa o banheiro. Lavar a louça é a menina e ela. Compras diárias é mais eu”. Com relação ao cuidado, o acompanhamento escolar e a saúde permanecem como incumbência da esposa.

C2, técnico em segurança do trabalho, desempregado há mais tempo, foi o único que demonstrou acomodação, sem alterações devido ao desemprego. Diz que está pensando em abrir um negócio, mas que a esposa não concorda muito. Sobre a divisão de tarefas, percebe-se que apenas na louça tem uma participação efetiva. Nas demais tarefas, em algumas ajuda, em outras é sempre a cônjuge. Orgulha-se muito do trabalho da companheira:

> – Eu vejo como uma vitória para ela, sabe? Ela veio do interior do Paraná, quebrou muito a cabeça aqui em Curitiba, sozinha! Deixou os pais lá e veio para cá sozinha. Então, trabalhou em mercado, trabalhou em floricultura e nada deu certo, assim de prosperar para frente, né? Eu vejo que é uma vitória para ela. Ela fez o concurso, passou na Prefeitura há 10 anos atrás, está trabalhando. Eu vejo que ela é batalhadora, é guerreira, sempre pontos positivos para ela, porque eu não vejo negativos, né?

Já PF5 experimentou uma transformação significativa em sua vida. Há seis meses passou de gerente de uma loja, trabalhando mais de dez horas por dia, para o desemprego. Enquanto trabalhava, participava muito pouco das questões familiares. “Teve um tempo que eu só trabalhava e ela fazia as coisas da casa. Mas aí eu era muito ausente, era difícil. Mas agora a gente está conseguindo levar bem. Até pelos horários que eu estou trabalhando”. Faz alguns trabalhos esporádicos e informais. Sobre as consequências das mudanças que ocorreram, afirma: “A gente sobrevive bem, é óbvio que o salário caiu pela metade, mas a gente convive melhor até. Não tem aquela coisa de nunca estar em casa. Agora a gente está convivendo melhor”. Numa condição rara, pode contar com a vaga no CMEI para o pequeno e o contraturno para a filha de nove anos. O casal dispõe de tempo livre para que os dois trabalhem. Sobre a carreira da esposa: “É muito importante, não tanto pelo dinheiro, mas ela é muito mais feliz trabalhando. Porque teve um período que não precisaria, mas é importante para ela. Aí agora é essencial, porque, se ela não trabalhar [...] sem o salário dela, não dá. E é assim a vida”.

Também é considerável a alteração da realidade vivenciada por P6: desempregado, mudou de cidade em função da oportunidade de emprego da companheira. Nas palavras dele:

> – Quando a gente morava em São Paulo, eu trabalhava 10, 12, 14 horas, às vezes 16, às vezes 18 horas, às vezes 22 horas num dia, então basicamente eu não fazia mais nada na casa. Eu lavava uma louça de noite, às vezes no final de semana, às vezes trabalhava no final de semana, então eu fazia pouco. A gente mudou para Curitiba [...] e a gente tinha uma moça que ajudava a gente lá em São Paulo [...] mudou para Curitiba e a minha esposa começou a trabalhar, e a gente não tinha ninguém para trabalhar aqui, aí eu fazia tudo (ênfase no tudo), eu varria a casa, lavava a louça, fazia almoço, lavava a roupa, arrumava as coisas (risada), cuidava de criança, né? Então era muito diferente. Agora a gente tem uma guria que está ajudando a gente, então aí essa parte toda de arrumar a casa está com ela. Eu fico assim meio na cozinha, fazer almoço, preparar a comida e ela me ajuda também. E assim eu consigo arrumar um tempo para trabalhar e fazer os *freelances*, porque senão eu não consigo. Então, quando a gente mudou para cá, acho que eu fiquei uns 3 a 4 meses direto, e eu não conseguia fazer mais nada, né? Se eu pegasse um *freelance*, não dava, porque cuidar de criança, arrumar tudo, não sei o quê, trabalhar, que horas? Então [...]. Agora eu estou conseguindo fazer alguma coisa.
> – E como que foi para você essa experiência?
> – Primeiro, é muito duro, né? Porque você não tem tempo para nada. Era acordar, preparar o café da manhã, aí eu e a minha esposa preparávamos juntos o café da manhã. Mas aí ela saía e eu ficava com as duas crianças em casa. É [...] assim [...] os dois brigando, um empurrando o outro e tal. A hora que eu conseguia que o menor dormisse, era tipo 10 da manhã já, né? Então eu ia lá e tal, tirava as coisas da mesa, botava as coisas para lá, brincava um pouco com eles, fazia o suco, tomou o suco, botava para dormir e o outro aqui. E agora? Ah, "X" (filho mais velho), quer ver um filminho no Ipad? Tá, vê um filminho no Ipad. Aí ia lavar a louça, ia fazer o almoço, para quando a minha esposa chegasse, meio-dia e pouquinho, ter almoço para dar para as duas crianças, né? E ela poder levar o "X" para a escola. E aí eu passava a tarde com o menor, e aí à tarde já não dorme mais. Então [...] o que é que eu vou fazer? Ah! Vou passear, vou na Praça do Japão levar ele lá. Vamos no supermercado, vamos inventar o que fazer, inventar brincadeira, vamos ler uns livros aqui. Então [...] vamos dizer assim [...] torcendo para ela chegar logo, sete da noite, então [...] quando ela chegava, eu já tinha dado banho no menor e tal, já tinha dado jantar, já estava preparando o jantar para o maior, né? Aí a gente botava o menor na cama, dava banho no maior, botava para ver um filminho aqui, oito e meia botava na cama. Aí a gente conseguia ver um jornal, comer alguma coisa junto, conversar, (risada) e só.

Em outro momento, relembra situações vividas e as compara com o momento atual:

> – É, eu já cheguei em casa e vi ela chorando, porque você sabe, lidar com criança é difícil, você fala, fala, fala e não adianta, você quer matar, mas [...] a gente combinou que não quer bater, então o que é que eu faço para não bater? Nossa, às vezes você está mal assim, chega em casa ela está chorando, tá vamos ajudar [...]. Eu reconhecia, falava pra ela: olha [...] e ela se sentia muito triste de não poder ajudar financeiramente, aí eu falava pra ela: o trabalho que você está fazendo em casa é muito mais importante do que o meu, você está educando nossos filhos. Então era muito mais importante do que o que eu fazia. Tá, eu estava ganhando dinheiro para a gente viver, mas eu não

> conseguia muito ajudar na educação, né, que eu acho que é mais importante. Então [...] hoje ela está superfeliz por estar trabalhando (risada).

Um aspecto importante revelado por esses dois últimos entrevistados foi que ambos demonstraram reconhecer uma certa compensação diante das circunstâncias do desemprego. Após o impacto de perder o emprego, de deixar de ser o provedor, diminuir significativamente a renda familiar, os dois se referiram a ganhos nas relações familiares, na proximidade e na afetividade.

Com esse panorama geral sobre as várias maneiras de vivenciar a paternidade e observando as informações do Quadro 7, percebe-se que dos 28 entrevistados, 16 foram incluídos em um dos modelos de paternidade e 12 se enquadravam na situação de marcados por situações externas – no caso, um dos cônjuges estava desempregado.

Da mesma forma, dois cenários se sobressaem. Por um lado, os 16 pais entrevistados que estavam numa condição de duplo emprego mostraram ter uma tendência a aumentar sua participação no cuidado e nas tarefas domésticas, alguns mais, outros menos, e a paternidade conjunta foi a mais numerosa. No entanto, para dar conta dessa participação e vivenciar uma partilha equitativa do cuidado e das tarefas domésticas, as famílias entrevistadas necessitavam de algum tipo de apoio externo. Esse apoio podia ser em forma de delegação para as avós, empregadas domésticas e, para as famílias de menor renda, a escola pública de período integral. Por outro lado, as famílias marcadas por circunstâncias externas, pelo desemprego de um dos cônjuges, expuseram questões relevantes de gênero. Cuidar dos filhos era a principal tarefa do cônjuge desempregado: a diferença estava no fato motivador. Enquanto o homem perdeu o emprego por questões conjunturais, as mulheres se sentiram na obrigação de cumprir seu papel social de mãe quando nasceu o filho e não foi possível conseguir vaga na creche integral[34] ou quando o(a) filho(a) mais velho(a) entrou no ensino fundamental não integral e a mãe abandonou o mercado de trabalho, por não ter outra opção de delegação do cuidado. Esse tipo de reforço dos papéis tradicionais de gênero – mulher cuidadora – pode contribuir para uma acomodação frente a mudanças na divisão sexual do trabalho, pois, já que está em casa mesmo, acaba fazendo a maior parte das tarefas. Muitas vezes retrocede em avanços já alcançados. Por outro lado, o desemprego masculino pode ser um impulsionador de

[34] Logo após o nascimento, algumas crianças estavam começando no CMEI, e os pais afirmaram que as esposas estavam esperando a adaptação para ir em busca de emprego.

mudanças quando a adaptação a essa nova situação traz modificações significativas nos papéis sociais, e a maternidade e a paternidade diluem seus contornos, com uma espécie de troca de papéis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em que pesem as persistentes assimetrias de gênero, a continuidade de pesquisas na área pode ajudar na melhor compreensão da dinâmica das mudanças e permanências das desigualdades. A opção de estudar a paternidade através dos homens vivendo a conjugalidade de duplo emprego e duplo cuidar mostrou-se reveladora, pois permitiu perceber o entrelaçamento dos arranjos e interações cotidianas dos casais, com as transformações na maneira de ser pai. É importante constatar também que essas transformações estão em andamento e que se desenvolvem de forma e intensidade diversa, ou seja, são complexas e plurais, e assim podemos dizer que estamos diante de paternidadeS em transformação. Não podemos esquecer que só participaram da pesquisa homens/pais que de alguma forma demonstraram serem participativos no trabalho doméstico e de cuidado.

Ao analisar as falas dos entrevistados, percebe-se que o termo *ajuda* é bastante utilizado, mesmo em situações que demonstram mais do que uma ajuda propriamente dita: no sentido de uma ação complementar, sem o sentimento de divisão de responsabilidade. Assim, é possível observar mais um exemplo de como a construção social está presente no cotidiano, inclusive na reprodução dos discursos, quando a escolha da palavra a ser utilizada para retratar o seu papel no espaço privado nem sempre retrata sua real atuação. Os entrevistados empregam a palavra *ajuda* como o senso comum considera que deva ser o papel do homem: ajudar nas tarefas domésticas e no cuidado.

O processo de destradicionalização e de mudança intergeracional demonstrado por três quartos dos entrevistados, que em algum grau estão alterando a maneira de ser pai, ao mesmo tempo que confirmaram a expectativa de mudança que motivou a pesquisa, não confirmaram as hipóteses iniciais. A primeira hipótese, que sustentava a ideia de que uma experiência anterior seria um ponto em comum entre os pais participativos, foi contestada pelos resultados encontrados sobre as mudanças intergeracionais; e a segunda, conforme a qual os homens participativos dividiam as tarefas e responsabilidades como uma opção consciente, valorizando a sustentabilidade da vida humana e a vida profissional e familiar de suas parceiras, conservou-se em parte. As mudanças verificadas não ocorreram de maneira simultânea e contínua, pois não houve um rompimento, uma passagem direta para

uma paternidade contemporânea e equitativa. Ou seja, é possível encontrar pais que participam do cuidado e do trabalho doméstico equitativamente, mas que guardam resquícios de comportamentos e valores com tendências tradicionais e vice-versa, assim como alguns poucos que abandonaram os padrões tradicionais e os que ainda permanecem neles. Assim, não houve um rompimento numa concepção binária: eram tradicionais e passaram a ser contemporâneos e equitativos.

Nesse processo de mudança intergeracional, chamou a atenção que um quarto dos pais entrevistados, todos com filhos em escolas públicas, afirmaram não ter convivido com seus pais e estar construindo a sua própria maneira de ser pai. Essa situação coincide com a de um dos mais famosos blogueiros e escritores sobre paternidade, Marcos Piangers, que publicou o vídeo *Pais presentes são heróis. Mães solteiras são guerreiras. Obrigado por existirem.*[35], no qual diz não saber o que é ter pai, mas saber o que é ser pai.

As percepções mais equitativas de divisão das responsabilidades e tarefas domésticas, em especial do trabalho de cuidado dos filhos menores, conforme já determinava a literatura, foram encontradas em número reduzido e só na escola privada, de pais com maior renda e escolaridade. Porém, de maneira geral, as famílias de casais que se apoiam mutuamente criam espaços nos quais a partilha do prover e da sustentabilidade da vida humana são mais visíveis, mesmo que não alcancem um modelo ideal de equidade, considerado nesta pesquisa como o modelo de paternidade associativa. Nesse sentido, a paternidade conjunta, que valoriza o bem-estar familiar, foi o modelo com o número maior de pais, um terço dos entrevistados.

As parcerias no cuidado, visíveis nos quadros de divisão de tarefas, foram também relatadas pelos pais que ficam com os filhos à noite, para que as companheiras possam estudar ou trabalhar em horários alternativos, e até pelo pai que disse não poder responder ao questionário porque tinha pressa, pois precisava dar banho e jantar para os filhos e depois buscar a esposa na escola onde ela trabalhava.

Somando-se a esses, outros fatores apareceram na pesquisa como determinantes na construção de uma paternidade participativa:

a) a flexibilidade de horário no trabalho remunerado, gerando oportunidade de uma presença mais efetiva do pai, atendendo às

[35] Disponível em: <https://www.facebook.com/marcospiangers/videos/vb.119093941507263/935736819842967/?type=2&theater>. Acesso em: 21 jan. 2017.

necessidades dos filhos no ambiente doméstico e na escola, em atividades extracurriculares, em consultas médicas e outros. Ser empresário ou profissional liberal e poder dispor com autonomia do seu tempo, sem precisar se justificar, apareceu como um diferencial importante na presença mais efetiva do cuidado;

b) os apoios externos recebidos, através de delegação para empregadas domésticas e/ou babás, da ajuda das avós e, principalmente, para as famílias de baixa renda, a oportunidade de vaga na escola pública de período integral. Essa última é fundamental porque, sem ter com quem deixar os filhos, são as mulheres que abandonam o mercado de trabalho e, no caso de duplo emprego de salário mínimo, a renda familiar cai pela metade;

c) o desemprego masculino – diferente do feminino, por não ter sido provocado pela necessidade de cuidar dos filhos –, embora tenha causado constrangimentos e até sofrimento, foi também impulsionador de uma paternidade mais comprometida e de uma formação de vínculos mais próximos.

Com relação aos dois grupos pesquisados, escolas públicas e privadas, diferenças poderiam ser apontadas. As percepções e vivências mais equitativas na divisão do cuidado, mais presentes nos pais das escolas privadas, poderiam ser atribuídas às maiores possibilidades de apoio externo. O tipo de apoio externo dos pais de escolas públicas, que não contavam com as avós, torna a vaga no CMEI em período integral e o contraturno no ensino fundamental imprescindíveis para a permanência das companheiras/mães no mercado de trabalho. Já do ponto de vista das escolas privadas, a questão do emprego feminino se modifica, pois todas as mulheres dos entrevistados dispunham de um trabalho remunerado. Algumas esposas de pais que apenas responderam ao questionário, se não trabalhavam, era por opção pessoal. Em nenhum momento foi usado o termo *desempregada*. A não convivência com os pais só foi mencionada pelos pais da escola pública, seja por morte ou separação. Finalmente, houve uma diferença de idade de dez anos entre os pais dos dois grupos, demonstrando que possivelmente a entrada na paternidade dos pais com escolaridade e renda mais elevadas está sendo postergada.

Foi interessante perceber, no discurso dos entrevistados, como algumas esposas se empenharam em conseguir vaga na educação infantil pública e integral porque não tinham o apoio de avós e familiares, e a vaga era a alternativa que lhes possibilitaria entrar no mercado de trabalho. Para essas mulheres, o esforço foi recompensado, pois conseguiram vaga e, pelo menos no período em que os filhos tiverem idade para frequentar a educação infantil, estarão sendo cuidados pelo Estado.

Batthyány, Genta e Perrotta (2014) trazem o conceito de “preferências adaptativas” para explicar a opção pela família como os atores mais capacitados e legítimos para o cuidado dos filhos. Os autores consideram a possibilidade de ser essa uma fonte de explicação da menor incidência da preferência das pessoas de menor nível socioeconômico por instituições públicas de cuidado. Buscar escola pública como segunda opção, aliado ao fato de alguns pais de escolas públicas terem demonstrado que sequer tinham conhecimento da possibilidade de ampliação de direitos sociais, levaria à seguinte indagação: adaptar-se seria mais fácil do que lutar por direitos – políticas públicas –, vagas na educação infantil de qualidade e de período integral? Essa questão poderia ser uma sugestão de pesquisa futura.

O fato de a pesquisa de campo ter coincidido com a promulgação da lei sobre a licença-paternidade permitiu que esse tema fosse incluído e debatido com os entrevistados. Para os pais participantes desta pesquisa, a licença é importante, sobretudo no sentido da parceria parental, com a compreensão das dificuldades por que passam as mães logo após o parto. As dúvidas com relação ao apoio da proposta governamental surgiram somente de pais de escolas privadas – dois empresários e um profissional liberal –, que, embora considerem importante a sua presença e participação junto à mãe e ao filho no pós-parto, não reconhecem essa mesma necessidade para seus empregados e outros pais, demonstrando interesses antagônicos de classes. Por ser opcional, isto é, somente para funcionários de empresas que optaram pelo Programa Empresa Cidadã, a licença-paternidade de 20 dias é ainda muito pouco acessível para trabalhadores da iniciativa privada, já que, conforme dados citados da Receita Federal, a adesão ao programa é muito pequena. Já os funcionários públicos federais conquistaram o direito a 30 dias de licença, e alguns estados ou municípios também modificaram sua legislação.

Estar próximo da companheira e do filho recém-nascido é tão importante para alguns pais entrevistados, que a maneira encontrada foi utilizar o período de férias para se autoconceder uma licença-paternidade, abrindo mão de um direito trabalhista de

descanso anual remunerado. Essa poderia ser mais uma sugestão de pesquisa futura: investigar a relação entre férias e nascimento de filho de trabalhadores que estão no mercado de trabalho formalizado.

Como afirma Löwy (2006), o *habitus* da sociedade contemporânea e da eficácia da reprodução de práticas discriminatórias induz à tentação de baixar os braços e dizer: “quanto mais muda, mais continua a mesma coisa”. Para a autora, isso é falso, pois ocorreram mudanças e cresceu o número de pesquisas na área de gênero, sobretudo depois da segunda onda do feminismo, o que está mudando a nossa visão de mundo.

Conciliar carreira e família, incluindo filhos, não é uma tarefa fácil (THERBORN, 2014), nem existem soluções mágicas (LÖWY, 2006). Persistir nas pesquisas é uma forma de contribuir para o debate e para o avanço das reflexões sobre as assimetrias de gênero.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Maria Cláudia Perdigão. Work-Life balance: condições de trabalho facilitadoras da integração do papel profissional e familiar. *Exedra*, número especial, 2011. Disponível em: <http://www.exedrajournal.com/docs/s-CO/02-41-54.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2013.

ARAÚJO, Clara; PICANÇO, Felícia; SCALON, Celi (Org.). *Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. Bauru: EDUSC, 2007.

ARAÚJO, Clara, PICANÇO, Felícia, SCALON, Celi. Percepções e práticas de gênero em perspectiva comparada. In: COSTA, Albertina de O. et al. *Mercado de trabalho e gênero*. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi. Percepção e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho no Brasil. In: ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi (Org.). *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

ARAÚJO, Clara; VEIGA, Alinne. Domesticidade, trabalho e satisfação pessoal: horas no trabalho doméstico e bem-estar no Estado do Rio de Janeiro. *Rev. Bras. Ciênc. Polít.* n° 18 Brasília set./dez. 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-335220151807>. Acesso em: 29 jun. 2017.

ARRIAGADA, Irma. Transformaciones de las famílias em América Latina. In: FASSLER, Clara (Coord.). *Famílias en cambio en um mundo en cambio*. Montevideo: Trilce, 2006.

ÁVILA, Maria Betânia. Divisões e tensões em torno do tempo do trabalho doméstico no cotidiano. *Revista do Observatório Brasil da Igualdade de Gênero*. Brasília: Secretaria Especial de Política para as Mulheres, 2010, 88 p.

BALANCHO, Leonor Segurado Falé. Ser pai: transformações intergeracionais na paternidade. *Análise Psicológica* (2004), 2 (XXII), p. 377-386. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/aps/v22n2/v22n2a06.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

BATTHYÁNY, Karina. Género y cuidados familiares ¿Quién se hace cargo del cuidado y la atención de los niños y de los adultos mayores? In: FASSLER, Clara. *Familias en cambio en un mundo en cambio.* Montevideo: Trilce, 2006.

BATTHYÁNY, Karina; GENTA, Natalia; PERROTTA, Valentina. Las representaciones sociales del cuidado infantil desde una perspectiva de género: principales resultados de la Encuesta Nacional sobre Representaciones Sociales del Cuidado. *Papers* 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.686>. Acesso em: 10 maio 2017.

BESSIN, Marc. Política da presença: as questões temporais e sexuadas do cuidado. In: ABREU, Alice; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). *Gênero e trabalho no Brasil e na França: perspectivas interseccionais.* São Paulo: Boitempo, 2016.

BOYER, Danielle; CÉROUX, Benoît. Les limites de politiques de soutien à la paternité, *Travail, genre et sociétés.* 2/2010 (n° 24), p. 47-62.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho doméstico: inatividade econômica ou trabalho não remunerado? In: ARAÚJO, Clara; PICANÇO, Felícia; SCALON, Celi. (Org.). *Novas conciliações e antigas tensões? Gênero, família e trabalho em perspectiva comparada*. Bauru: Edusc, 2007.

BRYSON, Valerie. *Gender and the politics of time*: feminist theory and contemporary debates*.* Bristol: The Policy Press, 2007.

BUSTOS, Dalmiro. *Manual para un* hombre perdido: el hombre del siglo XXI y su identidade*.* Buenos Aires: Letra Viva, 2005.

CARRASCO, Cristina. A sustentabilidade da vida humana: um assunto de mulheres? In: FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam (Org.). *A produção do viver*. São Paulo: SOF Sempre Viva Organização Feminista, 2003.

CARVALHO, Vânia Carneiro de. *Gênero e artefato*: o sistema doméstico na perspectiva da cultura material – São Paulo 1870-1920. São Paulo: Universidade de São Paulo/Fapesp, 2008.

CASTELLS, Manuel. *O poder da identidade*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CONNELL, Robert W.; MESSERSCHMIDT, James W. Masculinidade hegemônica: repensando o conceito. *Revista de Estudos Feministas*. v. 21, n. 1, Florianópolis, jan./abr. 2013.

CROMPTON, Rosemary. Gender inequality and the division of labour*.* In: BROWNE, Jude. (Ed.). *The future of gender*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007.

DEDECCA, Claudio S. Regimes de trabalho, uso do tempo e desigualdade entre homens e mulheres. In: COSTA, Albertina de O.; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena. *Mercado de trabalho e gênero.* Rio de Janeiro: FGV, 2008.

DELPHY, Christine. Patriarcado. *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

D'INCAO, Maria Ângela. Mulher e família burguesa. In: DEL PRIORE, Mary (Org.). *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto, 2001.

DURÁN, María Ángeles. *El valor del tiempo ¿Cuántas horas te faltan al día?* Espanha: Espasa Calpe, 2007.

FERNÁNDEZ, Patricia Provoste. Protección social y redistribuición del cuidado en América Latina y el Caribe: el ancho de las políticas*.* In: MAGAÑA, Coral C. *Redistribuir el cuidado: el desafio de las políticas*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2013.

FONSECA, Jorge Luiz Cardoso Lyra da. Paternidade adolescente: da investigação à intervenção. In: ARILHA, Margareth; UNBEHAUM, Sandra; MEDRADO, Benedito.

(Org.). *Homens e masculinidades*: outras palavras. São Paulo: ECOS/ Ed. 34, 1998. 304 p.

FOUCAULT, Michel. *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal, 1979.

FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL, Dominique. Trabalho doméstico. In: HIRATA, Helena et al. (Org.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009.

FRASER, Nancy. Mapping the feminist imagination. From redistribution to recognition to representation. In: BROWNE, Jude (Ed.). *The future of gender*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007.

FREITAS, Waglânia de Mendonça Faustino et al. Paternidade: responsabilidade social do homem no papel de provedor. *Rev. Saúde Pública*, 2009, 43(1), p. 85-90.

FREITAS, Waglânia de Mendonça Faustino; COELHO, Edméia de Almeida Cardoso; SILVA, Ana Tereza Medeiros Cavalcanti da. Sentir-se pai: a vivência masculina sob o olhar de gênero. *Cad. Saúde Pública = Rep. Public. Health*, 23(1), p.137-145, jan. 2007.

GABRIEL, Marília Reginato; DIAS, Ana Cristina Garcia. Percepções sobre a paternidade: descrevendo a si mesmo e o próprio pai como pai. *Estudos de Psicologia*, 16(3), set. dez. 2011, p. 253-261. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v16n3/07.pdf>. Acesso em: 10 maio 2017.

GAMA, Andréa de Souza. *Trabalho, família e gênero*: impactos dos direitos do trabalho e da educação infantil. São Paulo: Cortez, 2014.

GIDDENS, Anthony. *A transformação da intimidade*: sexualidade, amor e erotismo nas sociedades modernas. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1993.

GOMES, Romeu. *Sexualidade masculina, gênero e saúde*. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2008.

HARDING, Sandra. A instabilidade das categorias analíticas na teoria feminista. *Estudos Feministas*, n. 1, 1993.

HARRINGTON, Brad; VAN DEUSEN, Fred; HUMBERD, Beth. *The new dad*: caring, committed and conflicted. Boston College – Center for Work & Family, 2011. Disponível em: <http://www.bc.edu/content/dam/files/centers/cwf/pdf/FH-Study-Web-2.pdf>. Acesso em: 24 jan. 2017.

HEILBORN, Maria Luiza. *Dois é par*: gênero e identidade sexual em conflito igualitário. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

HENAU, Jérôme de; PUECH, Isabelle. *O tempo de trabalho de homens e mulheres na Europa*. In: COSTA, Albertina de O.; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena. *Mercado de trabalho e gênero.* Rio de Janeiro: FGV, 2008.

HERITIER, Françoise. *Masculino, feminino*: dissolver a hierarquia. Lisboa: Instituto Piaget, 2004. (Coleção Epistemologia e Sociedade, 226).

HIRATA, Helena. *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo, 2002. (Coleção Mundo do Trabalho).

_____. Cuidado em domicílio na França e no Brasil. In: ABREU, Alice; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Rosa. *Gênero e trabalho no Brasil*: perspectivas interseccionais. São Paulo: Boitempo, 2016.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, v. 37, n.132, p. 595-609, set/dez 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132.pdf/%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20%20Acesso%20em%2022/01/2014>. Acesso em: jan. 2017.

IBGE. Sistema de Indicadores Sociais. Uma análise das condições de vida da população brasileira. *Estudos & Pesquisas*. Informação Demográfica e Socioeconômica. Rio de Janeiro, 2014.

_____. Uma análise das condições de vida da população brasileira. *Estudos & Pesquisas*. Informação Demográfica e Socioeconômica. Rio de Janeiro, 2015.

IPPUC. Instituto de Pesquisa e Planejamento Urbano de Curitiba. *Nosso Bairro*: Alto/. (WONS, L., Coord.), Curitiba: IPPUC, 2015. Disponível em:
<http://www.ippuc.org.br/nossobairro/anexos/36-Bairro%20Alto.pdf>
<http://www.ippuc.org.br/nossobairro/anexos/72-Ganchinho.pdf>
<http://www.ippuc.org.br/nossobairro/anexos/65-Sitio%20Cercado.pdf>.
Acesso em: 23 fev. 2017.

INSTITUTO PAPAI. Disponível em: <http://institutopapai.blogspot.com.br/>. Acesso em: 15 jan. 2017.

JABLONSKI, Bernardo. A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. *Psicologia, Ciência e Profissão*. 2010, 30(2) 262-275. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v30n2/v30n2a04>. Acesso em: 23 fev. 2017.

KAUFMAN, Michael. *Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres*, 1995. Disponível em: <www.michaelkaufman.com>. Acesso em: 10 maio 2017.

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In: HIRATA, Helena et al. (Org.) *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: UNESP, 2009.

_____. O cuidado e a imbricação das relações sociais. In: *Gênero e trabalho no Brasil e na França*: perspectivas interseccionais. ABREU, Alice; HIRATA, Helena; LOMBARDI, Maria Rosa (Orgs.). São Paulo: Boitempo, 2016.

LAMAUTE-BRISSON, Nathalie. Redistribuir el cuidado: para um nexo de políticas públicas. In: MAGAÑA, Coral C. *Redistribuir el cuidado*: el desafio de las políticas. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2013.

LÖWY, Ilana. *L'emprise du genre. Masculinité, feminité, inegalité.* Paris: La Dispute/SNÉDIT, 2006.

MAGAÑA, Coral C. *Redistribuir el cuidado: el desafio de las políticas*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2013.

MARINHO, Sofia. *Paternidades de hoje: significados, práticas e negociação da parentalidade na conjugalidade e na residência alternada*. Tese de doutorado em Ciências Sociais no Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, 2011.

MATOS, Marlise. A democracia não deveria parar na porta de casa: criação dos índices de tradicionalismo e destradicionalização de gênero no Brasil. In: ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi (Org.). *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

MODAK, Marianne; PALAZZO, Clothilde. *Les pères se mettent en quatre! Responsabilités quotidiennes et modèles de paternité.* Lausanne: EESP, 2002.

MOLINIER, Pascale. Le care à l'épreuve du travail: vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets. In: *Le souci des autres*. Paris: Éditions de L'IEHESS, 2005.

MOLINIER, Pascale; LAUGIER, Sandra; PAPERMAN, Patricia. *Qu'est-ce que le care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité.* Paris: Payot & Rivages, 2009.

MONTICELLI, Thays A. Diaristas, afeto e escolhas: ressignificações no trabalho doméstico remunerado. Dissertação de mestrado, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Departamento de Ciências Sociais, Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes. Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2013.

NERI, Marcelo. A *nova classe média*: o lado brilhante da base da pirâmide. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOLASCO, Sócrates. *O mito da masculinidade*. Rio de Janeiro: Rocco, 1993.

OKIN, Susan Moller. *Justice, genre et famille.* Paris: Flammarion, 2008.

OLIVEIRA, Pedro Paulo de. *A construção social da masculinidade*. Belo Horizonte: UFMG; Rio de Janeiro: IUPERJ, 2004.

PACCIELLO, Paulo R. *Impacto de políticas e práticas de redução do conflito trabalho-família sobre resultados relacionados ao trabalho*. Dissertação de mestrado profissionalizante em Administração – IBMEC – Faculdade de Economia e Finanças. Rio de Janeiro, 2012.

PAILHÉ, Ariane; SOLAZ, Anne. Concilier, organiser, renoncer: quel genre d'arrangements? *Travail, genre et sociétés*, 2010/2, n° 24, p. 29-46. DOI:

10.3917/tgs.024.0029. Disponível em: <http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2010-2-page-29.htm>. Acesso em: 23 fev. 2017.

PATEMAN, Carole. *Le contrat sexuel*. Paris: La Découverte, 2010.

PEIXOTO, Clarice E. Solidariedade familiar intergeracional. In: ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi (Org.). *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

PIRES, Ana Sofia R. *Estudo da conjugalidade e da parentalidade através da satisfação conjugal e da aliança parental*. Dissertação submetida ao Mestrado Integrado em Psicologia Universidade de Lisboa - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação, 2008. Disponível em: <http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/820/1/20978_ulsd056139_tm.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2017.

Portal da Prefeitura Municipal de Curitiba. *Curitiba é a capital que mais oferta atendimento integral na educação infantil*. 2016. Disponível em: <http://www.curitiba.pr.gov.br/noticias/curitiba-e-a-capital-que-mais-oferta-atendimento-integral-na-educacao-infantil/39522>. Acesso em: 14 fev. 2017.

RIBEIRO, Carlos A. C. Classe e gênero no Brasil contemporâneo: mobilidade social, casamento e divisão do trabalho doméstico. In: ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi (Org.). *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

RIBEIRO, Cláudia Regina; SIQUEIRA, Vera Helena Ferraz de. O novo homem na mídia: ressignificações por homens docentes. *Revista Estudos Feministas*. v. 15, n. 1, Florianópolis, jan./abr. 2007.

RICOLDI, Arlene Martinez. A noção de articulação entre família e trabalho e políticas de apoio. IPEA – *Mercado de Trabalho*, n. 42, fev. 2010. Disponível em: <http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/05_nota_tecnica03_nocao.pdf>. Acesso em: 1 maio 2017.

RIZAVI, Sayyid S.; SOFER, Catherine. Trabalho doméstico e organização do tempo dos casais: uma comparação internacional. In: COSTA, Albertina de O. et al. *Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

SÁ DE SOUZA, Elisabeth. *Um estudo sobre a repercussão do conflito trabalho-família e família-trabalho na satisfação no trabalho e na família e sua consequência na satisfação do hóspede*: o caso da rede hoteleira de Porto de Galinhas. Dissertação de Mestrado em Administração do Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração – CPPA da Faculdade Boa Viagem. Recife, 2007.

SABER VIVER. Disponível em: <http://saberviver.org.br/publicacoes/pai-presente/>. Acesso em: 31 nov. 2014.

SALEM, Tania. *O casal grávido*: disposição e dilemas da parceria igualitária. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

SARTOR, Angela K. R. Sustentabilidade da vida humana e as possibilidades da divisão sexual do trabalho doméstico. 89 f. Dissertação de Mestrado em Tecnologia, do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba, 2011.

SCOTT, Joan. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. *Educação & Realidade* 20(2), p. 71-99, jul./dez. 1995.

SEBASTIANI, Márcia Teixeira. *Educação infantil: desafios da qualidade*: um estudo da rede municipal de creches em Curitiba – 1989-1992. UNICAMP, 1996. Disponível em: <file:///C:/Users/Angela/Downloads/SebastiniMarciaTeixeira.pdf>. Acesso em: 1 maio 2017.

SILVA, Anielson Barbosa da. *A vivência de conflitos entre a prática gerencial e as relações em família*. Tese submetida ao Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção da UFSC, Florianópolis, 2005.

SILVA, Anielson Barbosa da; ROSSETTO, Carlos Ricardo. Os conflitos entre a prática gerencial e as relações em família: uma abordagem complexa e multidimensional. *RAC*, Curitiba, v. 14, n. 1, art. 3, p. 40-60, jan./fev. 2010.

SILVA, Manuel Carlos, JORGE, Ana Reis; QUEIROZ, Aleksandra. Disponível em: Divisão sexual do trabalho doméstico: entre representações e práticas, *Configurações* [Online], 9 | 2012, posto online no dia 27 novembro 2013. Acesso em: 15 out. 2015.

SILVEIRA, Catharina da Cunha; ANDRADE, Sandra dos Santos. Homens-pais: o que as crianças têm a dizer sobre eles? *Seminário Internacional Fazendo Gênero* 10 (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2013. ISSN 2179-510X.

SINGLY, François de. *Le soi, le couple et la famille*. Paris: Nathan, 1996.

_____. O nascimento do indivíduo individualizado e seus efeitos na vida conjugal e familiar. In: PEIXOTO, Clarice; SINGLY, François de; CICCHELLI, Vincenzo (Org.). *Família e individualização*. Rio de Janeiro: FGV, 2000.

_____. *Sociologia da família contemporânea*. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

SOARES, Cristiane. A distribuição do tempo dedicado aos afazeres domésticos entre homens e mulheres no âmbito da família. Niterói, *Revista Gênero* (NUTEG), v. 9, n. 1, 2º sem. 2008.

SORJ, Bila. Arenas de cuidado nas interseções entre gênero e classe social no Brasil. *Cadernos de Pesquisa*, v. 43, n. 149, p. 478-491, maio/ago. 2013.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana. O care como regime estratificado: implicações de gênero e classe social. In: HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya A. *Cuidado e cuidadoras*. São Paulo: Atlas, 2012.

SOUZA, Nadir H. S. et al. Famílias com casais de dupla carreira e filhos em idade escolar: estudo de casos. *Aletheia*, n. 26, jul./dez. 2007.

STAUDT, Ana Cristina Pontello; WAGNER, Adriana. Paternidade em tempos de mudança. *Psicol. Teor. Prat*., v. 10, n. 1, São Paulo, jun. 2008.

SUTTER, Christina; BUCHER-MALUSCHKE, Júlia S. N. F. Pais que cuidam dos filhos: a vivência masculina na paternidade participativa. *Revista PSICO*, v. 39, n. 1, p. 74-82, jan./mar. 2008.

TEZZA. Cristovão. O olhar de Curitiba. *Veja Paraná*. Suplemento Regional da Revista Veja, 25 set. 1991, p. 14-15.

THERBORN, Göran. *Sexo e poder*: a família no mundo, 1900-2000. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2014.

TORRES, Anália. *Sociologia do casamento: a família e a questão feminina*. Oeiras: Celta, 2001.

_____. Amor e Ciências Sociais. Lisboa, *Travessias* (*Revista de Ciências Sociais e Humanas*), 2004a.

_____. *Homens e mulheres entre família e trabalho*. Lisboa: DEEP. CID, 2004b.

TRONTO, Joan. *Un monde vulnérable*: pour une politique du care. Paris: La Découverte, 2009.

UNBEHAUM, Sandra G. A desigualdade de gênero nas relações parentais: o exemplo da custódia dos filhos. In: ARILHA, Margareth; UNBEHAUM, Sandra; MEDRADO, Benedito (Org.). *Homens e masculinidades*: outras palavras. São Paulo: ECOS/ Ed. 34, 1998. 304 p.

UNIDADE DE SAÚDE PARCEIRA DO PAI. Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CB0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fabenfo.redesindical.com.br%2Farqs%2Fmanuais%2F047.pdf&ei=gOdUVOKAFsOYyATihIGgBw&usg=AFQjCNGaApToDktaq-hnCqsGHrW4Y77XRg>. Acesso em: 01 nov. 2014.

VALENTE, Márcio B.; MEDRADO, Benedito; LYRA, Jorge. Ciência como dispositivo de produção da paternidade: análise de produções científicas brasileiras. *Athenea Digital*, 11(2), p. 57-72 (jul. 2011) –ARTÍCULOS-ISSN: 1578-8946.

VIRREIRA, Sonia Montaño. El cuidado en acción. In: VIRREIRA, Sonia Montaño; MAGAÑA, Coral Calderón. *El cuidado en acción. entre el derecho y el trabajo.* Santiago de Chile: Naciones Unidas, 2010.

WALL, Karin. Conciliação entre vida profissional e vida familiar em casais com filhos: perspectivas masculinas. In: WALL, Karin; ABOIM, Sofia; CUNHA, Vanessa. *A vida familiar no masculino*: negociando velhas e novas masculinidades. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação, 2010.

WALL, Karin; ABOIM, Sofia; CUNHA, Vanessa. *A vida familiar no masculino*: negociando velhas e novas masculinidades. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação, 2010.
WALL, Karin; ABOIM, Sofia; MARINHO, Sofia. Perfis de paternidade no Portugal contemporâneo. In: WALL, Karin; ABOIM, Sofia; CUNHA, Vanessa. *A vida familiar no masculino*: negociando velhas e novas masculinidades. Lisboa: Editorial do Ministério da Educação, 2010.

WELZER-LANG, Daniel. *Nous, les mecs: essai sur le trouble actuel des hommes.* Paris: Petite Bibliothèque Payot, 2013.

WINQUIST, Karin. *How Europeans spend their time: everyday life of woman and men.* Rapport de la Commission Européene*.* Luxembourg: Pocket Books, 2004.

APÊNDICE A – Roteiro de Entrevista

Iniciar a conversa pedindo que o entrevistado fale sobre a sua rotina diária (dias de semana e fim de semana).

Em se confirmando a sua participação no cuidado dos filhos e nas tarefas domésticas envolvidas neste trabalho, encaminhar o diálogo para que as seguintes questões sejam abordadas:

Comportamento e sentimentos pessoais

- Como se sente realizando o trabalho de cuidado e o trabalho doméstico.
- Críticas/elogios.
- Como é a relação com o filho (normas, educação, afetividade, emoções).
- Ser pai é...
- Ser homem é...

Socialização

- Como era a divisão na família de origem – manteve o modelo ou modificou?
- Como foi a relação com o pai (normas, educação, afetividade, emoções).
- Como eram os homens/pais que marcaram como exemplo a serem seguidos e não seguidos.
- Influência da igreja, escola, amigos em sua maneira de pensar e agir.

Conjugalidade

- Projetos comuns, respeito à individualidade.
- Como foi a divisão das tarefas – negociação, conflito, processo contínuo.
- Valor da carreira da parceira.
- Percepção das injustiças e consequências da divisão sexual do trabalho.

Conciliação trabalho-família

- Pessoal e da parceira.
- Dificuldades, estresse, tensões.
- Conflitos na família, trabalho.
- Auxílio = Família estendida
  Empregador
  Estado

- Escola pública período integral – Centros Municipais de Educação Infantil, contraturno ensino fundamental.
- Licença-paternidade.

APÊNDICE B – Questionário Escola Privada

QUESTIONÁRIO

PARTICIPAÇÃO MASCULINA NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DE CUIDADO

Código do entrevistado: _____

Idade: _____

Escolaridade: _____

Qual atividade remunerada realiza? _____

Qual é seu horário de trabalho? _____

Tem flexibilidade de horário? _____

Quantas pessoas residem no seu domicílio?

Esposa _____ filhos: meninos _____meninas _____ pai _____ mãe _____

Sogra _____ sogro _____ outros (especifique) _____

Qual a idade dos filhos? _____

Renda pessoal:

___ até R$ 1.000,00
___ entre R$ 1.001,00 e R$ 3.000,00
___ entre R$ 3.001,00 e R$ 5.000,00
___ entre R$ 5.001,00 e R$ 7.000,00
___ entre R$ 7.001,00 e R$ 10.000,00
___ mais de R$ 10.000,00

Cônjuge realiza atividade remunerada fora do domicílio? _____

Qual atividade? _____ Escolaridade _____

Horário de trabalho _____ Tem flexibilidade de horário? _____

Qual? _____

Renda da cônjuge:

___ até R$ 1.000,00
___ entre R$ 1.001,00 e R$ 3.000,00
___ entre R$ 3.001,00 e R$ 5.000,00
___ entre R$ 5.001,00 e R$ 7.000,00
___ entre R$ 7.001,00 e R$ 10.000,00
___ mais de R$ 10.000,00

Execução das tarefas domésticas

Tarefas	Sempre eu	Geral-mente eu	Igualmente os dois juntos	Geral-mente a cônjuge	Sempre a cônjuge	Feito por outra pessoa
Arrumar e limpar casa						
Limpar banheiro						
Lavar louça						
Fazer compras diárias						
Cozinhar						
Lavar e passar roupa						
Alimentar os filhos						
Higiene dos filhos						
Médico e remédio dos filhos						
Acompanhar as lições escolares						
Levar/buscar filho em escola						
Brincar com os filhos						
Lazer dos filhos						
Consertos						
Manutenção/limpeza carro						
Total						

Você poderia participar de uma entrevista para conversarmos sobre paternidade e divisão do trabalho de cuidado?

Em caso afirmativo, por favor indique uma forma de contato (telefone ou e-mail) _____

APÊNDICE C – Questionário Escola Pública

QUESTIONÁRIO

PARTICIPAÇÃO MASCULINA NA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO DE CUIDADO

Código do entrevistado: _____

Idade: _____

Escolaridade: _____

Qual atividade remunerada realiza? _____

Qual é seu horário de trabalho? _____

Tem flexibilidade de horário? _____

Quantas pessoas residem no seu domicílio?

Esposa _____ Filhos: meninos _____meninas _____ pai _____ mãe _____

Sogra _____ sogro _____ outros (especifique) _____

Qual a idade dos filhos? _____

Renda pessoal:

___ até R$ 1.000,00
___ entre R$ 1.001,00 e R$ 2.000,00
___ entre R$ 2.001,00 e R$ 3.000,00
___ mais de R$ 3.000,00

Cônjuge realiza atividade remunerada fora do domicílio? _____

Qual atividade? _____ Escolaridade _____

Horário de trabalho _____ Tem flexibilidade de horário? _____

Qual? _____

Renda da cônjuge:

___ até R$ 1.000,00
___ entre R$ 1.001,00 e R$ 2.000,00
___ entre R$ 2.001,00 e R$ 3.000,00
___ mais de R$ 3.000,00

Execução das tarefas domésticas

Tarefas	Sempre eu	Geral-mente eu	Igualmente os dois juntos	Geral-mente a cônjuge	Sempre a cônjuge	Feito por outra pessoa
Arrumar e limpar casa						
Limpar banheiro						
Lavar louça						
Fazer compras diárias						
Cozinhar						
Lavar e passar roupa						
Alimentar os filhos						
Higiene dos filhos						
Médico e remédio dos filhos						
Acompanhar as lições escolares						
Levar/buscar filho em escola						
Brincar com os filhos						
Lazer dos filhos						
Consertos						
Manutenção/limpeza carro						
Total						

Você poderia participar de uma entrevista para conversarmos sobre paternidade e divisão do trabalho de cuidado?

Em caso afirmativo, por favor indique uma forma de contato (telefone ou e-mail) _____