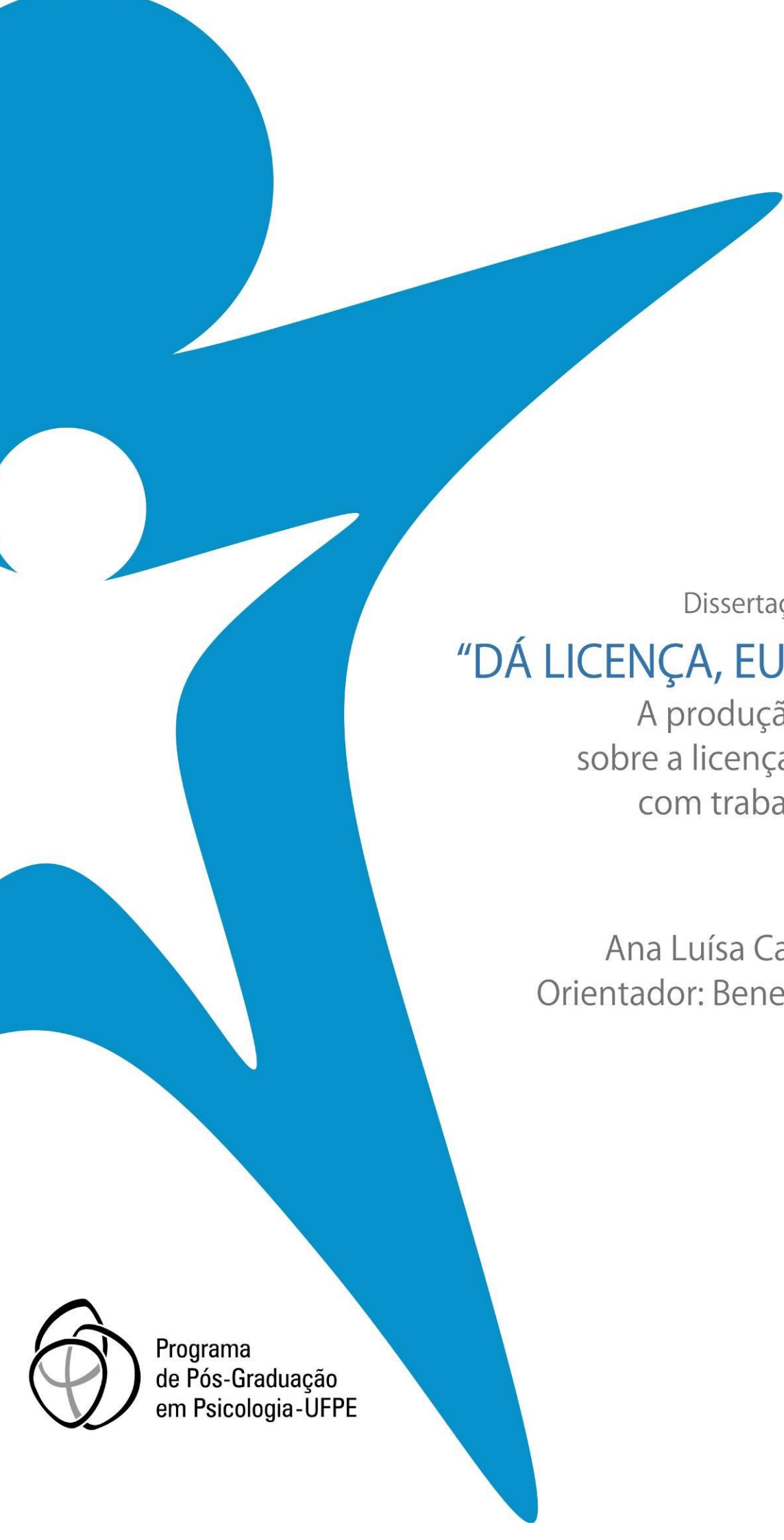




Dissertação de Mestrado

“DÁ LICENÇA, EU SOU PAI!”

A produção de sentidos
sobre a licença-paternidade
com trabalhadores-pais
em Suape.

Ana Luísa Cataldo da Silva
Orientador: Benedito Medrado



Programa
de Pós-Graduação
em Psicologia-UFPE



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - UFPE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
CURSO DE MESTRADO

ANA LUÍSA CATALDO DA SILVA

**“DÁ LICENÇA, EU SOU PAI!” A produção de
sentidos sobre a licença-paternidade com
trabalhadores-pais em Suape.**

**Programa de
Pós-graduação em Psicologia
- UFPE**

Centro de Filosofia e Ciências
Humanas, 9º andar - Recife/PE
CEP 50670-901
Fone: (81) 2126 8730

[www.ufpe.br/ pospsicologia](http://www.ufpe.br/pospsicologia)

**RECIFE/PE
2015**

Ana Luísa Cataldo da Silva

“DÁ LICENÇA, EU SOU PAI!”
A produção de sentidos sobre a licença-paternidade
com trabalhadores-pais em Suape.

Dissertação apresentada pela mestranda Ana Luísa Cataldo da Silva ao Curso de Mestrado do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do Grau de Mestre em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Benedito Medrado

RECIFE/PE
2015

Catálogo na fonte

Bibliotecário, Divonete Tenório Ferraz Gominho CRB4-985

S586d

Silva, Ana Luísa Cataldo da.

"Dá Licença, eu sou pai!": a produção de sentidos sobre a licença-paternidade com trabalhadores-pais em Suape / Ana Luísa Cataldo da Silva. – Recife: O autor, 2015.

140 f. : il. ; 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Benedito Medrado.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Pernambuco. CFCH. Pós-Graduação em Psicologia, 2015.

Inclui referências.

1. Psicologia. 2. Licença-paternidade. 3. Paternidade. 4. Suape. Complexo Industrial Portuário. I. Medrado, Benedito.(Orientador). II. Título.

150 CDD (22.ed.)

UFPE (BCFCH2015-49)

ANA LUÍSA CATALDO DA SILVA

“DÁ LICENÇA, EU SOU PAI!”

A produção de sentidos sobre a licença-paternidade com trabalhadores-pais em Suape.

Dissertação apresentada ao Programa Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Aprovada em: 27/02/2015

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Benedito Medrado Dantas
(Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Jorge Luiz Cardoso Lyra da Fonseca
(Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Marcos Antônio Ferreira do Nascimento
(Examinador Externo)
Universidade do Estado do Rio de Janeiro

*Entre as contradições da vida, dedico este trabalho à
Bianca Cataldo, minha amada mãe,
por sempre ter sussurrado ao meu ouvido
que eu poderia conquistar o mundo.*

*Dedico também aos trabalhadores-pais
que produziram, comigo, os sentidos
desta dissertação.*

AGRADECIMENTOS

*Era uma pessoa igual a cem mil outras pessoas.
Mas, eu fiz dela um amigo, agora ela é única no mundo.*

(O Pequeno Príncipe - Antoine de Saint-Exupéry)

Ao pensar nesta pesquisa não apenas como o seu resultado final - a dissertação -, mas compreendendo-a a partir de todo o caminho percorrido durante o mestrado, são muitas as pessoas que fizeram parte dessa caminhada, que inclusive me possibilitaram o chão para poder andar.

Primeiramente, agradeço a minha mãe, Bianca Cataldo, que se fez presente a todo momento, que quando pensei que a porta do mestrado tinha se fechado para mim, ela escancarou tal porta e me acompanhou em todos os passos. Obrigada mãe, porque a força que você sempre faz questão de mostrar que tenho, tem como principal fonte de energia: você!

Agradeço aos meus familiares no nome de Lucy Cataldo, Pedro Cataldo e Mariana Cataldo. Obrigada a todas e todos pelo carinho, atenção, cuidado, preocupação; obrigada pelas horas comigo no telefone quando o vazio de Recife me cortava a alma; obrigada por compreenderem minha ausência em alguns momentos ao longo desses dois anos, mesmo quando faziam questão de registrar a minha falta através de reclamações.

Agradeço a Ulisses Pereira, meu pai, pelo apoio financeiro e por me permitir vivenciar cotidianamente o desafio da construção da relação pai e filha. Obrigada também pelo mais novo presente na família, nosso irmãozinho, Lissinho.

As minhas amigas da época de colégio e da faculdade que me acompanham até hoje, obrigada pelos momentos de descontração, eles me foram vitais, me possibilitando recarregar as energias e voltar ao meu trabalho acadêmico revigorada.

Ao meu companheiro, Douglas Alves, por tamanha paciência em não desistir da nossa relação, pela forte presença, mesma na ausência e ao incentivo diário para a realização desse mestrado.

À Rosário e Ítala, companheiras do dia-a-dia em Recife, que amenizaram minha solidão e me acalmaram diante das angústias acadêmicas.

Quanto às pessoas que me foram apresentadas no mestrado, agradeço especialmente a Thaíssa Machado e Marianna Almeida, os dois belos presentes que ganhei na pós-graduação. Caminhamos ao longo desse processo como um verdadeiro tripé, se não fosse por essas novas pernas, não sei se teria conseguido dar tantos passos nessa caminhada.

Agradeço ao Núcleo de Pesquisa em Gênero e Masculinidades (GEMA/UFPE) e ao Instituto PAPAI por tamanhos ensinamentos, em especial a Ana Paula, Celestino, Juliana Gama, Luiz, Michael, Talita e Túlio, obrigada pelas trocas acadêmicas e afetivas, nossas conversas e risos ecoam ao longo de toda esta dissertação.

Benedito Medrado, meu orientador, aquele que se configurou como chave principal nesse mestrado, sinceramente, não sei como escrever meus agradecimentos para você. Nossa relação, ao meu ver, é narrada pela música *Linha Tênu*e da Maria Gadú:

*Entre o bem e o mal a linha é tênue meu bem
Entre o amor e o ódio a linha é tênue também
Quando o desprezo a gente muito preza
Na vera o que despreza é o que se dá valor
Falta descobrir a qual desses dois lados convém
Sua tremenda energia para tanto desdém
Ou me odeia descaradamente
Ou disfarçadamente me tem amor...*

Com você, Benedito, tinha sensação de caminhar sempre entre tais linhas tênues, mas entre os passos necessários para me equilibrar entre essas linhas, me foram proporcionadas grandes aprendizagens. Obrigada pelo investimento na nossa relação e atividades acadêmicas.

A Jorge Lyra e Marcos Nascimento, obrigada pela receptividade, pelas conversas, pelas indicações de leituras e contribuições na banca de qualificação. Construí essa dissertação como um diálogo com diversas vozes, e suas vozes se fizeram presentes neste trabalho.

Agradeço a todas e todos que contribuem na construção do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFPE, em nome de João Cavalcanti, por tamanha paciência e atenção nas orientações aos tramites burocráticos presentes na academia.

Ao Instituto PAPAI pelo slogan de sua campanha e imagem que inspiraram o título e a capa desta dissertação.

Aos trabalhadores-pais que aceitaram realizar as entrevistas e possibilitaram produzirmos sentidos sobre a licença-paternidade.

À Capes, por financiar esta pesquisa.

*Queria dizer apenas que uma sociedade que
não valoriza um sentimento pode extingui-lo ou sufocá-lo
ao ponto de eliminá-lo totalmente em numerosos corações.*

Elisabeth Badinter

RESUMO

Licença-paternidade é o dispositivo legal a partir do qual nos propomos a discutir o exercício da paternidade no campo dos direitos reprodutivos, a partir de diálogos com trabalhadores-pais que atuam em contexto de grandes obras, marcadas pela estabilidade profissional momentânea, mas também pela migração constante. Tais condições nos apresentam um cenário particular que pode gerar ricas discussões sobre a relação trabalho-cuidado e sobre a necessária e importante revisão dos dispositivos legais atuais que regulam o exercício da paternidade. Nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) de 1988 foi determinado o prazo de cinco dias para a licença paternidade, contudo há neste documento a expectativa expressa de que este prazo seria revisto em momento futuro. A ideia era que tal ato fosse transitório, como o próprio nome diz, porém isso não aconteceu. Pesquisar sobre os sentidos relativos a esta experiência e sobre o uso deste dispositivo legal pode contribuir sobremaneira para o debate em torno da necessária ampliação da licença-paternidade em nosso país. O objetivo da pesquisa é analisar os sentidos sobre paternidade produzidos por homens que atuam em empresas responsáveis pela construção do Complexo Industrial Portuário de Suape, tendo como referência suas narrativas sobre licença-paternidade. Como objetivos específicos, pretende-se: a) identificar informações sobre o estado conjugal e filiação desses homens; b) apreender repertórios relativos à paternidade; c) identificar os sentidos produzidos sobre a licença-paternidade. Esta pesquisa tem por base princípios construcionistas sobre o fazer pesquisa, em psicologia social, e focaliza a produção de sentidos a partir do estudo das práticas discursivas, tendo como objeto de estudo os repertórios linguísticos. A metodologia envolveu a análise de: 1) entrevistas estruturadas realizadas com 271 homens, residentes na microrregião de Suape, a fim de contextualizar a população estudada; 2) entrevistas semiestruturadas, produzidas com dez trabalhadores-pais da mesma região, nas quais foram produzidas narrativas, do tipo episódicas, sobre paternidade e licença-paternidade. Os resultados informam que os entrevistados apresentam conhecimento sobre a licença-paternidade (97% conhecem a lei); mais de 2/3 (75,6%) responderam corretamente sobre o período da licença autorizado por lei e mais da metade (62%) dos trabalhadores-pais disseram ter feito uso desse direito. As entrevistas semiestruturadas tiveram suas respostas organizadas em eixos temáticos, considerando as práticas discursivas construídas junto a eles, resultando em três linhas: 1) informações sobre condições de vida, estado conjugal e filiação; 2) repertórios linguísticos sobre paternidade; e 3) produção de sentidos sobre licença-paternidade. As análises destacam que esta licença configura-se para os entrevistados de diversas formas, evidenciando que apesar de circular em nossa sociedade um perfil tradicional do exercício da paternidade, que contempla a responsabilidade e provisão financeira, os pais têm incorporado aos poucos outras formas de cuidado e se direcionando - ainda de forma tímida - ao espaço privado. As mulheres ainda são as principais responsáveis pelo cuidado com a prole e atividades domésticas. Entretanto, pôde-se observar um desejo desses homens em passar mais tempo no espaço privado, sendo limitados devido a restrições em seu trabalho, pelo fato de terem que honrar com o compromisso de sustentar financeiramente sua família. Em linhas gerais, para avançar nas discussões da licença-paternidade e de outros aspectos no campo do trabalho e família, consideramos necessário reafirmar a máxima feminista que diz que “o pessoal é político”, possibilitando-nos ampliar leituras de modo a possibilitar uma efetiva equidade de gênero na divisão sexual do trabalho doméstico.

Palavras-chave: Licença-paternidade. Paternidade. Trabalhadores-pais. Suape.

ABSTRACT

Paternity leave is the legal provision from which we propose to discuss in the exercise of parenthood in the field of reproductive rights, from dialogues with workers-parents that working in the context of large works, marked by the momentary job security, but also by the constant migration. Such conditions present us with a particular scenario that can be generate rich discussions on work-care relationship and about necessary and important review of current legal provisions governing the exercise of paternity. In the Acts of the Constitutional Provisions from 1988 was determined within five days to paternity leave, although is this document express expectation that this term would be reviewed in future time. The intention was that such act would be transitional, as the name implies, however it wasn't. Search on the senses about this experience and on the use of this cool device can strongly contribute to the debate on the needed extension of paternity leave in our country. The objective of the research is to analyze the meaning of paternity produced by men working in companies responsible for the construction of the Port Industrial Complex of Suape, and having with references to their narrative on paternity leave. As specific objectives, aims to: a) identify informations about the marital status and membership of these men; b) seize repertoires for paternity; c) identify the meanings produced on paternity leave. This research is based on constructionist principles about doing research in social psychology and focuses on the production of meaning from the study of discursive practices, with the object of study interpretative repertoires. The methodology involved the analysis of: 1) structured interviews with 271 men living in the micro-region of Suape, in order to contextualize the study population; 2) semi-structured interviews, produced with ten workers-parents in the same region, in which narratives are produced, the type episodic, about paternity and paternity leave. The results report that interviewed had showed their knowledge about the paternity leave (97% know the law); more than 2/3 (75,6%) answered correctly on the license period authorized by law; and more than half (62%) of workers-parents said that they had used of this right. The semi-structured interviews had their answers organized in axis, considering discursive practices built adjacent to the them resulting in three lines: 1) information on living conditions, marital status and affiliation; 2) interpretative repertoires of paternity; and 3) production of meanings on paternity leave. The analyzes point out that this license sets up for interviewed in different ways, showing that although circular in our society a traditional paternity exercise profile, which includes responsibility and financial provision, parents have gradually incorporated other forms of care and is directing - still shy - the private area. Women are still primarily responsible for the care of the children and domestic activities. Although, it was noted a desire of these men to spend more time in the private space, with limited because the restrictions in their work, for that reason they have to honor the commitment to financially support his family. In general to advance the paternity leave discussions and other aspects in the field of work and family, consider necessary reaffirm the maximum feminist that says "the personal is political", enabling us to expand readings to enable effective gender equality in the sexual division of domestic work.

Keywords: Paternity leave. Paternity. Workers-parents. Suape.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES, QUADROS, TABELAS E GRÁFICOS

Figura 1: Licença-paternidade no direito comparado.....	41
Figura 2: Geoparque do litoral sul de Pernambuco.....	59
Figura 3: Rua principal que dá entrada para a praia de Gaibu.....	60
Figura 4: Bifurcação que dá entrada à praia de Gaibu, início da rua principal à esquerda e praça à direita.....	60
Figura 5 e 6: Final da rua principal de acesso à praia de Gaibu, com praça à beira-mar.....	61
Figura 7: Trabalhadores - “homens de farda” - retornando à Gaibu, após descerem do ônibus vindos de Suape.....	61
Figura 8: Repertórios sobre paternidade em rede.....	106
Quadro 1. Características sociodemográficas dos trabalhadores-pais em Suape que participaram das entrevistas estruturadas.....	83
Quadro 2. Informações referentes à idade que trabalhadores-pais e suas companheiras tiveram seu primeiro filho ou sua primeira filha, segundo entrevistados.....	85
Quadro 3. Informações gerais sobre os trabalhadores-pais que participaram das entrevistas semiestruturadas.....	93
Quadro 4. Conhecimento e exercício do direito à licença-paternidade dos trabalhadores-pais.....	107
Quadro 5. Possíveis ações dos trabalhadores-pais para licença-paternidade de um mês (entrevista semiestruturada).....	116
Quadro 6. Principais sentidos produzidos com os trabalhadores-pais sobre a licença-paternidade e/ou paternidade.....	117
Tabela 1. Proposições de regulamentação da licença-paternidade no Brasil, em função da duração pleiteada (1983-2014).....	36
Tabela 2. Proposições de regulamentação da licença-paternidade no Brasil, em função do modelo de proposição (1989-2013).....	36
Tabela 3. Faixa-etária dos trabalhadores-pais em Suape que participaram das entrevistas estruturadas.....	80
Tabela 4. Ajuda financeira aos filhos e filhas que não convive com os pais, segundo entrevistados.....	84
Tabela 5. Possíveis ações dos trabalhadores-pais para licença-paternidade de um mês (entrevista estruturada).....	87
Gráfico 1. Relação de coabitação com os filhos e/ou filhas segundo os trabalhadores-pais entrevistados.....	84

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1. Trajetória da pesquisadora.....	13
1.2. Sobre o problema de pesquisa.....	16
1.3. A dissertação e suas partes.....	21
2. LICENÇA-PATERNIDADE: REVISANDO E CONCEITUANDO	24
2.1. Marco referencial: a licença-paternidade como dispositivo jurídico.....	26
2.2. Marco conceitual: repertórios linguísticos na perspectiva construcionista.....	42
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	48
3.1. Suape: um local para encontrar trabalhadores-pais.....	57
3.2. Procedimentos.....	64
3.3. Os trabalhadores-pais como participantes.....	67
3.4. Considerações éticas.....	76
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	78
4.1. Quem são os trabalhadores-pais em Suape?.....	79
4.2. Produção de sentidos sobre exercício da paternidade.....	88
4.2.1. Informações sobre condição de vida, estado conjugal e filiação.....	89
4.2.2. Repertórios sobre paternidade.....	94
4.2.3. Produção de sentidos sobre a licença-paternidade.....	106
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	118
6. REFERÊNCIAS	125

1. INTRODUÇÃO

Eu tenho certeza que um dos grandes dilemas da minha vida vai ser a escolha pelo trabalho ou pela família!

Durante uma reunião da equipe do projeto “*Gênero nas relações familiares numa comunidade litorânea*” do qual eu participava como bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC)¹, discutíamos um texto (como parte do levantamento bibliográfico) e começamos a falar sobre a dupla jornada de trabalho das mulheres, nos dias de hoje. Esse grupo era composto por três mulheres: eu, uma colega também bolsista do projeto, Camila Lima e nossa professora orientadora, Heliane Leitão. Esta última exemplificou o tema que ora discutíamos a partir de sua experiência pessoal, tendo em vista sua atuação como professora universitária, pesquisadora, psicanalista, casada e mãe de uma menina. Neste contexto, verbalizei a frase com a qual inicio este trabalho, tomada acima como epígrafe deste capítulo: “Eu tenho certeza que um dos grandes dilemas da minha vida vai ser a escolha pelo trabalho ou pela família!”.

Como sou um pouco perfeccionista e não gosto de fazer nada pela metade (preciso me dedicar ao que estou fazendo), disse essa frase acreditando ser o

¹ Este evento aconteceu durante a minha graduação em Psicologia na Universidade Federal de Alagoas, em 2010.

trabalho profissional e a família um dilema que terei de enfrentar, afinal, sou uma mulher que deseja ter uma profissão e consequentemente minha independência financeira, e, em algumas situações, penso também em ter filhos e/ou filhas. Como conciliar ambos?

Tendo essa inquietação como motor, eu, uma mulher, autoidentificada como parda, heterossexual, solteira, de classe média, decido estudar homens que trabalham e são pais. Sou ciente das críticas que existem de mulheres feministas sobre o fato de outras mulheres realizarem seus trabalhos sobre/com homens. Contudo, parto de uma compreensão de gênero de forma relacional, na qual acredito que estudar homens está intrinsecamente ligado às condições de existência e possibilidades de desenvolvimento da população feminina. Além disso, ao pensar no cenário de família e trabalho, acredito que a leitura crítica sobre a licença-paternidade no contexto das políticas públicas abre possibilidades de discutirmos também sobre a diversidade de arranjos familiares, na contemporaneidade.

Meu objetivo maior foi, portanto, visibilizar a discussão da licença-paternidade, visto que, desde 1988, há necessidade de atualização do direito estabelecido no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), ou seja, há mais de vinte anos que essa licença é estabelecida como um ato transitório, que tem-se configurado como permanente. Infelizmente, a despeito de tantos os avanços e mudanças sociais, culturais, econômicas e políticas em nossa sociedade, o texto que estabelece a licença-paternidade continua o mesmo, sem ter sofrido modificação alguma. Logo, penso essa pesquisa com o intuito de visibilizar tal discussão e quem sabe, assim, avançarmos e alcançarmos a licença-parental².

² Licença-parental não diz respeito a mãe ou ao pai especificamente, mas é concedida ao casal, cabendo-lhes a decisão em como compartilhar o prazo estabelecido neste direito (no capítulo teórico explicamos mais detalhadamente).

1.1. Trajetória da pesquisadora

Minha aproximação com os estudos de gênero foi na graduação em Psicologia, na Universidade Federal de Alagoas (UFAL), a partir da minha inserção como voluntária em um projeto vinculado ao Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) intitulado *E agora José? Mudanças na identidade de gênero em uma comunidade de artesãos de Maceió*, cujo objetivo principal era analisar as transformações nas relações de gênero a partir da inserção de homens na produção do filé, uma renda popularmente conhecida na cidade de Maceió e tradicionalmente confeccionada por mulheres da comunidade do Pontal da Barra. Logo, meu primeiro contato com os estudos de gênero, foi direcionado aos homens, despertando meu interesse por estudar os homens e masculinidades, a partir deste viés. Antes dessa aproximação, pensava que a temática de gênero, como vinculada exclusivamente as mulheres, devido a falta de conhecimento sobre o assunto, não sabia tamanha dimensão que envolvia o universo dos estudos de gênero.

Posteriormente, participei como bolsista em dois outros projetos vinculados ao PIBIC que também trabalharam as relações de gênero, mas dessa vez não tinha o foco nos homens: *Gênero nas relações familiares numa comunidade litorânea*; e *A constituição subjetiva da maternidade no contexto sociocultural: um estudo com adolescentes grávidas*. Ainda na graduação também cursei uma disciplina eletiva *Gênero, diversidade e Psicologia*, que apesar do nome, teve seu conteúdo voltado para a violência contra a mulher.

Mesmo tendo desenvolvido ações diferenciadas, o meu interesse em estudar homens e masculinidades permaneceu. Assim, no Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tentei voltar a trabalhar com essa temática, na proposta de estudar a constituição de masculinidades na infância, contudo, devido alguns problemas com o comitê de ética (pois iria trabalhar com crianças), tive que modificar minha temática e acabei modificando totalmente o assunto estudado.

Como já vislumbrava um mestrado e durante a realização do PIBIC trabalhamos com textos de Benedito Medrado e Jorge Lyra, fui pesquisar sobre esses autores e tive conhecimento que eles integravam o curso de graduação e pós-graduação da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) e eram coordenadores do *Núcleo de Pesquisa em Gênero e Masculinidades* (GEMA/UFPE). Ao pesquisar mais o curso de mestrado em Psicologia dessa universidade, percebi como era forte o foco nos estudos de gênero, tendo diferentes disciplinas e grupos de pesquisa sobre essa temática. Assim, decidi que iria tentar o mestrado no Programa de Pós-graduação em Psicologia da UFPE.

Quando estava no último período da minha graduação, na UFAL, participei do processo seletivo para o mestrado da turma 2013.1 na UFPE e para minha grata surpresa, passei, tendo como orientador Benedito Medrado.

A partir do meu interesse em trabalhar com masculinidades e do meu incômodo sobre os assuntos que diz respeito trabalho e família, tentei desenvolver no meu projeto de mestrado uma temática que envolve-se esses dois conteúdos. Quando estava na fase de elaboração do pré-projeto para seleção do mestrado, enquanto navegava na internet, vi uma notícia sobre um homem em São Paulo que conseguirá uma licença-paternidade de 120 dias, esta notícia despertou minha curiosidade e a professora que me orientou no TCC - Simone Hüning - também havia falado sobre a possibilidade de trabalhar com essa licença, então fui pesquisar a respeito, me decidindo por desenvolver meu projeto sobre esse direito.

Ao ingressar no mestrado, passei a integrar o GEMA, mais especificamente o grupo *Diálogos Homens*, que contribuiu para os novos caminhos do meu projeto³, como a escolha em direcionar minha dissertação aos trabalhadores em Suape, visto que esse grupo desenvolveu uma pesquisa com os trabalhadores das empresas do Complexo Portuário de Suape e colaboraram com o Instituto PAPAI na realização de algumas ações neste contexto.

³ As ações do GEMA que redirecionaram o meu projeto do mestrado, explico mais detalhadamente no capítulo referente aos procedimentos metodológicos.

As atividades desenvolvidas no (e pelo) GEMA com todo o grupo, também possibilitaram meu amadurecimento teórico sobre a temática de gênero, homens e masculinidades, e paternidade. Na semana que antecede o dia dos pais no mês de agosto, por exemplo, o GEMA geralmente promove ações, em parceria com o Instituto PAPAI, que possibilitam visualizar as discussões sobre paternidade. Em agosto de 2013, foi realizada uma roda de conversa intitulada *Homens também cuidam! Reflexões políticas sobre o exercício da paternidade*, tendo como coordenador Jorge Lyra. Recordo-me que estava muito ansiosa aguardando este evento, pois o idealizava como uma possibilidade de me ajudar na consolidação do meu saber sobre a temática. Contudo, ingenuamente e com poucas bagagens sobre os estudos de gênero, minha expectativa em participar dessa roda era conhecer qual seria a definição de paternidade. Sim, definição! Fui a esse evento esperando Jorge falar o que é paternidade, o que é ser pai.

Para minha decepção e grande aprendizagem sobre os estudos de gênero, Jorge não se propôs a definir o que seria paternidade, ao contrário, ele trouxe inúmeras problematizações e inquietações sobre o tema. Neste momento pude sentir a complexidade que me aguardava no magnífico universo das relações de gênero.

Assim, não pretendo apresentar aqui definições sobre paternidade, mas compartilhar a variabilidade de repertórios linguísticos dos trabalhadores-pais em Suape sobre seus conhecimentos e práticas relativos à licença-paternidade.

Como ressaltei neste tópico, a minha trajetória no mestrado não foi solitária, estive acompanhada por um núcleo de pesquisa, orientador, professores e professoras (bem como aqueles que fizeram parte da banca de qualificação do projeto da dissertação), amigas e amigos que construíram cotidianamente diversos argumentos que se fazem presente nesse trabalho. Logo, essa dissertação é permeada por diversas vozes, devido a isto, concilio a escrita em primeira pessoa do singular (eu), para significar pensamentos “meus”, e primeira pessoa do plural (nós), quando considero que tal argumento é marcado por uma forte construção coletiva.

1.2. Sobre o problema de pesquisa

Como essa pesquisa se pauta na perspectiva construcionista⁴, em psicologia social, compreendemos o gênero como uma construção social, constituído a partir das relações sociais. Pensando o cenário da paternidade, acreditamos no ser pai como uma construção social, que se desenvolve a partir da sua relação com outros seres, com ele mesmo e com as várias e diversas formas de socialização, sociabilidade e institucionalização.

Eteniger de Oliveira e Rosineide de Brito (2009) argumentam sobre a ideia de construção da paternidade, “entendemos que a paternidade é um momento de construção, dinâmico e contínuo, galgado diariamente por meio das inter e intrarrelações do homem com sua família e dele com ele mesmo” (p. 597). Logo, essa construção é processual, ela ocorre no cotidiano do exercício da paternidade, sendo ressignificada constantemente.

Nessa construção processual, também faz-se necessário evidenciar a pluralidade sobre o exercício da paternidade. Não pretendemos identificar um padrão do exercício da paternidade. Esperamos que esta pesquisa não resulte num modelo de paternidade específico entre os entrevistados, no qual poderíamos desenvolver considerações a fim de agrupar seus repertórios para elaborar um estereótipo ou um “tipo” de ser pai. Ao contrário, pretendo ressaltar suas práticas discursivas e valorizar a polissemia e as diversas formas relatadas sobre paternidades.

Fundamentamos este argumento nos estudos de homens e masculinidades, que faz referencia destes no plural, justamente para enfatizar a ideia da pluralidade das subjetividades, cuja valorização da diversidade evidencia que não é possível falar em um único modelo de homem ou masculinidade. Assim, “investigar sobre masculinidades significa não apenas apreender e analisar os signos e significados culturais disponíveis sobre o masculino, mas também discutir

⁴ Desenvolveremos mais ideias sobre a perspectiva construcionista no capítulo metodológico.

preconceitos e estereótipos e repensar a possibilidade de construir outras versões e sentidos” (MEDRADO; LYRA, 2008, p. 825). Da mesma forma como não trabalhamos com uma única masculinidade, também não pretendemos evidenciar uma única paternidade, um único modelo de ser pai, desejamos valorizar sua diversidade e contemplar as diversas trajetórias narrativas sobre a licença-paternidade.

No que se refere especificamente ao campo do direito, consideramos a licença-paternidade como um direito reprodutivo. Dentre as discussões realizadas sobre direitos reprodutivos, destacaremos a desenvolvida na Conferência Internacional de População e Desenvolvimento - CIPD (Cairo, 1994), que, em relação aos homens, aborda a necessidade da maior participação destes na vida familiar. O *Relatório da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento - Plataforma de Cairo, 1994* -, no capítulo IV - *Igualdade dos sexos, equidade e empoderamento da mulher*, na parte C. *Responsabilidades e participação do homem*, contempla a participação e responsabilização igualitária entre mulheres e homens, em todas as áreas.

Ainda no *Relatório da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento - Plataforma de Cairo, 1994* -, encontramos a definição de direitos reprodutivos no capítulo VII - *Direitos de Reprodução e Saúde Reprodutiva*:

[...] Os direitos de reprodução abrangem certos direitos humanos já reconhecidos em leis nacionais, em documentos internacionais sobre direitos humanos e em outros documentos de acordos. Esses direitos se baseiam no reconhecido direito básico de todo casal e de todo indivíduo de decidir livre e responsavelmente sobre o número, o espaçamento e a oportunidade de seus filhos e de ter a informação e os meios de assim o fazer, e o direito de gozar do mais alto padrão de saúde sexual e de reprodução. Inclui também seu direito de tomar decisões sobre a reprodução, livre de discriminação, coerção ou violência, conforme expresso em documentos sobre direitos humanos (p. 62).

Segundo Juan Guillermo Figueroa-Perea (2005), o conceito de direitos reprodutivos surge com o movimento de mulheres, a partir da busca da sua autodeterminação reprodutiva, visto que a sociedade patriarcal, com seus múltiplos mecanismos para manter as normas, impediam que as mulheres participassem diretamente das decisões sobre sua capacidade reprodutiva. Assim,

esses direitos foram pensados para a busca da autodeterminação das mulheres sobre a reprodução e para a demanda dos homens em assumir suas responsabilidades neste cenário (FIGUEROA-PEREA, 2005).

Figuerola-Perea (2005) discute sobre a participação dos homens na esfera dos direitos reprodutivos, ressaltando que é preciso inclui-los nessa discussão, sem negar as relações de poder, afinal existem críticas sobre a reivindicação dos direitos reprodutivos dos homens, ao considerar a posição de privilégio que estes ocupam na sociedade. O autor propõe uma dimensão relacional desses direitos e “ênfatiza a necessidade de desafiar as relações de poder que cercam os comportamentos reprodutivos” (FIGUEROA-PEREA, 2005, p.4, tradução nossa).

Compartilhamos as ideias de Figuerola-Perea. Ao inclui-los nesse contexto, caminhamos para uma equidade nas relações de gênero e contribuimos para uma desconstrução do foco da temática de reprodução nas mulheres, respeitando a autonomia que estas devem ter sobre seus corpos, ao considerar que são neles que ocorrem a gestação, logo elas possuem o direito de decisão se desejam ou não prosseguir com a gestação. Concordo, assim, com a seguinte afirmação do autor:

Tenho a impressão de que se alcançar uma leitura relacional de reprodução, a proposta da construção dos direitos reprodutivos dos homens, em vez de diminuir a força dos movimentos de mulheres, lhe daria outra dinâmica, porque se buscariam objetivos correspondentes de democratização do espaço de reprodução (FIGUEROA-PEREA, 2005, p. 4, tradução nossa).

Segundo Maria Juracy Toneli Siqueira (2000), ao falarmos do campo de responsabilidades dos homens na reprodução, é necessário reconhecê-los como atores ativos nesse processo. Assim, a autora ressalta a importância de se discutir as desigualdades de gênero que ocorrem na divisão das atividades parentais entre homens e mulheres:

Neste sentido, trata-se de dar visibilidade ao valor subjacente que possui a paternidade para as masculinidades; bem como a crescente desocupação masculina por um lado e, por outro, a crescente participação das mulheres no mercado de trabalho e na vida pública, afetando a auto-estima dos homens e a distribuição de responsabilidades parentais entre homens e mulheres (TONELI-SIQUEIRA, 2000, p. 165).

Com base neste argumento, compreendemos a necessidade de contemplar a discussão sobre gênero e trabalho para estudarmos a licença-paternidade. Ao considerarmos o direito de licenciar-se do trabalho com o nascimento da filha ou filho, constatamos uma desigualdade de dias disponibilizados aos homens e as mulheres, afinal estamos falando de cinco e 120 dias, respectivamente.

Com isso, a partir do cotidiano de um casal heterossexual, é permitido a mãe passar quatro meses licenciada, enquanto que ao homem não é concedido nem uma semana, refletindo diretamente na distribuição das tarefas parentais, afinal se a mãe, num primeiro instante, tem disponibilidade de passar mais tempo em casa, esta ficará responsável, em maior escala, pelo cuidado com a filha ou filho.

Para Maria Cristina Bruschini e Arlene Ricoldi (2012), apesar das mulheres estarem ingressando fortemente no mercado de trabalho, no interior das famílias, as relações de gênero não estão sendo modificadas. Assim, as mulheres são sobrecarregadas e passam a desenvolver uma dupla jornada de trabalho. A participação dos homens nas atividades domésticas ainda é pensada como uma “ajuda”, afinal está é vista como função das mulheres. Quando há mulher na família para executar tais atividades, a participação do homem é compreendida como auxílio periférico e não obrigatório (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012). Esta situação contribui ainda mais na configuração da mulher como atriz principal no cenário doméstico, deixando-a sobrecarregada.

Quando os homens estão suscetíveis a uma maior participação nas atividades familiares, as empresas e as políticas não possibilitam essa inserção na esfera privada. Ainda são poucas as empresas que proporcionam soluções alternativas aos problemas familiares de seus funcionários ou suas funcionárias (BRUSCHINI; RICOLDI, 2012). Ações que as empresas poderiam promover, como adotar como política da instituição, a ampliação da licença-paternidade para seus empregados. Logo, se elas ampliassem essa licença, quem vai pagar a conta da licença-paternidade? Como veremos no capítulo teórico, a Previdência Social não possui obrigações com as despesas da licença-paternidade, o Instituto Nacional da

Seguridade Social (INSS) garante apenas o salário-maternidade, enquanto que um possível “salário-paternidade” fica sob responsabilidade do empregador.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁵, da qual o Brasil é membro fundador, desde 1919, “é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações). As convenções, uma vez ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico”⁶. A Convenção 156 - *Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Trabalhadores e Trabalhadoras com Responsabilidades Familiares* -, de 1981, define no artigo 3º:

Cada Estado Membro deve tornar a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento de trabalhadores e trabalhadoras objetivo de suas políticas nacionais, com vistas a possibilitar às pessoas com responsabilidades familiares, que estão trabalhando ou queiram trabalhar, exercer o direito de fazê-lo sem estar sujeitas à discriminação e, na medida do possível, sem conflitos entre seu trabalho e suas responsabilidades familiares (p. 7).

Até março de 2013, o Brasil ainda não tinha ratificado esta convenção⁷, sendo uma luta de vários movimentos sociais, como o movimento feminista, para que o Brasil assine a ratificação, se esta discussão não for implementada no jurídico, mesmo assim ela pode vir a compor as discussões do campo político.

A Convenção 156 se configura como uma oportunidade de proporcionar a equidade entre homens e mulheres quanto às responsabilidades familiares e de trabalho. Em relação à licença-paternidade, esta convenção poderia colaborar nas discussões da sua ampliação e promover melhoras nas condições de trabalho para homens que desejam constituir uma família.

Pensamos a discussão da licença-paternidade, como um dispositivo a contribuir na tentativa de alcançar a equidade na divisão sexual do trabalho,

⁵ “Agência das Nações Unidas que tem por missão promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade” - Fonte: <<http://www.oit.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em 10 de dezembro de 2014.

⁶ Fonte: <<http://www.oit.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em 10 de dezembro de 2014.

⁷Fonte:

<<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A3D183F81013D468D1D560113/Conven%C3%A7%C3%B5es%20OIT%20Brasil%20julho%202013.pdf>> Acesso em 10 de dezembro de 2014.

possibilitando ao homem um convite ao espaço privado, para que ele tenha direito a um maior período para licenciar-se do trabalho após o nascimento de sua filha ou seu filho, e possa compartilhar com a mulher os cuidados com o bebê e atividades domésticas. Quem sabe assim, após termos conquistado a ampliação da licença-paternidade, passamos a falar em licença-parental, visando a licenciamento do casal e não a licença da mulher e a licença do homem, de forma separada.

Quanto a Suape⁸, pensamos em desenvolver essa pesquisa com os trabalhadores-pais dessa sub-região na tentativa de contemplar uma pluralidade de informações sobre paternidade e licença-paternidade, visto que o complexo portuário abrange trabalhadores de diversas cidades do Brasil, com diferentes identidades culturais, constituindo-se assim, diferentes formas de ser pai. Além de já estarmos (enquanto GEMA) contextualizados com Suape, a partir das ações do *Programa Diálogos para o desenvolvimento social em Suape*.

1.3. A dissertação e suas partes

Faz-se necessário ressaltar que o título dessa dissertação foi inspirado no slogan de uma campanha Dá licença, eu sou pai! Pela Ampliação da Licença Paternidade no Brasil desenvolvida pelo Instituto PAPAI, em parceria com o GEMA/UFPE, desde 2008. Esta campanha faz parte de uma campanha mais ampla intitulada “Paternidade: desejo, direito e compromisso”, também coordenada pelo Instituto PAPAI⁹.

Como argumentarei nas considerações finais, meu objetivo maior ao desenvolver essa dissertação foi poder visibilizar e proporcionar novos caminhos para discussão da licença-paternidade. Assim, entre diversas idas e vindas de possíveis títulos para esse trabalho com meu orientador, chegamos ao título que sintetiza bem nosso trabalho.

⁸ Contextualizarei mais detalhadamente Suape nos procedimentos metodológicos.

⁹ Fonte: <<http://institutopapai.blogspot.com.br/p/campanha-da-licenca-eu-sou-pai.html>> Acesso em 16 de janeiro de 2015.

A presente pesquisa tem como objetivo analisar os sentidos sobre paternidade produzidos por homens que atuam na construção dos grandes empreendimentos portuários da Região de Suape, tendo como referência suas trajetórias narrativas relativas à licença-paternidade. Como objetivos específicos, pretende-se: a) identificar informações sobre condições de vida, estado conjugal e filiação desses homens; b) Apreender repertórios sobre paternidade produzidos por esses homens; c) identificar os sentidos produzidos relativos à demanda e uso da licença-paternidade.

Organizamos esta dissertação em três capítulos: 1) capítulo inicial em que são apresentados os fundamentos teóricos; 2) outro em que descrevemos os procedimentos metodológicos; 3) finalizando com os principais resultados e pontos de discussão. O primeiro capítulo foi desenvolvido a partir de dois tópicos, o *Marco referencial: a licença-paternidade como um dispositivo jurídico* contempla uma revisão de literatura sobre a licença-paternidade, em que o campo de produções teóricas concentrou-se no Direito, e outro tópico intitulado *Marco teórico: repertórios linguísticos na perspectiva construcionista*, apresentamos os conceitos e princípios que utilizamos para compreender a temática estudada. Assim, nesse tópico, abordamos o construcionismo social, as práticas discursivas, a produção de sentidos e os repertórios linguísticos.

Nos *Procedimentos metodológicos* narramos como essa pesquisa foi desenvolvida, tendo como base o conceito de campo-tema de Peter Spink (2003). Contextualizamos o processo de definição da temática estudada - a licença-paternidade -, os caminhos percorridos no mestrado que possibilitou a consolidação do meu campo-tema, os instrumentos utilizados, os procedimentos para realizar as entrevistas e analisá-las, a população estudada (os trabalhadores-pais) e as considerações éticas.

O capítulo referente aos *Resultados e discussão* foi dividido em duas partes, a primeira *Quem são os trabalhadores-pais em Suape?*, diz respeito à descrição das características da população estudada, para que possamos contextualizar quem são esses trabalhadores-pais. Neste tópico trabalhamos com as informações produzidas

a partir das entrevistas estruturadas com 271 entrevistados na pesquisa *Homens, Gênero e Práticas de Saúde*. No segundo tópico, *Os trabalhadores-pais, os repertórios de paternidade e a produção de sentidos sobre a licença-paternidade*, com vistas a explorar mais diretamente questões relativas aos significados e o exercício da paternidade por esses homens, focamos a análise das informações produzidas a partir das entrevistas semiestruturadas realizadas com os dez trabalhadores-pais em Suape, que tiveram como foco a licença-paternidade. A partir do diálogo com os entrevistados, organizamos as respostas em eixos temáticos, considerando as práticas discursivas construídas junto a eles resultando em três linhas: 1) informações sobre condições de vida, estado conjugal e filiação; 2) repertórios linguísticos sobre paternidade; e 3) produção de sentidos sobre licença-paternidade.

Por fim, as *Considerações finais*, capítulo no qual abordamos os limites e possibilidades desse trabalho e perguntas que podem suscitar outras pesquisas, tendo como objetivo possibilitar novos caminhos, futuras oportunidades de estudo, de modo a finalizar este trabalho de forma não-conclusiva.

2. LICENÇA-PATERNIDADE: REVISANDO E CONCEITUANDO

2. LICENÇA-PATERNIDADE: REVISANDO E CONCEITUANDO

*É importante você ter a licença-paternidade,
importante não, é obrigação!
É lei e se é lei tem que ser cumprida,
a gente tem um direito,
deve ser cumprida a lei, direito do cidadão.*

(Trabalhador-pai Rodrigo, 26 anos, uma filha)

Este capítulo estrutura-se em dois tópicos, o primeiro tópico *Marco referencial: a licença-paternidade como um dispositivo jurídico* contempla uma revisão de literatura sobre a licença-paternidade, em que o campo de produções teóricas concentrou-se no Direito, sendo apresentada assim a licença-paternidade como um dispositivo jurídico, contextualizando a lei que institui a licença (apesar de não regulamentada), a primeira vez que se falou sobre licenciar o homem do trabalho após o nascimento de um filho ou uma filha, a falta de discussão desse direito, a ausência de um salário-paternidade, exemplos de instituições que ampliaram a licença para seus servidores, a discussão da licença-paternidade no Senado Federal e Câmara dos Deputados e por fim como configura-se essa licença em outros países - a licença no Direito Comparado.

O segundo tópico, *Marco teórico: repertórios linguísticos na perspectiva construcionista*, apresentamos os conceitos e princípios que utilizamos para compreender a temática estudada. Abordamos o construcionismo social, as práticas discursivas, a produção de sentidos e os repertórios linguísticos, como elementos de base teórica para embasar a definição do objeto de estudo dessa pesquisa - a licença-paternidade.

2.1. Marco referencial: a licença-paternidade como um dispositivo jurídico

Ao escolher a licença-paternidade como objeto de estudo para minha pesquisa de dissertação de mestrado, tinha expectativa que tal campo-tema¹⁰ me demandaria muito estudo, por se tratar de um objeto complexo, marcado por leituras interdisciplinares, contemplando diversos campos teóricos sob o grande guarda-chuva dos direitos reprodutivos. Ingenuamente, inclusive, achava que seria necessário debruçar-me sobre cada área de conhecimento para me aproximar do conhecimento acumulado e das controvérsias dessa rede de significação e de produção científica.

Minha pouca familiaridade com a temática era tamanha, que minha primeira dúvida foi sobre a própria grafia do termo: seria “licença-paternidade (com hífen)” ou “licença paternidade” (sem hífen)? Cheguei a consultar um professor de português que me informou que a nomenclatura correta era com hífen, licença-paternidade¹¹. Apesar desta ter sido minha primeira dúvida, minha maior inquietação residia mesmo na necessidade de adentrar no mundo legislativo - origem das demandas por (e institucionalização da) licença-paternidade, universo este que já fugia há algum tempo, afinal em minha família nuclear (pai, mãe, irmão e irmã) todos e todas têm formação em Direito, apenas eu escolhi outra profissão (Psicologia).

Assim, o que me fez aceitar o desafio de encarar o campo do direito, com suas leis, parágrafos, incisos e toda sua estrutura, foi a possibilidade de uma leitura mais ampla sobre um dispositivo jurídico, cujos usos e sentidos ultrapassam o conhecimento específico do direito, configurando-se como um objeto interdisciplinar, cuja leitura exige aproximações a múltiplos e diversos

¹⁰ Nesta dissertação trabalhamos com a ideia de campo-tema desenvolvida por Peter Spink (2003). Para o autor, o campo da pesquisa não é um lugar específico, é o campo do tema, o argumento que estamos inseridos e todos os processos contínuos que o envolve. Logo, o campo-tema configura-se a partir do momento que escolhemos estudar determinada temática.

¹¹ Nomenclatura correta é “licença-paternidade” (com hífen), por se tratar de um substantivo composto. Dúvida tirada com o Prof. Pedro Henrique, durante o curso de português, que realizei no Rio de Janeiro, no período de mobilidade discente.

campos de produção de conhecimento e de ação. Tal ideia me foi produzida a partir das leituras sobre paternidade, especialmente aquelas produzidas por Leonor Balancho (2004) para quem estudar paternidade só é compreensível se esta ação for feita por uma perspectiva inter e multidisciplinar, pois envolve diversos campos de produção teórica, como a psicologia e a educação, a sociologia e a biologia genética, a lei e a jurisprudência.

Contudo, para minha surpresa, ao iniciar o primeiro passo para estudar a licença-paternidade - o levantamento bibliográfico - me deparei com uma escassez de produções sobre a temática, e as poucas referências bibliográficas que encontrei eram absolutamente todas inscritas no campo do Direito, sobretudo monografias de conclusão de cursos de graduação ou pós-graduação. Logo, não tive para onde escapar, nesse tópico, em que proponho apresentar uma breve revisão de literatura nacional sobre a temática, o destaque será dado à produção particular do campo do Direito. No tópico seguinte, ampliarei esse foco e buscarei apresentar outras leituras e olhares sobre a licença-paternidade oriundas de outros campos de saber.

Na revisão de literatura empreendida para esta pesquisa, identificamos que a primeira lei consolidada que possibilitava ao homem licenciar-se do trabalho em caso de nascimento do/a filho(a), foi decretada em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mais especificamente no parágrafo único do artigo 473 alude ao tema ainda que não tenha sido utilizada a nomeação “licença-paternidade”: “Em caso de nascimento de filho, o empregado poderá faltar um dia de trabalho e no correr da primeira semana, para o fim de efetuar o registro civil, sem prejuízo de salário” (BRASIL, 1943).

No texto desta lei, o período concebido para o homem se ausentar do trabalho com o nascimento de seu/sua filho(a) - apenas um dia -, destinava-se para um único propósito: o registro civil do recém-nascido. Nesta época, a figura paterna é associada àquele responsável por nomear a criança, mas também como aquele responsável por assuntos burocráticos e financeiros, sua presença predominava na esfera pública e se ausentava (ou era afastado) da esfera privada.

O termo licença-paternidade é empregado pela primeira vez no campo legislativo 45 anos depois, em 1988, no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, e no artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), respectivamente:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; [...]

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: [...] § 1º - Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias (BRASIL, 1988).

Dessa forma, em 1988, foram definidos cinco dias de licença-paternidade ao trabalhador por meio do “regramento provisório” do artigo 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Passados mais de 25 anos, o que era para ser transitório configurou-se como permanente, afinal ainda não foi aprovada uma lei para regulamentar o inciso e a prática jurídica tem relatado o uso pouco frequente deste dispositivo e sempre restrito aos cinco dias consecutivos, a exceção de alguns estados e municípios que tem favorecido mais tempo para seus funcionários públicos e casos particulares em que as mães estão, por algum motivo, impedidas de exercer a maternagem, como veremos adiante.

Atualmente, a licença-paternidade ainda é concedida a partir do texto apresentado nos artigos referidos anteriormente, que faz menção apenas ao seu tempo de duração e não assegura garantia do emprego ou do salário ao homem. Além disso, há uma clara divisão sexual do cuidado, segundo Danielle Candez (2013), para quem:

A legislação atual, na forma como disposta, contribui para manutenção de uma divisão sexual dos deveres parentais desigual, para a discriminação do mercado de trabalho da mulher e acarreta violação dos interesses juridicamente protegidos das famílias homoafetivas e monoparentais masculinas (p. 4).

Como Candez (2013), acreditamos na importância de ampliarmos as discussões a respeito da licença, para que seu texto legislativo seja revisto e

contemplem tamanhas lacunas, pois segundo Bruna Fukuyama (2012) a licença-paternidade é direito fundamental da entidade familiar, visando o bem-estar de toda a família, principalmente dos/das filhos(as). Assim, apesar do favorecido direto ser o homem (trabalhador-pai), tal licença foi pensada em princípio para garantir o acolhimento, cuidado e proteção integral da criança. Logo, este é um direito social da família, que tem como finalidade primordial os cuidados físicos e psicológicos da criança, devido a sua condição especial de “pessoa em desenvolvimento”, tal como preconiza o Estatuto da Criança e do Adolescente.

Além da ampliação da licença-paternidade de um para cinco dias, o texto da nova lei não fala mais em registro civil do bebê. A finalidade da licença seria proporcionar os cuidados necessários à criança. Embora significativa e ampla esta justificativa pressupõe que passados cinco dias de vida, o recém-nascido já está isento de tais cuidados? Será que realmente o homem foi pensando como cuidador? Por que o direito concedido foi de apenas cinco dias? Cinco dias para quê ou para quem? Ainda tem o fato dessa licença ser desenvolvida pensando apenas na família nuclear e heterossexual, afinal se a família for constituída por um pai solteiro, adoção, ou um casal homossexual, seriam apenas cinco dias, sendo necessário o imediato retorno ao trabalho? E a criança, como ou com quem ficaria? Essas perguntas que podem parecer óbvias passaram ao largo da definição pela licença-paternidade de cinco dias, diversas foram as dúvidas, perguntas e brechas constituídas a partir do simples texto que institui tal direito.

Outro aspecto que chama nossa atenção é o fato de que a licença-paternidade se trata de um direito trabalhista e não demanda benefício previdenciário algum, ou seja, para as mulheres, há licença-maternidade, que é um direito trabalhista, também foi estabelecido o salário-maternidade, que é benefício previdenciário ao qual a mulher pode recorrer neste período de afastamento do trabalho, contudo o mesmo direito não é facultado aos homens, na medida em que não foi instituído ainda o “salário-paternidade”.

Assim, o Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS) - responsável pela remuneração do salário-maternidade - não tem obrigação alguma de pagar qualquer benefício correspondente à licença-paternidade. Não foi estabelecida essa obrigação à Previdência Social, portanto, as despesas referentes à garantia deste direito são de exclusiva responsabilidade do empregador (CANDEZ, 2013). Não surpreenderia assim a resistência de alguns empresários à ampliação da licença-paternidade, afinal os empregadores poderão resistir à expansão desse prazo, visto que eles quem custearão o benefício. Neste sentido, Danielle Candez (2013) defende a necessidade de se instituir um “salário-paternidade”:

No tocante ao responsável pelos custos da licença-paternidade, é possível afirmar que, enquanto não for criado o “salário-paternidade” objetivando que a previdência responda pelos custos do afastamento do pai trabalhador, será mais difícil a aprovação de uma possível extensão da licença-paternidade. Isso porque, por exemplo, existirão resistências por parte dos empregadores, a quem incumbirão os dispêndios da prorrogação [...] (p. 20).

Devido à inércia do legislativo, a licença aqui referida ainda continua provisoriamente regulamentada pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição de 1988, e seu texto contempla a clássica família tradicional, composta por um homem e uma mulher, no qual o cuidado da prole é atribuição exclusiva da mãe, colaborando para manutenção desigual da divisão sexual da parentalidade.

Há, porém, situações particulares nomeadas por Danielle Candez (2013) como “casos sensíveis”, sobre os quais discorreremos a seguir. Um exemplo desta situação é o caso do pai viúvo, do recém-nascido órfão de mãe ou quando a mãe abandona o filho. Segundo a lei, esses homens teriam apenas os mesmos os cinco dias consecutivos previstos para a licença-paternidade. Contudo, alguns pais têm acionado a justiça, solicitando, nestes casos, a equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade. Mariana Rezende (2013) explica o que seria a “licença equiparada”:

A licença paternidade equiparada à licença maternidade tem como finalidade a concessão do período de 120 dias,

prorrogáveis a 180 dias para servidor público, de licença ao pai que sem o apoio da esposa ou companheira, seja por seu óbito ou de sua ausência, necessite da licença para prestar os devidos cuidados a criança nos seus primeiros meses resguardando sua dignidade (p. 7).

No Brasil, já há alguns casos de homens que recorreram à justiça em prol deste tipo de licença. Um exemplo é o caso de um morador de Campinas (SP), que após um breve relacionamento ocasionou a gravidez, a mãe da criança não quis ficar com o bebê e os berçários só aceitam bebês maiores de quatro meses, logo o pai não tinha com quem deixar a criança, por isso acionou o judiciário para ter direito aos 120 dias que seriam da licença-maternidade e ao salário-maternidade também, tal direito lhe foi concedido¹².

Outro “caso sensível” (CANDEZ, 2013) é o da adoção individual por pessoa do sexo masculino, no qual são questionados os limitados cinco dias da licença-paternidade. Nesse caso, também temos exemplo de pais recorrendo à justiça para ter direito aos 120 de licença, como foi o caso de Carlos Leal, de São Luís - MA, homem solteiro que adotou uma menina de três anos e conquistou na justiça o direito à licença “equiparada”, a juíza justificou sua decisão a partir das necessidades da criança¹³. O trabalhador-pai, que tenha optado pela adoção individual, sendo servidor federal tem direito a 90 dias de licença, a partir de uma decisão unânime dos Membros do Conselho Superior e da Justiça de Trabalho, em março de 2009¹⁴.

Danielle Candez (2013) também menciona a adoção por casais constituídos por dois homens, no qual seriam concedidos cinco dias de licença a cada um, se ambos estivessem em regime formal de trabalho. Curiosamente, se tratar-se de um casal de mulheres, ambas têm direito aos

¹² Fonte: <<http://exame.abril.com.br/brasil/noticias/pai-consegue-licenca-paternidade-de-4-meses-com-salario>> Acesso em 17 de outubro de 2014.

¹³ Fonte: <<http://voceemeupai.com/2013/05/16/sobre-homens-e-cuidado-a-licenca-paternidade-de-120-dias-concedida-a-um-pai-solteiro/>> Acesso dia 17 de outubro de 2014.

¹⁴ Fonte: <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=e938572d-7979-4f8a-a9e9-415116ac0979&groupId=955023> ; <<http://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/973397/conselho-superior-de-justica-do-trabalho-estende-licenca-paternidade-em-razao-de-adocao-ao-servidor-da-justica-do-trabalho>> Acesso dia 12 de novembro de 2014.

120 dias de licença-maternidade. Neste caso, os homens também têm recorrido a decisão judicial, como é o caso de Rogério Koscheck e Weykman Padinho, que após a adoção de quatro crianças, o primeiro teve direito a 90 dias de licença, mas o segundo teve que continuar trabalhando¹⁵.

Os exemplos aqui citados nos evidenciam apesar de várias conquistas no campo do “ativismo judicial”, ainda inexistente uma disposição expressa no direito que possa rever o texto original da lei, seja para responder a esses “casos sensíveis” seja a revisão plena do direito parental, em consonância com os trabalhadores-pais que tem recorrido a ações do Judiciário, tendo por base nada mais que a proteção à infância e adolescência e o direito reprodutivo dos homens. Conforme Luís Roberto Barroso (2009, p. 6):

Já o ativismo judicial é uma atitude, a escolha de um modo específico e proativo de interpretar a Constituição, expandindo o seu sentido e alcance. Normalmente ele se instala em situações de retração do Poder Legislativo, de um certo descolamento entre a classe política e a sociedade civil, impedindo que as demandas sociais sejam atendidas de maneira efetiva.

Além da ampliação do período da licença-paternidade concedido através do ativismo judicial, também temos no Brasil iniciativas de algumas empresas, órgãos estaduais e municipais que têm adotado como política específica de suas instituições a ampliação da licença. Vejamos alguns exemplos:

- Pernambuco: em 2007, o governo do estado ampliou para 15 dias consecutivos da licença-paternidade (e 180 dias da licença-maternidade) para os servidores públicos efetivos e temporários do estado, concedidos tanto pelo nascimento, como pela adoção de crianças até oito anos¹⁶. O Instituto PAPAI, organização não-governamental concedeu em 2008 a um de seus funcionários o direito

¹⁵ Fonte: <<http://oglobo.globo.com/sociedade/casal-gay-ganha-na-justica-direito-licenca-do-trabalho-apos-adotar-quatro-criancas-13810771>> Acesso dia 17 de outubro de 2014.

¹⁶Fontes: <<http://www.irh.pe.gov.br/web/irh/processos-de-rh>> e <<http://www.pe.gov.br/blog/2013/08/01/governo-iguala-licencas-maternidade-e-paternidade-para-servidores-efetivos-e-temporarios/>> Acesso em 17 de outubro de 2014.

de 30 dias de licença-paternidade e negociou dias particulares de licença nos anos subsequentes ao nascimento do filho.

- São Paulo e Brasília: escritório de advocacia, com sede em São Paulo e Brasília, amplia para 30 dias o período da licença-paternidade (licença-maternidade para 180 dias)¹⁷, no início do ano de 2014.
- Rio de Janeiro: mais recentemente (em outubro de 2014) o município de Niterói ampliou para 30 dias o direito a licença-paternidade de seus servidores públicos municipais, dos poderes Legislativo e Executivo (quanto a licença-maternidade, nada foi alterado)¹⁸. Contudo, essa decisão não precisou da sanção do prefeito para entrar em vigor, e após uma semana aprovada, quando o primeiro servidor usufruiu dos 30 dias de licença, a prefeitura tenta derrubar a lei¹⁹.

As produções encontradas (monografias e alguns artigos) sobre o tema, ao discorrerem sobre licença-paternidade, em algum momento, trazem a ideia da necessidade da ampliação, vislumbrando essa expansão como uma possibilidade de equidade entre homens e mulheres no tange à divisão da atividade profissional e responsabilidades familiares. Larissa Kamada (2012) expressa bem essa ideia em seu trabalho, ao propor que a ampliação da licença-paternidade permite “uma melhor repartição dos deveres e direitos de conciliação entre as atividades familiares e o trabalho” (p. 61).

Numa pesquisa realizada por Karen Giffin (1994) com 130 homens de três gerações distintas, na favela de Manguinhos, Zona Norte do Rio de Janeiro, 78% dos entrevistados afirmaram já ter ouvido falar da licença-paternidade e 89% consideraram-na importante, dentre as razões para tal fato, 92% contemplaram em suas respostas à atenção a esposa e filho, e

¹⁷Fonte: <<http://razoesparaacreditar.com/ser/empresa-de-sao-paulo-amplia-a-licenca-paternidade-para-30-dias/>> Acesso em 17 de outubro de 2014

¹⁸Fonte: <<http://www.osaogoncalo.com.br/site/pol%C3%ADtica/2014/10/15/65365/niter%C3%B3i+amplia+direito+%C3%A0+licen%C3%A7a-paternidade>> Acesso dia 17 de outubro de 2014.

¹⁹ Fonte:< <http://maternar.blogfolha.uol.com.br/2014/10/23/prefeitura-de-niteroi-quer-derrubar-lei-que-amplia-licenca-paternidade-a-todos-os-servidores-para-30-dias/>> Acesso dia 13 de novembro de 2014.

auxílio nos afazeres domésticos, apenas dois entrevistados mencionaram o registro do filho. Consideramos importante salientar que essa pesquisa foi publicada apenas seis anos após a consolidação da licença-paternidade na Constituição, sendo essa pesquisa iniciada em 1989 - apenas um ano depois -, logo a maioria dos homens entrevistados já tinham conhecimento sobre tal direito.

Quanto ao período da licença-paternidade, outra pesquisa, de natureza qualitativa, realizada em 2006 por Eteniger de Oliveira e Rosineide de Brito (2009), em Natal (RN), com 15 homens (durante o puerpério de sua companheira), informa que alguns entrevistados apontaram o tempo de licença como insuficientes e que a família demanda mais atenção e cuidados durante o pós-parto. Segundo esses homens, “o período de tempo destinado à licença-paternidade não supre as necessidades imediatas do casal após o nascimento do filho” (OLIVEIRA; BRITO, 2009, p. 599).

Como já foi mencionado anteriormente, passaram mais de 25 anos e ainda não foi regulamentada uma lei para o ADCT da licença-paternidade. Porém, não significa que não sejam realizadas discussões no cenário legislativo sobre essa licença. Apesar da inexistência de uma lei específica, ocorrem debates no legislativo por meio da apresentação de projetos de lei (PL), que são propostas normativas que visam produzir uma lei, e outros tipos de proposições.

Ao realizar uma busca no site da Câmara dos Deputados²⁰, em outubro de 2014, com o assunto da proposição “licença-paternidade” e “licença paternidade”²¹, obtivemos o resultado de 84 documentos encontrados²². Foram localizados, no período entre 1983 e 2014, diversos tipos de proposições, sendo a maioria em formato de projeto de lei (60), nas mais

²⁰ Fonte: <<http://www.camara.leg.br/sileg/default.asp>> Acesso em 10 de outubro de 2014.

²¹ O resultado foi igual para a busca com os termos diferenciados (com e sem hífen).

²² Em setembro de 2013 realizei essa mesma busca e foram encontrados 82 documentos. Assim, passado quase um ano, ao realizar novamente essa pesquisa, só foram acrescentados dois documentos aos resultados.

diversas situações, dentre os 84 materiais encontrados, a maioria encontra-se arquivada (41) ou “tramitando em conjunto”²³ (13).

Antes mesmo de ser concebida, a Constituição em 1988, estabelecendo o ADCT da licença-paternidade, em 1983 já foram apresentados dois projetos de lei e um Projeto de Resolução de Alteração do Regimento e outros (PRC) a fim de instituir tal licença - com o período de sete dias e oito dias, e uma dessas proposições defende apenas instituir a licença-paternidade para funcionários públicos, não estipulando os dias.

De maneira geral, a maioria das proposições encontradas no site da Câmara, contemplava em suas ementas a regulamentação da lei (16) e/ou a ampliação da licença-paternidade (44), exemplo:

PL-3831/2012 - Tramitando em Conjunto

Autor: Felipe Bornier - PSD/RJ.

Data de apresentação: 9/5/2012

Ementa: Altera o inciso II do art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943, para ampliar o prazo da licença paternidade e estender os mesmos benefícios aos casos de adoção. **Explicação:** Amplia o prazo da licença paternidade para noventa dias.

Quanto a ampliação foram propostos diversos períodos, desde sete a 180 dias (licença-paternidade equiparada a licença-maternidade), para as situações mais divergentes, como nascimento, adoção, morte ou incapacidade física e/ou mental da mãe, nascimento de gêmeos(as) ou prematuro(a), e também tiveram casos em que foi proposto a ampliação ou regulamentação da licença-paternidade para profissões específicas (parlamentares, médicos-residentes, militares, servidores públicos federais, barbeiros, empregados domésticos, trabalhadores rurais).

Além da ampliação da licença, tiveram dois projetos de lei que defendiam a redução dos cinco dias já previstos pela Constituição, um propôs a licença-paternidade de quatro dias (PL 2268/1989) e o outro pretendia a reduzir para dois dias remunerados, ou oito dias a serem descontados do

²³ Tramitar em conjunto significa quando as proposições foram anexadas e estão sendo analisadas como concomitantemente.

período de férias do trabalhador-pai (PL 810/1988). Nos resultados da nossa busca, também encontramos um único projeto de lei que previa a licença parental, mas não especificou como ela se configuraria.

Quanto ao salário-paternidade, não foi localizada proposição que discorresse sobre o mesmo. Tivemos alguns projetos que utilizaram tal nomenclatura, mas para se referir ao salário-maternidade que seria transferido ao trabalhador-pai nos casos da equiparação da licença-paternidade a licença-maternidade. Os projetos que previam a ampliação da licença-paternidade, em sua maioria, referiam-se ao salário apenas com a frase “sem prejuízo do emprego e do salário”.

Tabela 1 - Proposições de regulamentação da licença-paternidade no Brasil, em função da duração pleiteada (1983-2014).

	Número de proposições
Licença-paternidade de 7 dias	7
Licença-paternidade de 10 dias	5
Licença-paternidade de 15 dias	5
Licença-paternidade de 30 dias	14
Licença-paternidade de 90 dias	1
Licença “equiparada”	8
Licença parental	1
Outros	43
Total	84

Fonte: Site Câmara dos Deputados.

Também realizamos uma busca no site do Senado²⁴, na qual foram encontradas 23 proposições²⁵, sendo apresentada a seguinte tabela:

Tabela 2 - Proposições de regulamentação da licença-paternidade no Brasil, em função do modelo de proposição (1989-2013).

Proposição	Quantidade
Medida Provisória (MPV)	2
Proposta de Emenda à Constituição (PEC)	3
Projeto de Lei da Câmara (PLC)	4
Projeto de Lei do Senado (PLS)	11

²⁴ Fonte: <<http://www.senado.gov.br/atividade/Materia/>> Acesso em 10 de outubro de 2014.

²⁵ Na busca realizada no site do Senado, os resultados foram diferentes para a utilização do termo com ou sem hífen: utilizando o descritor “licença-paternidade” foram encontrados nove proposições e com “licença paternidade” obtivemos o resultado de 19 proposições. Como tiveram materiais que apareceram nas duas buscas, no total foram encontradas 23 proposições.

Projeto de Lei de Conversão (PLV-CN)	2
Projeto de Resolução do Senado	1
Total	23

Fonte: site do Senado.

Assim como os resultados encontrados no site da Câmara, as proposições do Senado também se referem em sua maioria a regulamentação do inciso da Constituição sobre a licença-paternidade e/ou a ampliação dos dias da mesma. Quanto ao período que foram propostos os documentos encontrados foram de 1989 a 2013.

Dentre as 23 proposições encontradas, 12 foram arquivadas, dez estão em tramitação e uma foi transformada em norma jurídica (esta diz respeito ao próprio Regimento Interno do Senado Federal, regulamentando a licença-paternidade de cinco dias ao Senador). Nestes materiais foram propostos apenas a regulamentação dos cinco dias ou a ampliação para 15 dias da licença-paternidade, diferenciando-se das proposições da Câmara dos Deputados, que apresentavam diversos períodos para a ampliação desta licença.

Nas proposições do Senado Federal também encontramos documentos que defendem a licença-paternidade para uma classe específica de trabalhadores, como: trabalhador rural, médico-residente, membros do Conselho Tutelar, senadores, servidor público e trabalhador doméstico. Dentre os resultados, achamos uma PEC sobre “licença-natalidade”, que tem mesma proposta da licença parental e está em tramitação (apresentando como situação atual “aguardando designação do relator”), explicação da ementa:

Altera o art. 7º da Constituição Federal para estabelecer que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a licença-natalidade, concedida a qualquer dos pais, sem prejuízo do emprego e do salário, com duração de cento e oitenta dias; a licença paternidade de quinze dias, nos termos fixados em lei, a ser concedida após o nascimento, a adoção ou a concessão de guarda para fins de adoção, assegurada a ambos os pais; a proibição de diferença de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, orientação sexual,

identidade de gênero, idade, cor ou estado civil; dispõe que a emenda constitucional entra em vigor cento e oitenta dias após a data de sua publicação (Senado Federal PEC 110/2011).

Mas, se no Brasil, o tema da licença-paternidade tem avançado pouco do ponto de vista da legislação, achamos pertinente pesquisa a literatura jurídica em outros países. No Direito tal campo de discussão é nomeado de Direito Comparado, sendo esta uma disciplina jurídica responsável por estudar as semelhanças e diferenças entre os ordenamentos jurídicos constituídos por diferentes Estados²⁶.

De acordo com Sheila Kamerman (2012) as políticas que regulam a licença-paternidade variam entre os países a partir de critérios de elegibilidade, duração, níveis de benefício, e procedimento, e as principais diferenças dessa licença entre os países estão relacionadas como grau de interesse em:

1. Dar apoio ao trabalho familiar e à criação dos filhos e criar um incentivo para que as mulheres deixem a força de trabalho enquanto seus filhos são muito pequenos; ou
2. Facilitar o trabalho feminino fora de casa e ajudar a conciliar o trabalho com a vida familiar por meio da proteção e da promoção do bem-estar das crianças enquanto seus pais estão na força de trabalho; ou
3. Permitir que mulheres e pais escolham entre as opções acima conforme suas próprias preferências (KAMERMAN, 2012, p. 2).

Segundo Luana Pinheiro, Marcelo Galiza e Natália Fontoura (2009) o Brasil é um dos países que garante um dos maiores períodos para a licença-maternidade, porém apresenta uma das menores durações (em dias) para a licença-paternidade. Porém, na América do Sul, o Brasil é um dos países que apresenta o maior tempo de licença-paternidade: na Argentina e no Paraguai são dois dias de licença, um dia no Chile e a Bolívia não é contemplada com tal licença (Figura 01).

Contudo ao comparamos o Brasil com alguns países da América do Norte e da Europa, observamos que o tempo da licença-paternidade aqui oferecido

²⁶ Fonte: <<http://www.infoescola.com/direito/direito-comparado/>> Acesso em 18 de outubro de 2014.

é significativamente menor. Em alguns desses países a licença-paternidade e a licença-maternidade são substituídas pela licença-parental (mais adiante explicitada), em que os dias para licenciar-se do trabalho são compartilhados entre a mãe e o pai, constituindo como um direito individual intransferível, disponibilizada igualmente para o pai e a mãe, ou como um direito da família, sendo os dias divididos como o pai e mãe preferirem, em alguns locais a licença-paternal é em parte um direito individual; em outros, um direito da família (ARAÚJO, 2010).

A licença-parental propõe, assim, uma política preocupada tanto com o bem-estar da criança como pela equidade de gênero, pois potencializa o desenvolvimento de estratégias para o compartilhamento das tarefas domésticas. Ao considerar que a mãe é culturalmente associada como a principal responsável pelo cuidado com as crianças, esse tipo de política tenta desconstruir essa visão, dando oportunidade para que o pai também esteja presente neste espaço, e assim contribui para a emancipação e promoção de autonomia da mulher, a partir de uma divisão mais igualitária das atividades familiares (PINHEIRO; GALIZA; FONTOURA, 2009; KAMERMAN, 2012). Mas, considerando-se os “casos sensíveis”, também podemos pensar que o direito à paternidade não tem relação direta e inequívoca com o direito à maternidade. A licença-paternidade, por exemplo, poderia ser considerada uma busca de desconstrução de ordenamentos de gênero que consideram os homens incapazes de (ou inadequado para) cuidar.

Compartilhando dessa leitura mais ampla sobre gênero, que não necessariamente parte da polarização entre homens e mulheres, a Suécia foi o primeiro país a adotar a política da licença-parental, em 1974, seguida pelos demais países nórdicos: Noruega e Finlândia, em 1978; Islândia, em 1980; e Dinamarca, em 1984. Legislações semelhantes foram desenvolvidas apenas no início dos anos de 1990 em países como Áustria, Holanda, Japão e Austrália (FARIA, 2002).

Os avanços na legislação são iniciativas para mudanças na desigualdade da divisão das responsabilidades familiares, contudo por si só não alteram

esse quadro. Como exemplo temos os países citados anteriormente que adotaram a licença-parental e enfrentaram o desafio da baixa utilização do benefício pelos homens. Na Suécia, do período total previsto para licença-parental (450 dias) dois meses precisam ser usufruídos pela mãe e dois meses pelo pai, o restante são dias do casal, que eles decidirão como dividi-los. Como no início houve pouca adesão dos homens a essa licença, em 1955 a Suécia adotou ao sistema a “licença-papai”, no qual caso o homem não se licenciasse, a família perderia um mês do benefício pago, atualmente 85% dos trabalhadores-pais suecos tiram a licença (FUKUYAMA, 2012).

O maior período oferecido para os homens se licenciarem do trabalho com o nascimento de seu/sua filho(a) são contemplados na licença-parental, como na Suécia, que são concedidos 450 dias para serem compartilhados entre o pai e a mãe, e no Japão é um ano de licença-parental.

Para visualizarmos os dias concedidos a licença-paternidade em diversos países, observemos a figura a seguir:

Licença paternidade em outros países			
Continente	País	Tempo	Remuneração
 Américas	Argentina	2 dias	Com remuneração
	Bolívia	Nenhum	
	Canadá	35 semanas (Transeferível entre a mãe e o pai)	55% dos rendimentos
	Chile	1 dia	Com remuneração
	Estados Unidos	Até 3 meses	Sem remuneração
	Paraguai	2 dias	Com remuneração
Continente	País	Tempo	Remuneração
 Europa	Grã-Bretanha	13 semanas	
	Hungria	5 dias	Com remuneração
	Alemanha	12 a 14 meses até 3 Anos	Até 67% do rendimento sem-remuneração
	Suécia	Até 450 dias (Transeferível entre a mãe e o pai)	Não informado
	França	15 dias até 3 anos	Com remuneração Sem remuneração
Continente	País	Tempo	Remuneração
 Ásia	China	Nenhum	
	Índia	15 dias (para funcionários do governo central)	Não-informado
	Japão	Licença de 1 ano (Transeferível entre a mãe e o pai)	25% dos rendimentos

Fonte: Instituto Papai

www.ebc.com.br |  **EBC** Empresa Brasil de Comunicação

Figura 1 - Licença-paternidade no direito comparado.
Fonte: Empresa Brasil de Comunicação - EBC (2013)²⁷.

Este breve panorama mostra-nos que se as produções encontradas sobre licença-paternidade avançaram, ainda que de forma tímida (estando as principais bibliografias concentradas na última década), no campo legislativo, além dos debates de proposições realizados no Senado Federal e Câmara dos Deputados, não tivemos avanços, nem lei regulamentada sobre a referida licença.

²⁷ Fonte: <<http://www.ebc.com.br/infantil/para-pais/2013/08/licenca-paternidade-de-cinco-dias-destoa-da-configuracao-atual-de-familia>> Acesso em 18 de outubro de 2014.

Assim, concluo este tópico problematizando a partir da indagação feita por Stanley Marques (2014):

De que modo os discursos constitucionais em torno dos Projetos de Lei sobre a ampliação da licença-paternidade reconstróem, por meio da negação, da metáfora e da metonímia, as concepções da paternidade? Ou, indagando de modo um pouco diferente: De que modo as tensões e contradições efetivas presentes no interior das relações políticas e sociais são apreendidas pelos discursos constitucionais que se propõem a reconstruir as paternidades no Brasil? (p. 12-13).

2.2. Marco conceitual: repertórios linguísticos na perspectiva construcionista

No tópico anterior, apresentamos a licença-paternidade a partir dos objetos, enfoques e discussões identificadas no levantamento bibliográfico, possibilitando uma aproximação maior ao nosso campo-tema de investigação. Nesta produção, identificamos uma forte evidência dos trabalhos do campo do Direito. Neste tópico pretendemos contextualizar a licença-paternidade através do campo de saber da psicologia social, ressaltando os conceitos e princípios que orientaram nosso olhar sobre a relação indivíduo-sociedade e sobre o que é produzir conhecimento em nossa área. Ou seja, iremos apresentar a licença a partir dos “óculos” que utilizamos para enxergá-la/compreendê-la.

Esta pesquisa tem por base princípios construcionistas sobre o fazer pesquisa em psicologia social e focaliza a produção de sentidos a partir do estudo das práticas discursivas, tendo como objeto de estudo os repertórios linguísticos²⁸. Logo, são esses os elementos de base teórica que vão embasar a definição do meu objeto de pesquisa e nas análises.

O construcionismo social, segundo Lupicinio Iñiguez (2002), possui como característica não admitir definição. É impossível dar definição para tal

²⁸ Consideramos outras nomenclaturas, como, *repertórios interpretativos* ou *repertórios discursivos*. No entanto optamos por utilizar *repertórios linguísticos*.

movimento, podendo ser construcionista qualquer pessoa que possua alguma das características colocadas pelo autor. O primeiro postulado do construcionismo, para Iñiguez (2002) é o constante questionamento das verdades adotadas, “deve-se pôr em dúvida a maneira como nos ensinaram a olhar o mundo; não apenas isso, mas também a forma pela qual nos ensinaram a olhar para nós mesmos” (IÑIGUEZ, 2002, p. 127). O princípio básico do construcionismo, portanto, é a problematização dos conceitos e ideias.

O segundo postulado construcionista é que devemos considerar as especificidades e as particularidades históricas e culturais do conhecimento. Iñiguez (2002) compreende o conhecimento como um processo histórico particular, que é produzido num determinado contexto cultural.

O terceiro postulado diz respeito aos processos sociais como sustentações do conhecimento, o qual sempre é resultado de uma construção coletiva. Dessa forma, “as ações cotidianas, todos os intercâmbios do dia-a-dia, constroem nossa concepção de mundo. Se não houvesse interações entre nós, se não estivéssemos constantemente falando uns com ou outros, não produziríamos conhecimento” (IÑIGUEZ, 2002, p. 130).

Sendo o foco principal do construcionismo são as formas de interações sociais baseadas na linguagem, como último postulado, defende que o conhecimento é inseparável da ação social, já que toda construção social é resultado de uma ação humana, em que as relações produzem saber e o saber produz relações (IÑIGUEZ, 2002).

Outras características do construcionismo social, que o diferenciam da psicologia convencional, são o antiessencialismo, o anti-realismo, e a linguagem como condição prévia ao pensamento. A primeira refere-se ao que já vimos anteriormente, que a realidade é resultado de um processo social, assim não existe uma essência particular. A segunda característica - anti-realismo - baseia-se na ideia de que é a construção coletiva quem gera a realidade, a qual não existe independentemente do conhecimento que produzimos sobre ela. E a linguagem, por sua vez, é entendida como uma

forma de ação com a qual construímos o mundo, sem a qual não haveria pensamento (IÑIGUEZ, 2002).

Segundo Kenneth Gergen (1985/2009) “a pesquisa construcionista social ocupa-se principalmente de explicar os processos pelos quais as pessoas descrevem, explicam, ou, de alguma forma, dão conta do mundo em que vivem (incluindo-se a si mesmas)” (p. 301).

Baseadas nas ideias construcionistas, pensamos a paternidade como uma experiência que ultrapassa a relação direta entre dois sujeitos (um pai e um filho ou uma filha) que se apresenta e se constrói a partir de uma rede complexa de processos de simbolização e institucionalização afinal existem diversas formas de ser pai e exercer a paternidade, construídas das interações sociais e do contexto histórico e cultural em que os homens estão inseridos que lhe conferem valor e significado.

A psicóloga e pesquisadora feminista portuguesa Conceição Nogueira desenvolveu alguns trabalhos, em que, a partir dos pressupostos do construcionismo social, analisa o gênero desde esta perspectiva. As discussões trazidas pelas mulheres nos movimentos feministas foram as grandes responsáveis por direcionar a atenção à temática de gênero. Segundo Conceição Nogueira (2008), gênero é uma categoria criada em meados da década de 1970 nas ciências sociais.

A autora situa gênero com a seguinte citação, “em contraste com uma perspectiva essencialista, o construcionismo social assume o gênero como uma construção social, um sistema de significados que se constrói e se organiza nas interações, e que governa o acesso ao poder e aos recursos (CRAWFORD, 1995; DENZIN, 1995, *apud* NOGUEIRA, 2001a, p. 21). Conceição Nogueira (2001a; 2001b), baseada nas ideias construcionistas, diz que gênero não é um atributo individual, pois existe nas relações sociais e não nas pessoas. Portanto, não é algo que a sociedade impõe sobre os indivíduos, afinal as próprias mulheres e homens fazem o gênero.

Pensar masculinidades e feminilidades como construções sociais, considerando que “gênero não é um fenômeno que existe dentro dos indivíduos, pronto a ser descoberto e medido pelos cientistas sociais” (NOGUEIRA, 2008, p. 272). Gênero existe nas interações sociais, que, no contínuo processo de fazê-lo, reconstroem esse mesmo gênero.

As *Práticas discursivas e produção de sentidos* são assuntos abordados neste tópico, um conceito interdisciplinar, embasada na perspectiva construcionista social. Realizamos o estudo da produção de sentidos sobre licença-paternidade, a partir da análise das práticas discursivas dos trabalhadores-pais de Suape (SPINK; FREZZA, 1999; SPINK,; MEDRADO, 1999; SPINK, 2010).

Segundo Mary Jane Spink e Benedito Medrado (1999), o sentido é compreendido como uma construção social, estudado a partir da ideia de “dar sentido ao mundo”, o que constitui o fundamento da Psicologia Social, de base construcionista. A produção de sentidos é:

[...] uma prática social, dialógica, que implica a linguagem em uso. A produção de sentidos é tomada, portanto, como um fenômeno sociolinguístico - uma vez que o uso da linguagem sustenta as práticas sociais geradoras de sentido - e busca entender tanto as práticas discursivas que atravessam o cotidiano (narrativas, argumentações e conversas, por exemplo), como os repertórios utilizados nessas produções discursivas (SPINK; MEDRADO, 1999, p. 26).

As práticas discursivas como linguagem em uso, a qual é entendida como prática social, cuja função centra-se na interação social, evidencia-se como o foco desta abordagem. Indispensável destacar a diferença adotada para práticas discursivas e o discurso. Enquanto este é definido como o uso institucionalizado da linguagem, aquela pode ser entendida como “as maneiras a partir das quais as pessoas produzem sentidos e se posicionam em relações sociais cotidianas” (SPINK; MEDRADO, 1999, p. 29).

As práticas discursivas possuem três elementos constitutivos: a dinâmica (enunciados orientado por vozes), as formas ou *speech genres* e os conteúdos - repertórios linguísticos (SPINK; MEDRADO, 1999; SPINK, 2010).

Este último é compreendido como o conteúdo, unidade de construção das práticas discursivas,

[...] são os termos, os conceitos, os lugares comuns e figuras de linguagem que demarcam o rol de possibilidades de construções de sentidos. Esses repertórios circulam na sociedade de formas variadas. Aprendemos repertórios no próprio processo de aprendizagem da linguagem, por meio de livros que lemos, dos filmes que assistimos e daí por diante (SPINK, 2010, p. 32).

Este elemento, constituído histórico e culturalmente, é a unidade de construção das práticas discursivas, pois permite entendermos a variabilidade e polissemia dos discursos (SPINK; MEDRADO, 1999).

Os repertórios linguísticos são compreendidos como elementos essenciais às práticas discursivas. Para Mary Jane Spink (2010), esses são colocados em movimento por meio das Unidades Básicas da Linguagem, a sentença e a palavra, e da Unidade Básica da Comunicação, os enunciados.

A partir dos argumentos de Sérgio Seiji Aragaki, Pedro Paulo Piani e Mary Jane Spink (2014), pensamos os repertórios como ferramenta para nossa pesquisa, por possibilitar “identificar e entender as múltiplas maneiras de falar sobre um tema e as tradições discursivas que lhes deram origem” (ARAGAKI; PIANI; SPINK, 2014, p. 231), e assim compreender a polissemia de tal temática, afinal “o estudo de repertórios possibilita dar visibilidade às rupturas e permanências nos sentidos produzidos a respeito de determinado tema, por meio da análise das unidades de construção utilizadas na linguagem em uso” (ARAGAKI; PIANI; SPINK, 2014, p. 245).

A partir do estudo dos repertórios linguísticos, o presente trabalho tem como objetivo principal apreender as permanências e mudanças nos sentidos produzidos sobre paternidade por homens que atuam na construção dos grandes empreendimentos portuários da região de Suape, tendo como referência suas trajetórias narrativas relativas à licença-paternidade.

Pensando na população estudada nessa pesquisa, os trabalhadores-pais, consideramos improvável que em um mesmo grupo social todos entrevistados

respondam a um único modelo às situações que diz respeito ao contexto da paternidade. Com base no conceito dos repertórios linguísticos, não pretendemos identificar um único tipo de discurso sobre a licença-paternidade, sabemos da utilidade em identificar uma coerência nas práticas discursivas dos trabalhadores-pais, mas este não é o foco. Procuraremos destacar mais a variabilidade do que o consenso, afinal, ao trabalhar com repertórios, precisamos romper com uma noção de consensualidade, que implica em uma uniformidade nas práticas discursivas e ações dos sujeitos que integram um mesmo grupo (MEDRADO, 1998).

Trabalhar com os repertórios linguísticos significa trabalhar com as rupturas e permanências dos sentidos produzidos. Apesar da escolha dos trabalhadores-pais como grupo social a ser estudo, consideramos que os homens que compõem esse grupo, em seu cotidiano, também fazem parte de outros grupos sociais, assim suas práticas discursivas são decorrentes de diferentes filiações, resultando em diferentes repertórios sobre a paternidade e licença-paternidade (MEDRADO, 1998).

Para finalizar, podemos sintetizar o marco teórico-metodológico adotado nesse trabalho, a partir das palavras de Benedito Medrado (1998):

Nesse sentido, temos empreendido esforços com o intuito de construir um modelo teórico-metodológico que nos possibilite apreender a produção de sentidos no cotidiano. Considerando a produção de sentidos um fenômeno linguístico, buscamos entender as práticas discursivas que atravessam o cotidiano (narrativas, argumentações, conversas), identificando os repertórios utilizados nessas produções discursivas (p. 99).

Ao entrevistar os trabalhadores-pais, esperamos produzir com eles sentidos sobre a paternidade, com foco nas suas narrativas sobre licença-paternidade, e assim identificar e apreender repertórios utilizados.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nós contamos histórias e nós nos tornamos as histórias que nós contamos. Os contadores e contadoras de histórias nos contam sobre valores, sobre heróis, heroínas, sobre o passado e sobre o presente, para que possamos vir a ser as histórias que são contadas.

(SPINK, 2003, p. 22)

A ideia de Peter Spink (2003) de contar histórias como um processo de pesquisa, no qual nos sentimos mais confortáveis em narrar esse processo, orienta a escrita do método dessa dissertação, em que tentarei descrever sobre como a presente pesquisa foi desenvolvida, a partir da ideia de contar uma história sobre o que (e como) aconteceu. Assim, penso nessa escrita, como o exemplo de Benedito Medrado²⁹, em que estou tentando contar esse processo a alguém no ônibus, que não conhece o meu trabalho, sobre como o realizei. Quanto mais simples, mais clara a comunicação.

Neste sentindo, inicio minha narrativa situando que essa pesquisa compartilha do conceito de campo-tema de Peter Spink (2003), que argumenta sobre o campo de pesquisa como sendo o argumento em que estamos inseridos, ou seja, o campo do tema, logo, campo-tema. O autor defende que o campo-tema pode acontecer em diferentes lugares, conversas, eventos e não necessariamente quando se diz “ir a campo”, afinal já estamos no campo, desde quando estamos no tema. Segundo Spink (2003), para

²⁹ Benedito Medrado lecionou a disciplina Seminários de Dissertação - 2013.1, e para ajudar na escrita do projeto de dissertação de suas alunas e seus alunos, ressaltava sempre em sala de aula, que ao tentar escrever o projeto, era para pensarmos que estávamos conversando com alguém no ônibus, que nunca teve contato com o nosso trabalho e tentar explicar sobre o que se tratava o nosso projeto. Assim, teríamos a ideia se estávamos nos fazendo entender, se um leigo ou uma leiga compreendesse o nosso trabalho.

Psicologia Social - área de conhecimento a qual essa pesquisa se situa - o campo se inicia quando nos vinculamos à temática, assim:

Campo, entendido como campo-tema, não é um universo “distante”, “separado”, “não relacionado”, “um universo empírico” ou um “lugar para fazer observações”. Todas estas expressões não somente naturalizam mas também escondem o campo; distanciando os pesquisadores das questões do dia a dia. Podemos, sim, negociar acesso às partes mais densas do campo e em consequência ter um senso de estar mais presente na sua processualidade. Mas isso não quer dizer que não estamos no campo em outros momentos; uma posição periférica pode ser periférica, mas continua sendo uma posição. (SPINK, 2003, p.28)

No próprio processo de definição da minha temática de trabalho, a licença-paternidade, meu campo foi iniciado, afinal minha escuta e olhar já se tornaram mais sensíveis as ações que pudessem estar relacionadas à temática. Eu comecei a direcionar meu caminho no mestrado, pensando na minha aproximação e amadurecimento com o tema. Inclusive, ao declarar que estava trabalhando com licença-paternidade, pessoas que fazem parte da minha rede social, passaram a me encaminhar notícias sobre tal assunto.

Pensando no caminho que percorri no mestrado, gostaria de destacar alguns fatos que contribuíram no desenvolvimento do meu campo-tema. Dentre as sete disciplinas que cursei, em que todas contribuíram muito no meu amadurecimento teórico, as discussões que tivemos na disciplina de *Teorias feministas e de gênero*, me possibilitaram uma aproximação maior com campo teórico que contextualizo a licença-paternidade, os estudos de gênero. Como na graduação em Psicologia, na Universidade Federal de Alagoas - UFAL, não tive muito contato com a temática de gênero, ao ingressar na pós-graduação, desejava essa aproximação, e a disciplina de *Teorias feministas e de gênero*, me apresentou autoras e produções, que me possibilitou compreender um pouco melhor o contexto o qual estava me inserindo.

A minha inserção no *Núcleo de Pesquisa em Gênero e Masculinidades* da UPFE (GEMA/UFPE), o qual meu orientador, Benedito Medrado, é também coordenador, foi fundamental para a definição dos caminhos dessa

dissertação. Ao ingressar no mestrado, em março de 2013, passei a integrar o GEMA e dentre os grupos que compõe este núcleo, me inseri no grupo *Diálogos Homens*, que posteriormente teve seu nome alterado para *Homens, Gênero e Práticas de Saúde*³⁰.

O *Diálogo Homens* está relacionado ao *Programa Diálogos para o desenvolvimento social em Suape*, conhecido como *Diálogos Suape*, iniciado em maio de 2012, a partir de convênio entre a UFPE, empresas do complexo Suape, gestores locais e organizações não governamentais, com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento social em Suape, principalmente nos temas relativos à saúde e violência³¹.

O *Diálogos Suape* abrange os municípios de Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca, denominadas sub-região de Suape, que tiveram um crescimento econômico e aumento da população com o desenvolvimento do Complexo Portuário de Suape. Logo, estas ações também contribuíram para o crescimento da desigualdade social na área, potencializando a vulnerabilidade social, sendo esse programa articulado a fim de promover à saúde e prevenir à violência, frente a tais mudanças ocorridas na região³².

O programa *Diálogos* estruturou seu plano de atividades, a partir da organização de sete ações: Conhecer o Território; Ação Juvenil; Caravana da Cidadania; Chá de Damas; Mulheres e Educação para a Cidadania; Diálogos com os Homens das Terceirizadas e Observatório Suape. Assim, o grupo do GEMA o qual que me inseri, juntamente com a ONG Instituto PAPAI, são responsáveis pela ação *Diálogos com os Homens das Terceirizadas*.

³⁰ O nome *Diálogos Homens* estava relacionado com o programa *Diálogos para o desenvolvimento social em Suape*, o qual o GEMA fez parte, mas como este programa estava sendo concluído e outro projeto havia sido aprovado, mudamos o nome do grupo para *Homens, Gênero e Práticas de Saúde*.

³¹ http://labeshu.com.br/dialogos/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=3 Fonte: Acesso em 23 de dezembro de 2014.

³² http://labeshu.com.br/dialogos/index.php?option=com_content&view=article&id=7&Itemid=3 Fonte: Acesso em 23 de dezembro de 2014.

No final de 2012 foi desenvolvida uma pesquisa intitulada *Gênero e vigilância em saúde: o impacto do crescimento econômico nas práticas e ações em saúde com homens na microrregião de Suape, em Pernambuco*, coordenada pelo GEMA, em parceria com a Instituto PAPAI. Esta pesquisa teve como eixo temático norteador às práticas de saúde dos trabalhadores em Suape, mas outros eixos temáticos também foram contemplados, como um eixo relacionado a paternidade e outro mais especificamente sobre a licença-paternidade.

Quando comecei a participar do Diálogos Homens, o grupo já havia realizado as entrevistas estruturadas e estava na fase de construção do banco de dados, então, foi nessa etapa da pesquisa, que passei a me envolver nesse processo. Ao me aproximar do instrumento utilizado e das respostas dos trabalhadores, fiquei instigada em trabalhar mais detalhadamente com as respostas direcionadas a paternidade e licença-paternidade. Logo, em uma orientação, Benedito me propôs a ideia de utilizarmos algumas informações disponíveis nessa pesquisa do Diálogos para minha dissertação, e eu aceitei. Assim, minha inserção no GEMA, já proporcionou novos caminhos ao meu projeto de dissertação.

Além da realização dessa pesquisa, o grupo Diálogos Homens também participava como colaborador nas ações desenvolvidas pelo Instituto PAPAI com os trabalhadores em Suape, e era responsável pelas reuniões de Monitoramento e Avaliação Contínuo (MAC) das atividades realizadas também pelo instituto na ação Diálogos com os Homens das Terceirizadas.

Assim, ao integrar o grupo Diálogos Homens e me envolver nas atividades mencionadas anteriormente, pude ampliar meus conhecimentos teóricos sobre a temática de homens e masculinidades, como, por exemplo, conhecer o argumento do Instituto PAPAI sobre a defesa da ampliação da licença-paternidade, e me engajar nas ações políticas articuladas pela ONG, em parceria do GEMA.

O PAPAI norteava suas atividades com os trabalhadores de Suape, a partir de temas de campanha - alguns sugeridos pelas próprias empresas -, no total foram quatro temas trabalhados: homens e saúde, paternidade, violência e diversidade. Dentre tais atividades, como o GEMA participava como colaborador nas ações desenvolvidas pelo instituto, e como eu também era integrante nessa colaboração, pude me aproximar do contexto de Suape.

Participei de duas atividades realizadas dentro das empresas no Complexo Portuário, podendo conhecer a gigantesca dimensão de tamanhas obras e milhares de trabalhadores e algumas poucas trabalhadoras. Tive contato com a segurança e a burocracia exigida para circular dentro das empresas, afinal, naquele mundo de grandes máquinas e construções, nos tornamos minúsculas “formigas” e todo cuidado é preciso para não sermos “pisoteados”. Numa dessas duas visitas, fomos convidados e convidada para almoçarmos com os trabalhadores no refeitório, o que me permitiu vivenciar um pouco do cotidiano dos trabalhadores e novamente me surpreender com a organização necessária para possibilitar o almoço de milhares de pessoas.

Outra atividade que participei com o PAPAI, foi a elaboração de alguns materiais das campanhas voltadas ao tema de paternidade, sobre licença, gênero e cuidado. É o próprio instituto quem cria seus materiais, pensa no argumento, objetivo, produtos e ações de cada campanha, apenas a confecção de tais produtos, que fica sobre responsabilidade de uma gráfica contratada. Essa parte foi interessante, porque pude participar dos “bastidores” da realização de uma campanha, acostumada a ver tudo pronto e só me envolver na colaboração das ações, não tinha ideia do trabalho que dava pensar no slogan das campanhas. Teve uma reunião que participei, que ficamos a tarde toda apenas para pensar no slogan e cores da campanha.

Também participei de uma atividade realizada dentro de um alojamento dos trabalhadores, o que me proporcionou conhecer o cotidiano deles além do trabalho. Enquanto esperávamos mais trabalhadores chegarem, a assistente social foi conversar um pouco com eles, saber como estava o convívio no alojamento, e um trabalhador veio se queixar que tinham roubado

seu celular há uma semana e nenhuma providência havia sido tomada. Neste momento poderia dizer que minha “ficha caiu” e comecei a me aproximar um pouco mais das condições de vida daqueles trabalhadores. Eram pessoas que vieram dos mais diversos lugares, alguns já acostumados com essa vida de “peão trecheiro”, e eram colocados para dividir quartos com pessoas que talvez nunca tivessem visto na vida, sem falar do fato de estarem longe de suas famílias - muitas vezes, a maior motivação para estarem ali.

Por fim, participei de três atividades de divulgação dos materiais de campanha, uma da campanha sobre paternidade, realizada no centro de Ipojuca, e as outras duas sobre exploração sexual de crianças e adolescentes, realizada em Porto de Galinhas e Gaibu. Essas ações foram essenciais para minha pesquisa de mestrado, porque me possibilitou o contato com os trabalhadores e suas realidades, conhecer a sub-região de Suape e pensar um local para realizar as entrevistas semiestruturadas³³.

As atividades mencionadas anteriormente, que realizamos em parceria com o Instituto PAPAI, foram os caminhos que me possibilitam direcionar meus passos aos trabalhadores de Suape. Também aconteceram outras atividades que proporcionaram meu amadurecimento sobre as discussões de gênero, principalmente sobre paternidade e licença-paternidade. Foram as atividades realizadas pelo GEMA e no GEMA, como grupos de estudos, pesquisas, rodas de diálogos, ações e demais eventos. Com destaque para as atividades realizadas na semana da paternidade (semana que antecede o dia dos pais em agosto), em especial as rodas de diálogos *Homens também cuidam! Reflexões políticas sobre o exercício da paternidade*, coordenada por Jorge Lyra, em 2013, e *Pai não é visita: direito ao acompanhante no contexto da humanização em saúde*, em que pude participar como coordenadora, em 2014.

³³ Minhas entrevistas semiestruturadas foram realizadas em Gaibu (contarei mais detalhadamente na parte sobre os procedimentos), e tive essa ideia no dia que fui realizar a ação com o PAPAI e GEMA neste local.

Outra importante vivência, que possibilitou ainda mais o desenvolvimento do meu campo-tema, foi a mobilidade discente que realizei para o Rio de Janeiro, com o acompanhamento de Marcos Nascimento. Foram diversos os aprendizados, como: conhecer trabalhos relacionados à temática de paternidade realizados na cidade; conversar com pessoas que trabalham ou estudam esta mesma temática, que além da troca dos diálogos, me indicaram boas referências bibliográficas; e participar de dois cursos de curta-duração sobre gênero em universidades locais³⁴. Foi importante conhecer como outra cidade trabalha e valoriza as questões relacionadas à paternidade, voltando cheia de ideias para potencializar essas ações em Recife ou Maceió.

Assim, foram essas as trajetórias percorridas durante o mestrado que colaboraram no desenvolvimento do meu campo-tema, foram esses os caminhos que proporcionaram a minha inserção no meu tema de pesquisa, foi dessa forma que me vinculei a licença-paternidade e o cenário de Suape.

Como resultado desse caminho, é necessário ressaltar, que essa pesquisa estrutura-se a partir de informações constituídas a partir de dois instrumentos. Primeiro, são as informações das entrevistas estruturadas da pesquisa *Gênero e vigilância em saúde: o impacto do crescimento econômico nas práticas e ações em saúde com homens na microrregião de Suape, em Pernambuco*, que passarei a chamar de *Homens, Gênero e Práticas de Saúde*, realizada pelo grupo Diálogos Homens, que caracteriza-se como um estudo quantitativo, de natureza exploratório-descritiva, que teve como objetivo geral produzir informações sobre condições, conhecimentos, atitudes e práticas de prevenção e promoção em saúde por homens que atuam em empresas responsáveis pela construção de grandes empreendimentos no Complexo Portuário de Suape. Utilizo-me dessas informações para conhecer a

³⁴ Cursos: *Direitos Sexuais e Reprodutivos*, coordenado pela Profa. Dra. Maria Magdala Vasconcelos de Araújo Silva do Núcleo de Políticas Públicas, Indicadores e Identidades da Escola de Serviço Social - Universidade Federal do Rio de Janeiro; e o curso *Gênero, Direito e Saúde* no Grupo de Direitos Humanos e Saúde Helena Besserman - DIHS, da Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca - ENESP, da Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ-RJ.

população estudada, e ter um primeiro contato com seus conhecimentos e práticas sobre a paternidade e licença-paternidade.

As outras informações caracterizam-se como qualitativas, constituídas a partir de entrevistas semiestruturadas, do tipo episódica, conduzidas por mim.

3.1. Suape: um local para encontrar os trabalhadores

Localizada na região metropolitana de Recife, nos municípios de Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca, o Complexo Industrial Portuário de Suape possui uma área de 13.500 hectares, é considerado um dos principais pólos de investimento do país e o maior estaleiro do hemisfério sul. Possui mais de 100 empresas instaladas e 35 em fase de implantação, pode ser visualizado como um grande canteiro de obra, responsável por mais de 15mil novos empregos diretos e 45mil empregos durante a construção³⁵.

Estudos para viabilizar a implantação do porto começaram em 1960, pensado para ser um porto que gerasse demanda e não apenas atendesse à demanda da região. Na década de 1970, elaboraram o plano diretor e foi lançada a Pedra Fundamental de Suape, e mais especificamente em 1978, criou-se a empresa Suape - Complexo Industrial Portuário, com a finalidade de administrar a implantação do polo industrial³⁶.

Em 1983, o Porto de Suape começou a operar efetivamente, a partir da movimentação de álcool da Petrobrás, e, em 1990, Suape foi incluído no Programa Brasil em Ação, contando com o apoio financeiro do Governo Federal para implantação da primeira etapa do seu porto interno. Na década seguinte - 2000 - é inaugurado o Centro de Treinamento do Complexo de Suape com o intuito de promover a inclusão educacional para os moradores do entorno da região e funcionários, sendo em 2007, iniciada a intensiva fase de implementação³⁷.

Suape e sua sub-região foram os locais escolhidos para encontrar os trabalhadores. As informações da pesquisa *Homens, Gênero e Práticas de Saúde*, foram constituídas a partir de entrevistas estruturadas realizadas nas

³⁵ Fonte: <<http://www.suape.pe.gov.br/institucional/institucional.php>> Acesso em 27 de dezembro de 2014.

³⁶ Fonte: <<http://www.suape.pe.gov.br/institucional/historic.php>> Acesso em 27 de dezembro de 2014.

³⁷ Fonte: <<http://www.suape.pe.gov.br/institucional/historic.php>> Acesso em 27 de dezembro de 2014.

empresas em Suape, sendo acessadas 11 empresas. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas em Gaibu, praia do litoral sul de Pernambuco, localizada no município de Cabo de Santo Agostinho, onde encontram-se alojados vários trabalhadores do complexo portuário.

Segundo informações disponíveis no site da prefeitura de Cabo de Santo Agostinho, a história dessa cidade é iniciada antes da chegada dos portugueses ao Brasil, assim como outros territórios brasileiros, essa região era habitada pela população indígena. Na segunda metade do século XVI, surgiram as primeiras povoações chamadas de Arraial do Cabo. Em julho de 1811 o povoado é elevado à vila e posteriormente, em julho de 1877, torna-se Cidade de Santo Agostinho Cabo. Esta cidade teve sua economia centrada na monocultura da cana-de-açúcar, na época em que a cana representava a força de crescimento do país, Cabo representava forte economia da Província de Pernambuco, sendo desenvolvidos diversos engenhos³⁸.

A construção de Suape resultou em grandes mudanças na região, devido o complexo portuário, Cabo de Santo Agostinho é o principal distrito industrial de Pernambuco. A densidade demográfica (habitantes/km²) dessa cidade, em 1980 era de 234,1 e em 2010 passou a ser 413,33³⁹, ou seja, como o porto passou a operar efetivamente em 1983, sua instalação atraiu diversas pessoas em busca das numerosas ofertas de empregos, e aumentou em quase 100% a quantidade de habitantes por quilômetro quadrado.

O litoral de Cabo de Santo Agostinho é formado por 24 km de belíssimas praias, com boa infraestrutura turística, sendo uma dessas praias Gaibu. Localizada a 47 km de Recife, Gaibu é uma das praias mais procuradas de Cabo, seu nome é de origem tupi e significa “vale do olho d’água”⁴⁰. Nesta praia concentra-se comércio, serviços, atividades de lazer, a partir das minhas visitas ao local, posso dizer que Gaibu é uma mistura de pescadores,

³⁸ Fonte: <<http://www.cabo.pe.gov.br/historia.asp>> Acesso em 11 de janeiro de 2015.

³⁹ Fonte: <<http://www.cabo.pe.gov.br/historia.asp>> Acesso em 11 de janeiro de 2015.

⁴⁰ Fonte: <<http://www.ferias.tur.br/informacoes/10372/praiade-gaibu-pe.html>> Acesso em 12 de janeiro de 2015.

comerciantes locais, surfistas, turistas e trabalhadores de Suape (chamado pela população local como os “homens de farda” ou a “peãozada”).

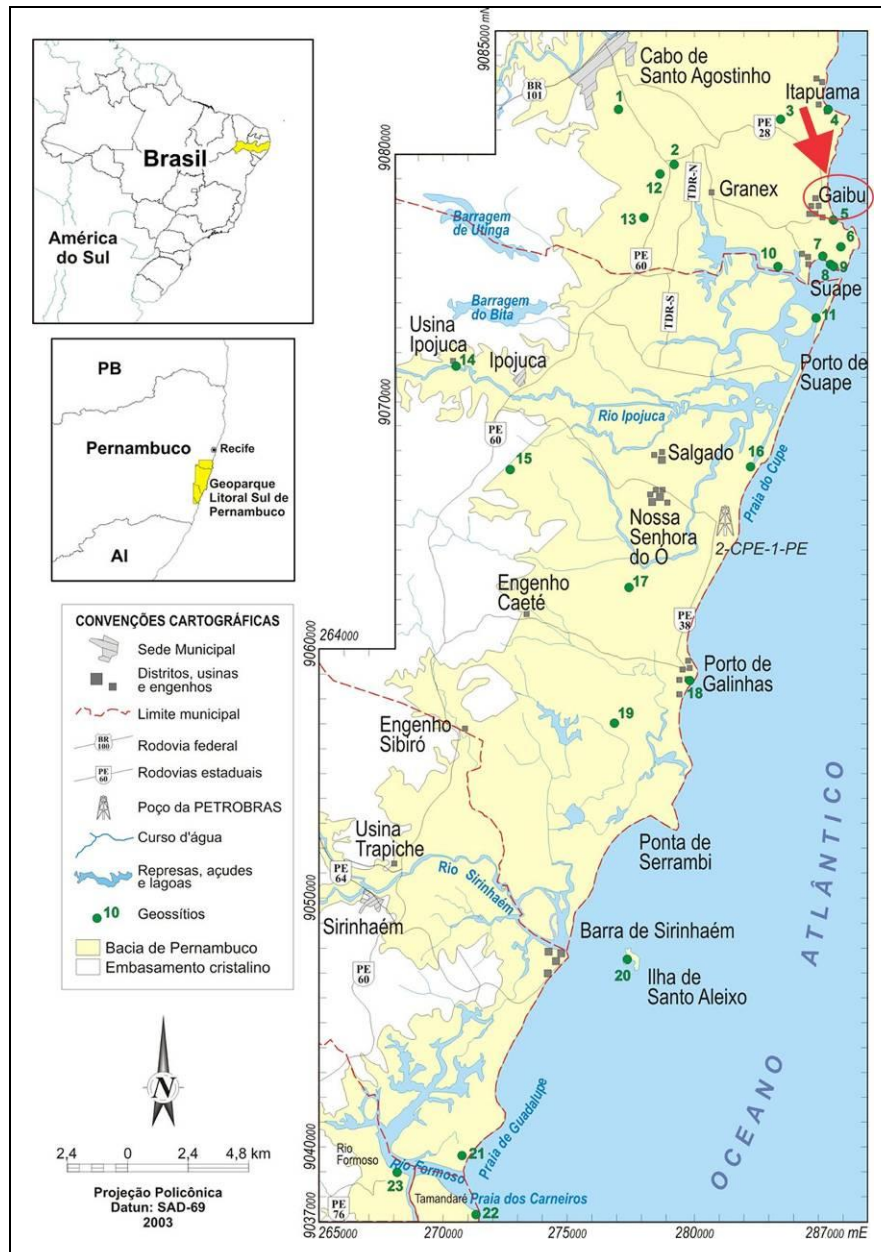


Figura 2 - Geoparque do litoral sul de Pernambuco.

Fonte: GALVÃO, 2013, p. 37; CPRM - Serviço Geológico do Brasil: <http://www.cprm.gov.br>

Segundo Russel Parry Scott, Dayse Amâncio dos Santos e Rosângela Silva de Souza (2013), diversas casas e pousadas em Gaibu serviram de residência para os trabalhadores durante a fase de construção de Suape:

Gaibu, por ser uma praia e ter muitas casas da população de veraneio, tornou-se um lugar com oferta de imóveis disponíveis para os migrantes. Essas casas e as pousadas passaram a ser residência por trabalhadores vindos de outros locais, durante o seu período de dedicação às obras do complexo. (p. 6).

A partir da minha participação em atividades do Instituto PAPAI realizadas na sub-região de Suape, conheci alguns locais e escolhi Gaibu para realizar as entrevistas com os trabalhadores-pais, por ter uma rua principal, com alojamentos, pousadas, bares, praças, restaurantes e panificações, na qual circulavam muitos possíveis entrevistados.



Figura 3 - Rua principal que dá entrada para a praia de Gaibu.



Figura 4 - Bifurcação que dá entrada à praia de Gaibu: início da rua principal à esquerda, e praça à direita.



Figura 5 e 6 - Final da rua principal de acesso à da praia de Gaibu, com praça à beira-mar.

Nessa rua principal, ao anoitecer, por volta das 17:30 às 19:00h, a rua é tomada por trabalhadores, que estão retornando de Suape e os ônibus param próximo a praça localizada na figura 3, para eles descerem. A rua fica bastante movimentada com os “homens de farda”⁴¹, que se dirigem para algum lugar para jantar ou para sua residência.



Figura 7 - Trabalhadores - “homens de farda” - retornando à Gaibu, após descerem do ônibus vindos de Suape.

Durante minha primeira ida a Gaibu, com foco direto na minha pesquisa, em fevereiro de 2013, não tinha o intuito de realizar entrevistas, fui apenas para conhecer melhor o local e tentar estabelecer pontos de apoio (estabelecimentos que me permitissem sentar para realizar as entrevistas mais a vontade). Caminhando nessa rua principal, conversei com algumas

⁴¹ O fardamento é um acessório que permite identificar mais facilmente os homens que trabalham na refinaria em Suape.

peessoas donas de estabelecimentos, para saber sobre a movimentação dos trabalhadores, como o horário que eles circulam pela rua, e assim, estabeleci uma panificação, que os trabalhadores jantavam após chegar de Suape - ainda fardados - como ponto de apoio.

A instalação do complexo portuário resultou em mudanças para os municípios de Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca, além do desenvolvimento econômico impulsionado por Suape, também houve o aumento da população, atraída com a possibilidade de emprego.

Segundo Sirley Vieira (2013), a população local passou a ver oportunidades de emprego com o porto, e o Governo Federal e de Pernambuco, em 2004, desenvolveu programas para formação de mão de obra qualificada. Contudo, o Complexo Portuário de Suape demanda funções específicas, para as quais tiveram que recrutar trabalhadores de outras regiões do Brasil:

Vieram então para Suape, operários de várias regiões brasileiras, com qualificação tão diversificada quanto as suas idades e cargas culturais.

[...]

as idades de trabalhadores vindos de outros estados variam entre 18 a 68 anos, mas a grande maioria está na faixa etária está entre os 24 aos 40 anos. Outra característica desses trabalhadores de outros estados é que, com exceção de trabalhadores/as da parte administrativa, os operários vindos de outras regiões são todos homens e, grande parte deles, foram instalados em alojamentos e/ou repúblicas mantidas pela empresa contratante (VIEIRA, 2013, p. 24).

A migração de homens para trabalhar no porto de Suape, estimulados pelas volumosas ofertas de empregos em diferentes setores da economia, estimulando um processo acelerado de urbanização e gerando um aumento considerável da população masculina local, é um aspecto que marcou a região. Sirley Vieira (2013) desenvolveu sua dissertação com homens trabalhadores de Suape residentes em alojamentos, nomeando estes como *Pião Trecheiro*: “no entendimento desses homens, o ‘Pião Trecheiro’ não é um simplesmente um ‘Peão de Obra’, uma vez que, para se tornar um “pião” tem que “rodar” e incorporar essa característica à sua vida” (p. 81).

Como o Brasil possui áreas com grandes obras, que ocorrem em diversas cidades, estes trabalhadores circulam por esses “trechos” em busca de emprego, e geralmente ficam instalados na cidade o tempo de duração da obra - outra ideia que remete a “trecho”, intervalo de tempo. Aspecto que não o fazem sentir pertencente aquele local, e sempre que possível vão para sua cidade natal, onde residem suas famílias (VIEIRA, 2013).

Encontramos trabalhadores nas situações mais variadas, como: trabalhadores locais, que moram na região com sua família; trabalhadores de outras regiões, que estão longe de suas famílias ou que constituíram novas famílias em Suape. Esse aspecto contribui para a diversidade de informações sobre a produção de sentidos do exercício da paternidade, e saberes e práticas sobre a licença-paternidade.

Do mesmo modo, é importante enfatizar a primeira série de reportagens publicadas no início da expansão recentes das obras em Suape. A série de reportagens publicadas pelo Diário de Pernambuco, entre 8 e 13 de maio de 2011, pela jornalista Marcionila Teixeira, intitulada “Filhos de Suape”. O texto dessas matérias enfatizava a dinâmica preocupante que começava a se estabelecer na região, tanto em função de relatos de abuso e exploração sexual, como pela “circulação” dos homens que, muitas vezes, podem constituir família durante o período da obra, mas que, quando esta obra é finalizada, tendem a se deslocar da cidade em busca de outro grande empreendimento e, em alguns casos, deixam mãe e filho/filha em sua cidade de origem. Como argumenta a matéria (2011):

Um universo que se abre, repleto de pessoas que vão e vêm, daquelas com tempo para chegar, mas sem data para partir. Gente de fora, que instala-se e transforma cenários de municípios pobres, muda vidas e morre, mesmo que subjetivamente, na mente de quem fica. Pessoas deixadas para trás, com bebês nascidos em meio a relações desfeitas. Adolescentes vítimas da exploração sexual, que desorganiza famílias e dissemina doenças (p. 01).

Dada à relevância do assunto, este tema foi objeto de uma audiência pública especial convocada pela Assembleia Legislativa do Estado de Pernambuco, após publicação da referida matéria, contando com a presença

de representantes da Secretaria da Criança e da Juventude, de empresas do Complexo de Suape, do Ministério Público, do Conselho Estadual da Criança e do Adolescente, dos conselhos tutelares, do Tribunal de Justiça de Pernambuco e das prefeituras do Território Integrado de Suape.

Logo, esses aspectos problematizam ainda mais a questão da paternidade na região e contribuem para relevância de estudarmos os homens trabalhadores de Suape.

3.2. Procedimentos

As informações dessa pesquisa foram constituídas a partir de dois instrumentos: um roteiro da entrevista estruturada e um roteiro da entrevista semiestruturada.

O primeiro foi um instrumento utilizado na pesquisa mais ampla, *Homens, Gênero e Práticas de Saúde*, pelo grupo Diálogos Homens, composto por 85 questões, sendo a maioria questões fechadas, e em menor quantidade, questões abertas e de opinião (para responder se concorda, discorda ou talvez), organizadas em um bloco geral, com informações sociodemográficas, e seis blocos temáticos: 1) práticas de saúde e autocuidado; 2) álcool e outras drogas; 3) paternidade: acompanhante; 4) paternidade: licença; 5) violência; 6) vida sexual e reprodutiva.

Para o desenvolvimento dessa dissertação, focamos apenas nas questões referentes aos blocos com questões sociodemográficos; paternidade: acompanhante; paternidade: licença; e algumas questões específicas de vida reprodutiva (Apêndice B).

Foram realizadas entrevistas estruturadas com 432 homens trabalhadores das empresas terceirizadas, contudo foram validadas 421 entrevistas, 13 não foram validadas por apresentar falhas no processo de condução, tais como informações incompletas ou inexistentes e ausência do TCLE. Para essa pesquisa sobre licença-paternidade, trabalhamos apenas com

271 entrevistas, visto que é este o quantitativo de trabalhadores entrevistados que têm filhos ou filhas, ou seja, fizemos um recorte com trabalhadores que são pais, pois em diversas questões específicas sobre a experiência da paternidade, o quantitativo maior era representado por “não respondeu”, então optamos por eliminarmos os trabalhos que não são pais e assim tirarmos as respostas “não respondeu”, possibilitando ter um quantitativo mais exato referente às respostas dos trabalhadores-pais.

O processo de condução das entrevistas desenvolveu-se no interior da refinaria, em 11 empresas, especificamente nas áreas de lazer dos trabalhadores, no período de 13, 14, 18 e 19 de dezembro de 2012, durante o horário destinado ao almoço. Participaram do processo 24 pesquisadores e pesquisadoras previamente selecionados(as) e capacitados(as). Os entrevistados foram informados sobre os objetivos da pesquisa e assinaram TCLE. As questões contidas no instrumento foram lidas pelos pesquisadores e pelas pesquisadoras, assinalando a opção correspondente às respostas dadas, no caso das questões abertas foi anotada a fala proferida pelo entrevistado em sua íntegra.

As respostas produzidas foram tabuladas em Programa Estatístico específico para pesquisas em Ciências Sociais, o software SPSS for Windows (versão 18). As questões abertas foram compiladas tais como apresentadas nos questionários e, posteriormente, alocadas em categorias formuladas a partir da discussão coletiva entre os pesquisadores e as pesquisadoras envolvidos(as). Foi empreendido, então, um exaustivo processo de correção de erros tais como equívocos de digitação e alteração no sistema de codificação de respostas. Posteriormente, foram geradas frequências simples e alguns cruzamentos.

Quanto à entrevista semiestruturada, foi do tipo episódica, tendo como referencial Uwe Flick (2007), que compreende como episódico o conhecimento e experiências de circunstâncias concretas e específicas, cujo material é um convite para narrar acontecimentos concretos, com perguntas mais gerais, que possibilitem respostas mais amplas de relevância pontual.

Seguindo a orientação de Benedito, não segui um roteiro, tinha em mente alguns pontos que queria conversar e deixei os participantes mais a vontade para narrar suas trajetórias, primeiro conversávamos sobre paternidade e depois sobre a licença-paternidade. No total conversei com dez trabalhadores-pais, além do primeiro entrevistado para o estudo piloto, que não faz parte desses dez. Fui três vezes a Gaibu - detalharei essas idas no próximo tópico -, sempre acompanhada, na primeira vez realizamos duas entrevistas (João e Paulo), na segunda vez, fizemos quatro (Henrique, Pedro, José e Tiago), e no último dia entrevistamos mais quatro trabalhadores-pais (Fábio, Rodrigo, Gabriel e Lucas).

Os participantes aceitaram participar e assinaram o TCLE (Apêndice A), permitindo a gravação do áudio. Posteriormente, as entrevistas semiestruturadas foram transcritas, a fim de facilitar a análise. Esta foi realizada a partir de inúmeras leituras das transcrições, que num primeiro momento fui destacando em cada entrevista o que me chamava a atenção e o que vinha se repetindo nos diálogos.

Num determinado momento, estava com vários papéis na minha frente, com as mais diversas marcações e me senti perdida, tive a sensação que eram muitas informações e não sabia como organizá-las para iniciar meu capítulo analítico (capítulo a partir do qual iniciei a escrita dessa dissertação). Então, percebemos que as conversas estruturavam-se a partir de três eixos temáticos: 1) informações sobre condições de vida, estado conjugal e filiação; 2) repertórios linguísticos sobre paternidade e 3) produção de sentidos sobre licença-paternidade.

Iniciei minha análise, a partir de cada eixo temático. Assim, ao retornar as entrevistas, realizava novas leituras buscando permanências e controvérsias entre as informações referentes ao eixo temático que estava trabalhando naquele momento, o que não me fez sentir tão perdida no meio de tanta informação, pois já lia as entrevistas com um olhar mais direcionado. Para facilitar a minha escrita, visto que para começar a escrever preciso de algum material visual que guie a minha produção, construí quadros com as

narrativas dos trabalhadores-pais, a partir da identificação dos repertórios linguísticos, para cada eixo temático tinha ao menos um quadro construído.

Dessa forma, os procedimentos da análise foram convergentes com os argumentos de Margareth Wetherell e Jonathan Potter (1996) sobre o estudo de repertórios linguísticos⁴², por realizar codificações preliminares, para criar subgrupos manejáveis de informações, começando de leituras cuidadosas dos materiais, em busca de padrões e de organizações recorrentes. Segundo Wetherell e Potter (1996), na análise com repertórios linguísticos precisamos conhecer as situações em que as formas de linguagem são utilizadas e que funções e efeitos exercem no diálogo, além de identificar as diferenças envolvidas, sendo assim a função, a variação e construção três conceitos que são ferramentas para análise dos repertórios.

3.3. Os trabalhadores-pais como participantes

Os participantes dessa pesquisa se dividem em dois grupos, o primeiro grupo é formado pelos trabalhadores que participaram da entrevista estruturada da pesquisa *Homens, Gênero e Práticas de Saúde*, e o segundo grupo são os homens que conversaram comigo durante as entrevistas semiestruturadas. Utilizo a nomenclatura trabalhadores-pais para me referir aos participantes de ambos grupos.

A ideia da categoria trabalhadores-pais foi desenvolvida durante a escrita do capítulo analítico, a partir de uma necessidade minha em definir alguma nomenclatura para me referir aos entrevistados. Nessa escrita, cada vez que ia me referir aos participantes, utilizava um nome diferente, até o momento que observei que estava revezando entre os nomes “trabalhadores” e “pais”, como hora eles fossem só trabalhadores e hora eles fossem apenas pais. Contudo, não era esse sentido que queria produzir sobre os repertórios

⁴² Margareth Wetherell e Jonathan Potter (1996) utilizam a nomenclatura repertórios interpretativos. Na presente dissertação, escolhemos utilizar a nomenclatura repertórios linguísticos, a partir do contexto das práticas discursivas e produção de sentidos desenvolvida por Mary Jane Spink.

estudados, afinal, as informações analisadas foram constituídas com homens que são trabalhadores e pais.

Pensei em juntar as duas categorias trabalhadas e constituir uma só: trabalhadores-pais. Fiquei na dúvida quanto a ordem das palavras: “trabalhadores-pais” ou pais-trabalhadores”? Ao problematizar essa ordem, pensei primeiro nas minhas idas a Gaibu em busca de participantes, e observei que primeiro fui a um local onde encontraria trabalhadores (pensando Gaibu como sub-região de Suape), que após identificar os trabalhadores - através da farda e confirmando com pergunta -, eu os questionava se eles eram pais, assim sendo, já explicava um pouco minha pesquisa e perguntava se gostaria de participar.

Fui em busca de homens trabalhadores, para depois saber se eram pais, e não o movimento contrário, como ir a uma escola, num dia de reunião com pais e mães, e dali confirmar quem era pai e depois quem trabalhava. Como já expliquei anteriormente, minha inserção no GEMA, me possibilitou essa aproximação com o contexto de Suape e o contato inicial com os trabalhadores de forma geral.

Também ratifiquei a ideia da categoria trabalhadores-pais ao desenvolver meu capítulo teórico sobre a licença-paternidade. Ao estudar a licença, constatei que se trata de um direito trabalhista - novamente a ideia de ser trabalhador configura-se primeiro -, evidenciada a primeira vez na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ou seja, essa lei foi estabelecida no cenário do trabalho. Dessa forma, esse é um direito do trabalhador, que lhe foi conferido em determinado momento da sua vida, o nascimento de seu filho ou sua filha, quando tem a oportunidade de constituir-se pai. Logo, este homem é pensado como um trabalhador e depois como pai, assim, trabalhador-pai.

Quanto ao primeiro grupo estudado, os participantes da pesquisa *Homens, Gênero e Práticas de Saúde*, foram entrevistados 421 trabalhadores, sendo o critério para participar desta atividade trabalhar em Cabo ou Ipojuca como empregado em uma das empresas atuantes em Suape, ter idade igual ou

superior a 18 anos, e após serem esclarecidos sobre os objetivos da pesquisa, terem aceito assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Com as informações dos entrevistados em mãos, fui selecionar os trabalhadores que responderam ao questionário afirmando ter filhos ou filhas, ou seja, realizei um recorte na amostra, entre os trabalhadores entrevistados, escolhi trabalhar apenas com aqueles que eram pais, analisando para minha dissertação apenas as informações dos trabalhadores-pais, dando um novo total de 271 participantes.

O segundo grupo de participantes foi formado por dez trabalhadores-pais, que aceitaram conversar comigo sobre paternidade e licença-paternidade, são maiores de 18 anos e assinaram o TCLE. Em dezembro de 2013, durante uma ação que participei com o PAPAI numa empresa em Suape, ao final da atividade aproveitei para realizar uma entrevista piloto com um trabalhador que estava presente e era pai. Contudo, nessa primeira abordagem, não questionei ao trabalhador se ele era pai, mas se tinha tirado a licença-paternidade. Quando fui transcrever a entrevista e pensar um pouco sobre a minha pesquisa, percebi que não precisava fazer o recorte de participantes tendo como critério ter tirado ou não a licença, afinal, perderia as narrativas dos homens que não tiraram a licença, limitando minhas informações.

Nas três vezes que estive em Gaibu para realizar as entrevistas, identificava o trabalhador, na maioria das vezes através da farda e ratificando a informação com ele, e em seguida perguntava apenas se era pai. Na primeira vez que fui a Gaibu com foco direto na minha pesquisa, no dia 20 de fevereiro de 2014, acompanhada de Túlio (um amigo e também pesquisador do GEMA) em seu carro, fui pensando inicialmente em conhecer melhor a região, conversar com algumas pessoas sobre a movimentação dos trabalhadores e tentar estabelecer alguns pontos de apoio para realizar as entrevistas. Ao finalizar essas ações, vi que ainda tinha tempo para realizar alguma entrevista, visto que tinha levado TCLE impressos, gravador, algumas

perguntas do questionário da pesquisa do Diálogos⁴³ (entrevista estruturada) e um suposto roteiro para a entrevista semiestruturada. Nesse dia consegui entrevistar dois trabalhadores-pais.

João⁴⁴ foi o primeiro trabalhador-pai entrevistado, foi bem espontâneo ao dizer algumas coisas e depois parecia se arrepender e querer modificar o que havia dito. Homem negro, baixo, com uma barriga acentuada, sentada de forma bem despojada - afinal o encontramos enquanto parecia relaxar no banco da praça. Me pareceu não estar muito interessado em falar sobre paternidade. A primeira coisa que mencionou que fez durante a licença-paternidade foi “tomar cachaça” e quando perguntei o que faria se fosse um mês ao invés de cinco dias, além de ficar com a esposa, cuidar do menino, ele acrescentou que iria “atrás de outra mulher”. João tem dois filhos e uma filha, mas seu filho do meio foi de um caso extraconjugal, que ele chamou de “arrumadinho”, pareceu não considerar muito esse filho, não fez questão de tirar licença-paternidade quando ele nasceu.

Esta entrevista teve uma configuração diferenciada das demais, primeiro apliquei o questionário e depois segui para a entrevista semiestruturada. Tivemos - eu e Túlio - a sensação que quando fomos iniciar a entrevista, parte que considero mais importante, o entrevistado já estava cansado, resultando inclusive num diálogo de curta duração, focada apenas na licença-paternidade, não explorando o contexto da paternidade. Pensei em deixar essa entrevista como uma segunda entrevista piloto, contudo, após a transcrição, me interessei em analisar o material, pois tínhamos um pai que pensava a licença-paternidade para “ficar de boa” e beber cachaça.

Ainda no mesmo dia da entrevista anterior, após uma conversa com Túlio para analisarmos um pouco a primeira entrevista, consideramos que

⁴³ Como a ideia inicial era realizar as entrevistas semiestruturadas com os trabalhadores-pais que haviam participado da pesquisa *Homens, Gênero e Práticas de saúde*, e eu resolvi mudar a estratégia por uma questão de logística, reduzi o questionário aplicado na pesquisa realizada pelo Diálogos, ficando apenas com as perguntas sobre dados sociodemográficos, paternidade e licença-paternidade, e aplicava após a entrevista semiestruturada.

⁴⁴ Nome fictício, assim como os demais nomes apresentados a seguir. O motivo para adotarmos nomes fictícios é detalhado no tópico sobre as considerações éticas.

seria melhor realizar a entrevista semiestruturada primeiro e depois a entrevista estruturada⁴⁵. Túlio também disse que o momento da entrevista semiestruturada precisava de “um convite ao diálogo”, eu precisava envolver mais o entrevistado no assunto abordado, não me restringindo apenas na licença-paternidade, talvez se me interessasse mais por saber sua experiência sobre a paternidade poderia ajudar. Foi assim que prosseguimos nessa entrevista, resultando numa diálogo mais agradável, em que o entrevistado tinha vontade de falar a sua história.

Paulo, um pouco tímido, foi ficando a vontade no decorrer da nossa entrevista, mostrando certo prazer em falar da sua experiência sobre a paternidade. Tem três filhos e uma filha, três do primeiro casamento e o último da sua atual esposa, este é recém nascido. Paulo pareceu ser um homem meio arrependido de algumas atitudes passadas, como do fato de ter se afastado da sua primeira família, o que resultou na separação e num distanciamento dos seus filhos mais velhos, colocando a culpa na sua idade, disse ser muito novo, não queria tanta responsabilidade, queria curtir. Por isso, procura não repetir essas atitudes na sua atual relação, parecendo está mais centrado e maduro. Apesar da distância dos primeiros filhos e filha, se orgulha por ter conseguido “formar” o filha e filha mais velhos e o terceiro está concluindo a faculdade, numa instituição particular financiada por ele.

O segundo dia de entrevistas, dia 13 de março de 2014, estava acompanhada de Túlio e Claudemir, pesquisadores do GEMA. Fomos direto a uma escola⁴⁶, que na primeira visita a Gaibu, já havia passado por lá e conversado com o diretor, que afirmou ter vários alunos na instituição que trabalhavam em Suape e eram pais (no curso de Educação de Jovens e Adultos - EJA). O diretor autorizou minha inserção na escola para realizar algumas entrevistas e ficou de passar uma lista, para sabermos em quais turmas haviam trabalhadores-pais.

⁴⁵ Seguimos esse formato para as demais entrevistas: primeiro realizamos a entrevista semiestruturada e depois a entrevista estruturada.

⁴⁶ Esta escola foi sugerida por Michael Machado, também pesquisador do GEMA, que conhecia a região, por ter escolhido Gaibu como locus da sua pesquisa de dissertação.

O terceiro entrevistado, **Henrique**, encontrei enquanto lanchávamos, para esperar a hora da entrada dos alunos na escola, encontramos dois trabalhadores no mesmo estabelecimento. Após terminarem o lanche, fui perguntar se eram pais, um deles era e aceitou participar da minha pesquisa. O entrevistado era jovem (20 anos), sua fala me fez lembrar um adolescente e tinha sido pai recentemente, enfatizando que ainda estava se adaptando a paternidade, sua fala é marcada por ainda está se “acostumando” com a situação, principalmente por ser seu primeiro filho. Quanto à licença-paternidade, o entrevistado não sabia do que se tratava. Pai de primeira viagem, com um filho recém-nascido de cinco meses, abre um sorriso toda vez que vai falar do filho - como se ainda estive anestesiado com a felicidade do nascimento do filho, tem vontade de ter outro filho. Começou a trabalhar quando soube da gravidez.

Após essa entrevista, seguimos para a escola, visto que já estava na hora do início das aulas. O diretor não havia passado a lista que havia deixado com ele, por isso, fui de sala em sala com o coordenador para saber se tinha algum aluno que trabalha em Suape, era pai e aceitasse participar da minha pesquisa. Dentre os estudantes tinham alguns que eram pais, mas não trabalhavam em Suape e outros que trabalhavam em Suape, mas não eram pais, assim só conseguimos um trabalhador-pai, **Pedro**. Fomos para a sala dos professores para realizar a entrevista. Com relação à experiência da paternidade desse trabalhador chamou minha atenção o fato dele ter sido pai a primeira vez aos 13 anos, ressaltando que não se sentia pai, não sabia o que fazer, no segundo filho conseguiu superar um pouco, mas só veio a se acalmar mesmo no terceiro filho. Ainda ratificou que aos 13 anos uma pessoa não tem a “capacidade” de ser pai ou mãe. Sobre a licença-paternidade, este trabalhador não quis tirar os dias de folga, disse que “não acostumo não ficar dentro de casa”, tive a impressão que para ele pouco importa existir ou não esse direito.

Enquanto realizava a entrevista anterior, o coordenador trouxe outro estudante com o perfil desejado a sala dos professores, para que também

pudesse o entrevistar. Tive dificuldade de entender o que ele falava, porque ele tinha a fala um pouco enrolada, não gesticulava bem para falar. **José** é magro, branco, um pouco baixo, com um jeito e fala do interior. Tem apenas um filho com sua esposa, mostra está realizado, se dedicando muito nessa relação, inclusive para garantir o sustento financeiro da família. Acredita que ser pai “não é pra qualquer um”, tem que ter muita responsabilidade, principalmente para suprir as necessidades materiais da criança. Pareceu interessado com o desenvolvimento escolar do seu filho. Não gosta de ficar muito tempo em casa, inclusive nos dois primeiros dias da licença arranhou um “bico”, na verdade acho que ele não gosta de ficar parado, me pareceu ser agitado. Nos três últimos dias da licença, fez os serviços de casa.

Como na escola consegui apenas dois entrevistados, quando saímos da instituição resolvi dá uma volta na rua principal e abordar algum trabalhador. Fomos a panificação e encontramos o sexto entrevistado, **Tiago**, realizando a entrevista no próprio estabelecimento. Barriga acentuada, negro, maduro, passava confiança no que falava. Casado, sua esposa é mais velha, eles têm uma filha recém-nascida, filha esta que foi desejada silenciosamente, já que a esposa não podia ter filho, logo os dois queriam uma criança, mas não conversavam sobre o assunto. A esposa e a filha moram em outro estado, durante sua folga fica com elas em casa, disse ser caseiro e não gosta muito de balada, também tive essa impressão.

As quatro entrevistas finais, realizei no terceiro dia que estive em Gaibu, dia 26 de março de 2014, na companhia das minhas amigas e amigo, também pesquisadoras (Marianna, Thaíssa) e pesquisador (Celestino) do GEMA/UFPE. Concentramo-nos apenas numa panificação local, que depois das 18:30h os trabalhadores voltavam de Suape e paravam nesse estabelecimento para jantar. Como chegamos cedo (17:30h) este entrevistado foi abordado na rua, em frente a panificação, e realizamos a entrevista sentados numa mesa do local⁴⁷. **Fábio**, homem alto, largo, negro, foi pai recentemente, tendo

⁴⁷ Como na primeira vez em que estive em Gaibu foi para conhecer a região e mapear pontos de apoio em que pudesse realizar as entrevistas, nessa primeira ida já conheci e conversei com a dona da panificação para saber se poderia realizar minhas entrevistas no seu estabelecimento, ela autorizou

apenas um filho de seis meses, com sua esposa. Ainda está se acostumando com a vida de pai, o nascimento do seu filho modificou muito suas ações, pareceu que gostava muito de sair e curtir com os amigos, o que não faz mais, falou dessa fase com um sorriso no rosto, o que me fez pensar que estava saudoso. Com isso, ser pai para Fábio é deixar de fazer as coisas que fazia antes, é pensar direitinho antes de tomar qualquer atitude, tendo que conversar com a esposa antes. Apesar da saudade de sua antiga vida, achei que ele está tem se dedicado muito ao filho.

Como ainda era cedo, segui o mesmo procedimento anterior, abordei o entrevistado na rua e o convidei para sentar na panificação. **Rodrigo** era bem simpático, estatura mediana, negro, falava sorrindo e gosta de conversar, principalmente sobre o assunto abordado - paternidade -, afirmando logo ser “o melhor pai do mundo”. A distância física entre ele e sua filha, e um relacionamento que “não deu certo” são dois fatores que marcaram a fala de Rodrigo. Acho que quase metade da nossa entrevista foi ele me explicando como faz para conseguir exercer sua paternidade a distância. Dentre todos os entrevistados, Rodrigo foi o único que falou ter tirado três dias de licença-paternidade⁴⁸.

Na nona entrevista, já passavam das 18:30h, a panificação estava cheia de trabalhadores⁴⁹. Quando acabavam de comer e se dirigiam a fila do caixa para pagar e ir embora, era o momento que os convidava para participar da pesquisa. Foi esse o procedimento para abordar **Gabriel**, homem magro, baixo, branco, com a fala um pouco enrolada, lembrando um menino do

tranquilamente e ainda se mostrou interessada sobre a pesquisa. Também me auxiliou sobre os horários em que tinha mais trabalhadores passando por ali, e quando estava na fila convidando um trabalhador para participar da pesquisa, perguntei se ele trabalhava em Suape e ele falou que não, mas ela interveio e perguntou se ele trabalhava na refinaria e ele disse que sim, aprendi que os trabalhadores se identificam como trabalhadores da refinaria e não de Suape - como eu costumava chamar.

⁴⁸ Apesar de Rodrigo ter dito que tirou apenas três dias de licença-paternidade, penso que o final de semana - sábado e domingo - também contaram como dias da licença, o que totaliza cinco dias. Mas como geralmente o final de semana é dia de folga, ele não contou como fazendo parte da licença [dedução da pesquisadora].

⁴⁹ Marianna, Thaissa e Calestino que me acompanharam a Gaibu, ficaram impressionadas com a quantidade de homens na região. Por volta das 19h Celestino falou para as meninas olharem em volta, fora nós três e as mulheres que trabalhavam na panificação, todo o restante eram homens, a sua maioria trabalhadores - considero ser trabalhador devido ao fardamento.

interior. É casado com uma mulher, tem uma filha e um filho, se mostra bem realizado e feliz, principalmente por ter um “casal”. Mencionou que a paternidade o fez uma pessoa melhor, pois deixou de beber, fumar, “farrear”, que para ser pai é preciso muita dedicação. Consegue relatar momentos agradáveis com sua filha e filho. Foi o único que acrescentou a licença-paternidade mais cinco dias da folga de campo, e na segunda gravidez tirou férias.

Enquanto fazia o convite para participar da pesquisa a um trabalhador (que não quis participar) na fila do caixa da panificação que utilizei como ponto de apoio, vi que um outro trabalhador logo atrás na fila me observava, na verdade acho que não apenas me observava, como ouviu sobre o que se tratava a pesquisa, trazia em seu olhar um pedido para ser convidado também. Este fato me marcou muito, acho que não sei descrever ao certo sua expressão facial, que mais me lembrava um menino a espera de algum presente, seu sorriso e olhar me gritavam para ser convidado a participar. Tal aspecto foi confirmado durante nossa entrevista- foi a entrevista com a maior duração - marcada pela empolgação dele para falar um pouco da sua história.

Lucas, o décimo trabalhador-pai entrevistado, homem forte, branco, alto, com um sorriso no lábio e brilho nos olhos para falar da sua experiência sobre a paternidade, também trouxe a responsabilidade como algo que faz parte da paternidade, e essa mais uma vez atrelada a necessidade de trabalhar e garantir o sustento da família, só que para ele o fato de trabalhar também resultou em ter que ir para outro estado e ficar distante da família. Sua história foi um pouco complicada para que eu conseguisse entender, pois a mãe do seu filho parece não se importar muito com ele, logo ele mora com a avó paterna. Lucas já tentou fazer com que o filho morasse com ele e sua atual esposa (no caso a madrasta de seu filho), mas depois de algum tempo o menino quis voltar para casa da avó.

As dez entrevistas realizadas, foram conduzidas durante as três vezes que fui a Gaibu, nunca sozinha, sempre acompanhada de algum amigo ou

amiga, que também me disponibilizaram seu carro para irmos a Gaibu, que fica há aproximadamente 47 km de Recife.

No quarto capítulo dessa Dissertação, apresentamos um quadro com uma síntese de algumas informações relevantes sobre esses entrevistados.

3.4. Considerações éticas

Como a presente dissertação está vinculada a pesquisa *Gênero e vigilância em saúde: o impacto do crescimento econômico nas práticas e ações em saúde com homens na microrregião de Suape, em Pernambuco (Homens, Gênero e Práticas de saúde)* realizada pelo grupo Diálogos Homens, ação integrante do programa Diálogos, consideram-se os aspectos éticos de tal pesquisa, a qual foi submetida e aprovada ao comitê de ética⁵⁰ da Universidade Federal de Pernambuco e segue as Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos do Conselho Nacional de Saúde (Resolução 196/96).

De todo modo, é importante informar que adotamos nesta pesquisa uma perspectiva ética dialógica, que segundo Mary Jane Spink (2000) é pautada numa responsabilidade e competência ética, diferente da ética prescritiva, que baseia-se na moral contratual. Ao considerar a postura construcionista antiessencialista e pesquisa como uma prática social, pensamos a ética dentro do processo de pesquisa, a partir da competência ética, e não apenas vinculada a ética prescritiva constituída por códigos (SPINK, 2000).

A competência ética está presente em todo o processo de pesquisa, desde os preceitos éticos, até a interpretação e análise das informações produzidas, que ao considerar a interanimação dialógica, a pesquisadora e participantes se interrelacionam a todo momento. Assim, adotamos três

⁵⁰ Número do processo submetido e aprovado ao comitê de ética da UFPE: 0346.0.172.000-11.

cuidados éticos primordiais na condução dessa pesquisa, a fim de garantir o respeito aos informantes (SPINK, 2000):

- 1) *Consentimento livre e informado*: um acordo inicial para selar a colaboração, constitui-se como um contrato de colaboração, a partir de um procedimento processual, havendo a possibilidade de ser revisado e de desfazer o acordo.
- 2) *Resguardo de uso abusivo do poder na relação entre pesquisadora e pesquisado*: a partir do processo de interanimação dialógica na produção de sentidos, preza pelo estabelecimento de uma relação de confiança, proporcionando ao participante o direito a não-revelação ou revelação velada. Cabe a pesquisadora o cuidado quanto a sensibilidade aos limites apropriados na revelação.
- 3) *Anonimato*: diz respeito ao cuidado para preservar a identidade do participante, ou seja, a não revelação de informações que possibilitem sua identificação.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

*Então, pra mim a licença-paternidade
é essencial pras empresas.
Essencial mesmo nas empresas.
É muito bom isso aí,
foi uma das coisas que inventaram,
que criaram essa lei aí pra nos apoiar,
apoiar o pai de família, trabalhador
e foi bem-vinda por todos,
muito bem-vindas por todos!*

(Trabalhador-pai Gabriel,
33 anos, um filho e uma filha)

4.1. Quem são os trabalhadores-pais em Suape?

A partir da base de dados da pesquisa mais ampla *Homens, Gênero e Práticas de Saúde*, que reuniu entrevistas estruturadas com 421 trabalhadores das empresas do Complexo Suape, selecionamos 271, que correspondia àqueles que informaram ter filhos e/ou filhas. Com este recorte, passamos a compor uma amostra específica formada por trabalhadores-pais que trabalham nas empresas que compõem o complexo portuário. Utilizamos essas informações com o objetivo de descrever as características da população estudada, para que possamos contextualizar quem são esses trabalhadores-pais.

Este recorte específico inclui homens com idade média de 35,5 anos, sendo 35 anos a idade mais frequente (moda). A idade mínima foi de 19 anos (apesar do recorte ter sido com homem com idade igual ou superior a 18 anos) e a máxima 66 anos, ambas com apenas um homem.

Tabela 3 - Faixa-etária dos trabalhadores-pais em Suape que participaram das entrevistas estruturadas.

Faixa-etária	Frequência percentual (*)
18-27 anos	19,9
28-37 anos	44,6
38-47 anos	21,8
48-57 anos	9,8
Acima de 58 anos	3,3
Não respondeu/Não sabe	0,6

Inicialmente, dentre as diversas cidades citadas onde nascera, destacam-se Cabo de Santo Agostinho (15,1%) e Recife (13,3%). Após realizarmos a categorização das cidades, obtivemos as seguintes informações: Cabo de Santo Agostinho (15,1%); Ipojuca (3,3%); outra cidade da região metropolitana de Recife (21,4%); outra cidade de Pernambuco (26,9%); outro estado do Nordeste (24%); outro estado fora do Nordeste (8,9%); outro país (0,4%). Logo, observamos que a maioria dos entrevistados nascera no estado de Pernambuco, ocorrendo o movimento migratório dentre as próprias cidades deste estado, ou vieram de outros estados do Nordeste, prevalecendo à circulação dentro desta região. Quando a pergunta foi direcionada ao estado em que nascera, as respostas predominaram entre Pernambuco (66,8%) e Bahia (11,8%).

Do ponto de vista da residência, atualmente, Cabo de Santo Agostinho e Ipojuca - região em que se localiza o Complexo Portuário de Suape - abrigam 35,1% e 14,4% dos trabalhadores-pais, respectivamente. A opção de resposta “outra” (50,6%) refere-se em sua maioria a homens que residem na região metropolitana do Recife, com destaque a Jaboatão dos Guararapes (13,7%), Recife (8,9%) e Escada (4,1%). Quanto ao tempo em que mora na cidade, os entrevistados afirmaram ser: **desde que nasceu (20,7%)**; menos de seis meses (10,3%); entre seis meses e um ano (8,9%); entre um e dois anos (10%) entre dois e três anos (7%); entre três e cinco anos (5,5%); e **mais de cinco anos (37,6%)**. Logo, a maior parte dos trabalhadores-pais relatou viver há mais de cinco anos em sua cidade⁵¹, sendo necessário lembrar que o Porto de Suape começou a operar efetivamente em 1983, e o período de 2007 a 2010 de implantação dos empreendimentos estruturadores

⁵¹ Lembrando que esta pesquisa foi realizada em dezembro de 2012.

para o desenvolvimento do complexo portuário, resulta como a melhor fase, consolidando-o como o maior e melhor polo de investimento do Brasil⁵².

No que diz respeito ao tipo de moradia, as respostas mais frequentes foram residência própria (45,4%) e residência alugada (26,9%), o que evidencia que os trabalhadores já estão instalados na região e são poucos os que necessitam de moradia disponibilizada pela empresa, como alojamento construído pela empresa (13,7%), alojamento alugado pela empresa (4,1%) e pousada paga pela empresa (1,1%)⁵³.

Porém, de fato, parece que Suape consolidou-se como uma oportunidade de emprego para os homens da própria região Nordeste, que se deslocaram a sub-região de Suape, em busca de emprego, na última década. Tal condição indica a necessidade de um olhar especial para esta população caracteristicamente “nômade” ou “propensa a”, especialmente no que se refere às noções de “território” e de “família”, caras ao Sistema Único de Saúde, no que concerne à preconização de princípios para a atenção básica.

Quanto à escolaridade, as respostas dos entrevistados concentraram-se em ensino médio completo (46,9%) e ensino fundamental incompleto (25,1%), logo os trabalhadores-pais tiveram algum contato com a escola e relataram saber ler e escrever, apenas um trabalhador disse nunca ter estudado (mas sabe ler e escrever) e onze trabalhadores possuem ensino superior completo. 72 trabalhadores (26,6%) afirmaram ter feito algum curso técnico, destacando-se os cursos de mecânica e eletrotécnica.

Quando interrogados sobre sua cor/raça, os entrevistados produziram as seguintes respostas: parda (35,8%), branca, (26,6%), preta (20,7%), outra (11,8%), amarela/oriental (1,8%), indígena (1,5%) e não sabe/não respondeu (1,9%). Adotando o procedimento padrão do IBGE, podemos dizer que a maioria (56,5%) se disse negro (pardo + preto). Dentre os homens que marcaram a opção “outra”,

⁵² Fonte: <<http://www.suape.pe.gov.br/institucional/historic.php>> Acesso em 8 de janeiro de 2015.

⁵³ Resposta “outro” para o tipo de moradia foi de 8,9%.

destaca-se a nomeação “moreno” e suas qualificações (moreno claro, moreno escuro), com 25 respostas.

Quando questionados se seguiam alguma religião ou culto, dentre os 271 entrevistados, a maioria (187 ou 69%) respondeu “não”. Apenas 84 (ou 31%) responderam “sim”. As religiões católica (41,3%) e evangélica (25,1%) foram as respostas mais frequentes, entre os que afirmaram seguir alguma religião.

Quanto ao estado conjugal, a maioria (79,4%) dos trabalhadores-pais relataram estar em algum arranjo conjugal, seja casado (55,4%) ou vivendo com companheira atualmente (24%).

No que diz respeito à atividade profissional desempenhada no último ano, destacou-se operário (67,9%) e técnico - trabalhadores manuais de reparação e manutenção - (24,4), apresentando como média da renda mensal R\$2.207,14, sendo R\$1.200 a renda mais frequente, R\$700 a renda mínima (três trabalhadores) e R\$20.000 a renda máxima (um trabalhador). 90,8% (249) dos entrevistados disseram ser responsáveis pela renda principal de sua família, que é dividida em média para três ou quatro pessoas.

Quadro 1 - Características sociodemográficas dos trabalhadores-pais em Suape que participaram das entrevistas estruturadas.

CARACTERÍSTICAS	FREQUÊNCIA PERCENTUAL (*)
Cor/raça	
Branca	26,6
Preta	20,7
Amarela/oriental	1,8
Parda	35,8
Indígena	1,5
Outra	11,8
Religião	
Católica	41,3
Evangélica	25,1
Espírita	0,7
Umbanda	0
Candomblé	0,7
Estado conjugal	
Nunca foi casado	13,7
Casado atualmente	55,4
Vive com companheira	24
Separado	5,5
Divorciado	1,1
Viúvo	0,4
Profissão (último ano)	
Operário	67,9
Técnico	24,4
Trabalhadores de serviços administrativos	3
Profissional especializado (ensino superior)	2
Serviços gerais	1,8

(*) Os números percentuais relacionados as respostas “Não Respondeu/Não Sabe” não aparecem na tabela, por não atingirem o índice mínimo de 5% das respostas válidas.

Quanto às respostas relativas à paternidade, a maioria (45,4%) informou ter apenas um filho ou uma filha. 38,4% disse ter dois/duas filhos/filhas (15,5% disse ter três; 4,1% quatro; 1,8% cinco; 0,4% seis e 0,4% sete filhos ou filhas). A grande maioria dos filhos e das filhas informados é biológico(a) (95,2%), mas há também enteados (8,1%) e filhos e filhas adotivos(as) (2,6%). Os trabalhadores-pais relataram que 67,2% de seus filhos e/ou suas filhas são da mesma mulher, mas quase 1/4 da amostra (22,5%) disseram ter tido filhos e/ou filhas com mais de uma mulher.

Sobre o fato de conviverem com a família, 205 trabalhadores-pais ou 75,6% (do total de 271 - 100%) informaram que convivem com a mãe de seu último filho ou sua última filha. 59,8% convivem com os filhos e/ou as filhas, enquanto que os

outros 40,2% dos trabalhadores-pais não convivem com os filhos e/ou filhas por razões diversas, conforme o gráfico abaixo (Gráfico 1). Essas porcentagens mostram que a maioria dos trabalhadores que são pais convive com seus filhos e suas filhas, sendo uma informação relevante para ações que visam a promoção do exercício do cuidado por parte dos homens. Ao mesmo tempo, é importante enfatizar que há uma parcela significativa de homens (38%) que não convive com seu filho ou sua filha, especialmente, em virtude de uma separação, resultando na guarda exclusiva da mulher.

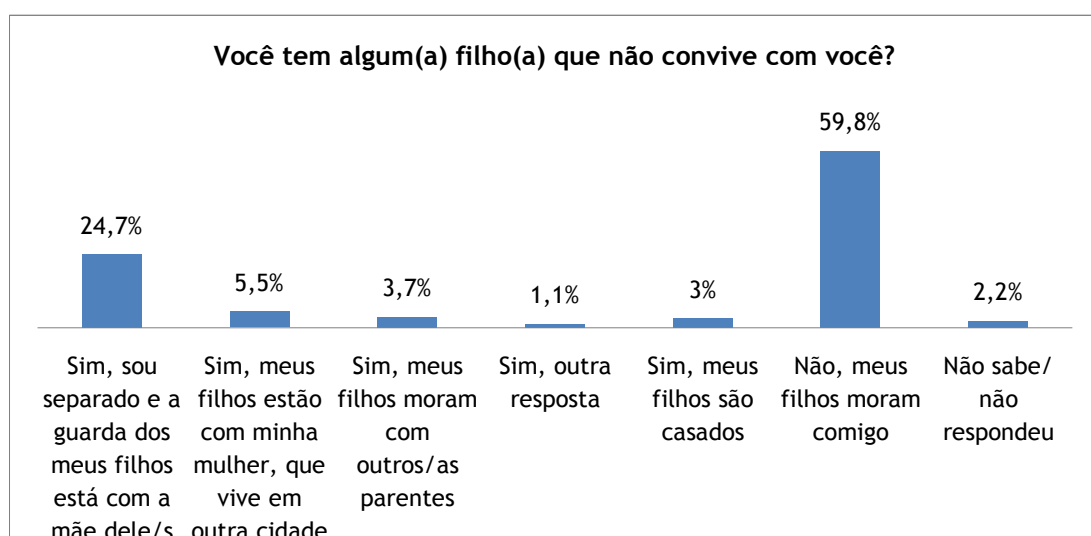


Gráfico 01 - Relação de coabitação com os filhos e/ou filhas segundo os trabalhadores-pais entrevistados.

Quando o pai não convive com os filhos e as filhas, foi questionado se eles davam alguma ajuda financeira, as respostas estão organizadas na seguinte tabela (Tabela 4):

Tabela 4 - Ajuda financeira aos filhos e filhas que não convive com os pais, segundo entrevistados.

	Frequência (N)	Percentual (%)
Frequentemente	68	63
Pago a maioria dos gastos	16	14,8
Não	14	13
Ocasionalmente	10	9,3
Total	108	100

Nesta tabela consideramos o total como sendo 108 trabalhadores-pais (e não 271), pois excluímos as respostas “não sabe/não respondeu” (163), ao associar esta aos entrevistados que convivem com seus filhos e suas filhas, visto que a

pergunta refere-se aos filhos e filhas que não convivem com seus pais. Logo, observamos que os pais que não convivem com seus filhos e suas filhas, em sua maioria ajudam frequentemente (63%) ou pagam a maior parte dos gastos (14,8%), assim, a convivência não é um fator que prejudique esse tipo de ajuda.

O planejamento da gravidez do primeiro filho ou da primeira filha é uma resposta cuja distribuição é bastante semelhante: 49,1% dos trabalhadores informaram não ter havido planejamento, enquanto 41% informou ter planejado. Há ainda 5,2% que informou que, embora não planejaram, o filho ou a filha foi desejado(a) e 4,8% não sabe/não respondeu. A média da idade do homem e da mulher quando tiveram o primeiro filho ou a primeira filha, foi 22 e 21 anos, respectivamente. Nos homens, a faixa etária mais frequente está entre 20 e 27 anos (correspondendo a 55% da amostra), sendo 22 anos a idade mais frequente (moda - 9,6%), 14 anos a idade mínima (dois entrevistados), e 45 anos a idade máxima (apenas um entrevistado) que foi pai. Enquanto que nas mulheres a faixa etária mais frequente que se teve o primeiro filho ou a primeira filha está entre 16 e 24 anos (65,4%), sendo 20 anos a idade mais frequente (moda - 11,1%), 13 anos a idade mínima (três mães) e 38 anos a idade máxima (uma mãe). Observa-se que a idade das mães é relativamente menor que a dos pais.

Quadro 2 - Informações referentes à idade que trabalhadores-pais e suas companheiras tiveram seu primeiro filho ou sua primeira filha, segundo entrevistados.

	Idade quando teve o primeiro(a) filho(a)	
	Idade do pai	Idade da mãe
Média	22 anos	21 anos
Moda	22 anos	20 anos
Idade mínima	14 anos (2 homens)	13 anos (3 mulheres)
Idade máxima	45 anos (1 homem)	38 anos (1 mulher)

Quanto ao acompanhamento da gravidez e participação no nascimento, dentre os 271 trabalhadores-pais, apenas 43 (15,9%) homens participaram do parto de algum de seus filhos ou suas filhas. O principal motivo desta ausência foi: 86 homens (ou 31,7%) alegou o fato de estarem trabalhando/viajando a trabalho, visto que alguns homens trabalham em Suape, mas suas famílias continuam morando na sua cidade natal. Tal informação reforça nossa preocupação em relação ao caráter

nômade desta população, que resulta em desafios particulares para o campo da saúde e direitos reprodutivos.

Apesar da maioria dos homens não estar presente durante o parto, eles afirmaram participar, em algum momento, de atividades que dizem respeito ao campo da saúde reprodutiva e cuidado de seus filhos ou suas filhas, seja acompanhando suas companheiras aos exames de pré-natal (60,9%) e/ou estando com elas logo após o nascimento (66,4%).

Além disso, 33 entrevistados (ou 12,2%) informaram que não lhes foi permitida a participação durante o parto, evidenciando o descumprimento da Lei do Acompanhante (11.108/2005), que permite a gestante o direito a ter um/a acompanhante de sua livre escolha durante o pré-parto, parto e pós-parto imediato.

Quando questionados sobre a existência de alguma lei que garante que os homens possam acompanhar suas companheiras durante o parto, apenas 36,5% afirmaram existir. Entre os demais, 21% falaram que não existe tal dispositivo jurídico e 42,4% disseram não saber. Apesar de alguns trabalhadores afirmarem existir alguma lei, todos (100%) não souberam ou não responderam corretamente sobre qual lei seria esta. Com isso, pode-se concluir que parece não ter havido esforços públicos para divulgação e informação sobre este direito fundamental ao pleno exercício dos direitos reprodutivos. Tal constatação reforça os esforços de alguns grupos (especialmente a Rede Brasileira de Homens pela Equidade de Gênero, Instituto PAPAI e Gema/UFPE) na popularização da lei do acompanhante, para que todas e todos tenham conhecimento que as gestantes tem direito a um/a acompanhante (de sua livre escolha) durante o pré-parto, parto e pós-parto imediato.

Com relação à licença-paternidade, a maior parte deles (97%) afirmou ter conhecimento desse direito. Uma parcela um pouco maior (98,5%) afirmou conhecer a licença-maternidade como direito das mulheres. Quando questionados sobre a duração (em dias) da licença-paternidade, 75,6% respondeu corretamente, ou seja, “cinco dias”. Entretanto, apenas 23,2% respondeu corretamente sobre a

duração da licença-maternidade (120 dias). Vale a pena destacar que 65,3% dos homens disseram que suas companheiras não trabalham e por isso não tiraram a licença-maternidade.

Sobre o uso da licença-paternidade, 62% dos trabalhadores-pais informaram que solicitaram e tiraram a licença. Além de conhecerem seus direitos, esses trabalhadores em sua maioria, também o fizeram valer, usufruindo de sua licença-paternidade. Entre outras respostas dadas, apenas dez entrevistados (3,7%) relataram não tirar a licença, porque a empresa recusou e oito (3%) não tiraram, porque não conheciam esse direito.

Ao serem perguntados “Se o homem tirar um mês de licença-paternidade, o que ele pode fazer neste período?”, os entrevistados produziram respostas variadas, que incluíram desde cuidar da criança até considerar a ampliação desse período desnecessário, como se observa na tabela abaixo:

Tabela 5 - Possíveis ações dos trabalhadores-pais para licença-paternidade de um mês (entrevista estruturada).

Respostas	Frequência	Porcentagem
Ajudar a companheira a cuidar da criança	84	31
Acompanhar parceira e criança (família)	66	24,4
Cuidar da criança	37	13,7
Ajudar a esposa em casa (atividades domésticas)	30	11,1
Descansar ou se divertir	14	5,2
Tempo desnecessário	7	2,6
Prejudicar a relação com o trabalho	4	1,5
Cuidar da documentação	4	1,5
Trabalhar para ter renda extra	4	1,5
Outros motivos	2	0,7
Não sabe/não respondeu	19	7
Total	271	100

Essas informações permitem observar uma diversidade de opiniões dos trabalhadores-pais sobre o uso da licença-paternidade, que nos faz refletir sobre o estranhamento dos homens quando são convocados a esfera privada, esfera esta que julgam como sendo das mulheres, visto que consideram a sua participação como uma “ajuda”. Além disso, também há homens que boicotam essa inserção na

esfera privada, pois mesmo em licença de seu trabalho, eles arranjam uma forma de retornar a esfera pública, seja para se divertir (no bar, jogar futebol, ir a praia etc.) ou arrumando algum serviço fora - os chamados “bicos”. Apenas 13,7% respondeu que esses dias de licença são prioritariamente para o cuidado da criança.

Quando questionados se o homem sabe cuidar de criança pequena, um pouco mais da metade dos trabalhadores-pais (50,9%) concordou, 19,2% responderem talvez e 28,8% discordou.

Observa-se que os homens entrevistados não parecem pensar no cuidado como uma atividade exclusiva das mulheres e compreendem esta atividade como algo que podem desenvolver, afinal dentre os 271 trabalhadores-pais, 138 afirmaram que o homem pode cuidar de criança pequena. Esse dado não é proporcional com os 13,7% (37) dos entrevistados que responderam utilizar a licença-paternidade para cuidar de seu filho ou sua filha, afinal, por que 101 trabalhadores-pais que falaram que o homem sabe cuidar de criança pequena, não colocaram esse cuidado em prática quando seus filhos e filhas nasceram? Precisamos investigar qual é o motivo deste fato, será que são os homens quem se ausentam destes cuidados, ou as mães quem realizam maior parte do cuidado e excluem os pais?

4.2. Produção de sentidos sobre exercício da paternidade

Com vistas a explorar mais diretamente questões relativas aos significados e o exercício da paternidade por esses homens, focalizaremos a análise das informações produzidas a partir das entrevistas semiestruturadas realizadas com os dez trabalhadores-pais em Suape, que tiveram como foco a licença-paternidade. A fim de aprofundar algumas questões geradas na pesquisa quantitativa, *Homens, Gênero e Práticas de Saúde*, possibilitando aos trabalhadores-pais um detalhamento de suas trajetórias narrativas sobre a licença-paternidade.

A partir do diálogo com os entrevistados, organizarmos as respostas em eixos temáticos, considerando as práticas discursivas construídas junto a eles, resultando em três linhas: 1) informações sobre condições de vida, estado conjugal e filiação; 2) repertórios linguísticos sobre paternidade; e 3) produção de sentidos sobre licença-paternidade.

4.2.1. Informações sobre condições de vida, estado conjugal e filiação

No tópico anterior, apresentamos informações mais amplas que nos permitiram uma primeira aproximação às condições de vida dos trabalhadores-pais em Suape. Agora, pretendemos apresentar algumas informações específicas relacionadas a condições de vida, estado conjugal e filiação, sobre o conjunto de homens que foi entrevistado, a partir de um roteiro mais aberto de perguntas e provocações.

Neste processo de realização das entrevistas semiestruturadas, do tipo episódica, foram entrevistados dez trabalhadores-pais, na sub-região de Suape, mais especificamente na praia de Gaibu, entre o período de fevereiro e março de 2014. Junto com alguns amigos e algumas amigas, também pesquisadores e pesquisadoras do GEMA, fomos três vezes a Gaibu⁵⁴, na primeira vez realizamos duas entrevistas (João⁵⁵ e Paulo), na segunda foram quatro (Henrique, Pedro, José e Tiago), e no último dia entrevistamos mais quatro trabalhadores-pais (Fábio, Rodrigo, Gabriel e Lucas).

O primeiro entrevistado foi João, 40 anos, que nasceu e mora no Cabo de Santo Agostinho, é operário e sua renda mensal é de 1.260 reais. Ele informou ter dois filhos e uma filha, dois destes com sua companheira atual e um filho de uma relação extraconjugal, nomeado por ele como um “arrumadinho” que teve com uma mulher “quebra-galho”. No decorrer da entrevista, João sempre se referia a

⁵⁴ Essas três idas foram com foco direito na minha pesquisa, no qual fui a Gaibu apenas para realizar as entrevistas. Como detalhei no capítulo referente aos procedimentos metodológicos, já havia ido anteriormente a sub-região de Suape para realizar atividades do projeto Diálogos Homens.

⁵⁵ Nome fictício, como os demais apresentados na sequência.

este filho como “o arrumadinho”, enquanto os outros filhos eram “a menina” e “o menino”, que moram com o pai e são sustentados por ele, ao contrário do filho fora do casamento, com quem João não tem muito contato e não ajuda financeiramente, relatando que a mãe dele não quer essa ajuda.

Paulo, 52 anos, foi nosso segundo entrevistado, é técnico⁵⁶ e possui salário de 2.000 reais. Ele nasceu em Sertânia (município do sertão pernambucano) e mora atualmente no Cabo, numa casa alugada pela empresa. Sua esposa e filho mais novo continuam morando em Sertânia. Paulo os visita a cada 15 dias, quando tem folga no seu trabalho. Ele tem ainda dois filhos e uma filha mais velhos, do seu primeiro casamento. Relata que a separação os distanciou, e com o filho e a filha tem pouco contato. O terceiro filho (o mais novo do primeiro casamento) ele fala com mais frequência, por telefone. A separação foi um fator muito marcante para Paulo, sendo citada em diversos momentos da nossa conversa, em que se culpava por esse acontecimento, visto que se afastou de casa para ir curtir mais a vida. No início, ele alega que procurava os filhos e a filha com mais frequência para continuarem mantendo uma relação, porém, segundo ele, os filhos e a filha não queriam esse contato. Com o passar do tempo ele foi desistindo de procurá-los, mantendo apenas a ajuda financeira, sendo o principal responsável pelo sustento financeiro da família.

Henrique, o mais novo entrevistado⁵⁷ (20 anos), nunca foi casado e tem apenas um filho. Trabalha como operário e ganha 1.000 reais por mês. Nasceu na Bahia e mora atualmente no Cabo, na casa de parentes, enquanto seu filho continua na Bahia, morando com a mãe, que é sua namorada. A renda principal da família é do pai e da mãe do entrevistado. Henrique informa que começou a trabalhar recentemente como operário em Suape, após a notícia da paternidade.

Pedro, 32 anos, trabalha como operário e possui salário mensal de 1.500 reais. Nasceu e mora no Cabo, vive com a companheira, mas não tem filho ou filha

⁵⁶ Utilizo técnico para me referir aos trabalhadores manuais de reparação e manutenção.

⁵⁷ Faz-se necessário ressaltar que Henrique foi o entrevistado mais novo (20 anos), porém não foi o entrevistado que teve seu primeiro filho mais jovem, este foi Pedro, que foi pai aos 13 anos.

com ela. Foi pai aos 13 anos, tem uma filha e dois filhos, de diferentes mulheres, que moram com as respectivas mães, também na cidade do Cabo. O trabalhador-pai paga a maioria dos gastos de sua filha e seus filhos, e ela e eles se encontram durante suas folgas do trabalho. Pedro considera o fato de sua filha e seus filhos não morarem com ele como algo que dificulta a relação.

Já José tem 30 anos, nasceu em Vitória de Santo Antão (PE) e mora no Cabo com a companheira e o filho. Trabalha como operário e é responsável pelo sustento financeiro da família, sendo sua renda mensal de 1.230 reais, dividida para três pessoas.

Tiago, por sua vez, tem 28 anos, nasceu em Sergipe, passa três meses trabalhando em Suape e tira uma semana de folga, quando retorna a Sergipe para ficar com a esposa e a filha. No Cabo, reside em pousada paga pela empresa. Apesar de passar mais tempo na cidade em que trabalha do que em sua cidade natal, Tiago considera sua “casa” a residência em Sergipe. Segundo ele, com seu trabalho como operário, garante a principal renda da família de 1.000 reais.

Fábio tem 32 anos, é casado e tem um filho, nasceu e mora com a família em Cabo de Santo Agostinho. Ele trabalha como técnico, possui salário mensal de 2.300 reais e é o responsável pela renda principal da família, dividida entre seus três membros.

Rodrigo tem 26 anos, ocupa a atividade profissional de técnico, ganhando mensalmente 3.500 reais. Nasceu na Bahia e atualmente mora no Cabo, solteiro, tem uma filha que mora com a mãe em São Paulo. Quando possível, durante suas folgas, tenta visitar a filha e conversam pelo telefone. Considera que a filha precisa dele através do viés financeiro - “Precisa de mim, né?! Minha filha precisa do meu trabalho, precisa que eu esteja aqui trabalhando, forte, firme” [fala do entrevistado] - visto que garante o sustento financeiro da filha frequentemente.

Gabriel tem 33 anos, é casado e tem uma filha e um filho. Nasceu na Bahia, local onde sua família reside, e mora no Cabo, em alojamento construído pela empresa. Entre os dez trabalhadores-pais entrevistados, Gabriel é operário, ganha

1.650 reais por mês e foi o único que relatou que a principal renda da família provém dele e da companheira, os demais, apenas os trabalhadores-pais são os responsáveis pelo sustento financeiro e um teve seu pai e sua mãe nesse lugar de provisão. Gabriel visita sua esposa, filha e filho a cada três meses, durante sua folga de uma semana. Lamenta passar mais tempo trabalhando do que com a família, contudo diz que é necessário para garantir um bom futuro a filha e filho.

O último trabalhador-pai entrevistado foi Lucas, 33 anos, nascido na Bahia, local onde sua família reside. Ele tem um filho e dois enteados⁵⁸. Não tem filhos com sua atual esposa, segundo ele por decisão do casal, pois já têm três filhos (juntando os de ambos, em relações anteriores). Seu filho mora com avó paterna, já tentou morar com o pai, mas, segundo entrevistado, não se adaptou. A cada três meses visita a família na Bahia, e apesar de ficar em casa com a esposa e seu filho na casa da avó (mãe do entrevistado), Lucas sempre encontra o filho e também mantém contato pelo telefone. Trabalha como técnico, com a renda mensal de 2.300 reais, que é o sustento financeiro principal da família e ele paga a maioria dos gastos de seu filho.

Para facilitar uma melhor visualização das informações sobre esse conjunto de entrevistados, elaboramos o quadro que se segue:

⁵⁸ Durante nossa conversa, quando fiz perguntas sobre filiação, Lucas considerou apenas o seu filho e não referiu os enteados em suas respostas.

Quadro 3 - Informações gerais sobre os trabalhadores-pais que participaram das entrevistas semiestruturadas.

Trabalhador-pai ⁵⁹	Idade	Naturalidade	Cor ou raça auto-declarada	Religião	Escolaridade	Estado conjugal	Número de filhos(as)
João	40 anos	Cabo de Santo Agostinho - PE	Parda	Evangélica	Ensino fundamental incompleto	Vive com a companheira	2 filhos e 1 filha
Paulo	52 anos	Sertânia - PE	Parda	Católica	Ensino médio completo	Casado	3 filhos e 1 filha
Henrique	20 anos	Paulo Afonso - BA	Moreno	Católica	Ensino médio incompleto	Nunca foi casado	1 filho
Pedro	32 anos	Cabo de Santo Agostinho - PE	Branca	Não possui	Ensino médio incompleto	Nunca foi casado	1 filha e 2 filhos
José	30 anos	Vitória de Santo Antão - PE	Branca	Não possui	Ensino médio incompleto	Vive com a companheira	1 filho
Tiago	28 anos	Aracaju - SE	Preta	Católica	Ensino médio completo	Vive com a companheira	1filha
Fábio	32 anos	Cabo de Santo Agostinho - PE	Parda	Católica	Ensino médio completo	Casado	1 filho
Rodrigo	26 anos	Salvador - BA	Preta	Católica	Ensino médio completo	Nunca foi casado	1 filha
Gabriel	33 anos	Caetanos - BA	Amarela	Evangélica	Ensino fundamental incompleto	Casado	1 filho e 1 filha
Lucas	33 anos	Sítio do Conde - BA	Parda	Não possui	Ensino médio completo	Casado	1 filho (2 enteados)

Conforme informações dispostas no quadro acima, não há um “padrão” nas condições de vida, conjugalidade e relações de filiação entre os trabalhadores-pais entrevistados. Observa-se que o que há, de fato é, uma diversidade de arranjos familiares e condições particulares diversas que apontam para uma riqueza de possibilidades de análise qualitativa, a partir da qual podemos evidenciar condições de possibilidades e redes de significação diversas.

Podemos observar que as informações das entrevistas semiestruturadas convergem com as informações das entrevistas estruturadas, da pesquisa *Homens, Gênero e Práticas de Saúde* - descritas no tópico anterior. Dentre os 271 trabalhadores-pais da população estudada quantitativamente, apresentaram idade média de 35,5 anos, enquanto que os dez entrevistados posteriormente apresentaram 32,6 anos como idade média. No primeiro grupo, o estado de

⁵⁹ Nomes fictícios.

Pernambuco destacava-se como o primeiro estado que esses homens nascera, sendo a Bahia o segundo estado. Nos trabalhadores-pais das entrevistas semiestruturadas, cinco deles nascera em Pernambuco (dentre estes, três nascera no Cabo de Santo Agostinho), quatro na Bahia e apenas um em Sergipe, evidenciando que todos eles são do Nordeste, e que a movimentação migratória dos “peões trecheiros” desta região, ocorrem no próprio Nordeste.

As informações das duas entrevistas (semiestruturada e estruturada) também convergem quanto: a religião, predominando a católica e evangélica; ao número de filhos e filhas, um; e quanto à profissão (no último ano), destacando-se operário e técnico, com média salarial de 1.774 reais (informação da entrevista semiestruturada)⁶⁰.

4.2.2. Repertórios linguísticos sobre paternidade

A análise dos repertórios linguísticos sobre paternidade produzidos junto a esses homens nos possibilitou identificar como os mesmos produzem sentidos sobre o exercício (ou não) da paternidade, contextualizando também conhecimentos, atitudes e práticas relativos à licença-paternidade⁶¹.

Organizamos este subtópico a partir dos seguintes repertórios: 1) responsabilidade como definidor da paternidade; 2) provisão material como marcador da paternidade; 3) trabalho como obstáculo, mas também como condição para o pleno exercício da paternidade; 4) construção/aprendizagem do ser pai no fazer/experiência; 5) paternidade é interação; e 6) paternidade é prazer.

No que se refere aos repertórios sobre paternidade, é importante considerar que os estudos sobre paternidade ainda nos apresentam valores tradicionais atribuídos ao exercício do cuidado, quando este é desenvolvido por homens. O

⁶⁰ Informações dos trabalhadores-pais que participaram das entrevistas semiestruturadas quanto à renda salarial: João - 1.260 reais; Paulo - 2.000 reais; Henrique - 1.000 reais; Pedro - 1.500 reais; José - 1.230 reais; Tiago - 1.000 reais; Fábio - 2.300; Rodrigo - 3.500; Gabriel - 1.650 reais; e Lucas - 2.300. A renda mínima foi de 1.000 reais (Henrique e Tiago), e a renda máxima 3.500 reais (Rodrigo).

⁶¹ Esta última dimensão será abordada no próximo subtópico.

lugar de provedor financeiro da família e a responsabilidade que se postula na vida do homem a partir do nascimento de seus filhos são recorrentemente referidos (LYRA, 1997; ARILHA, 1998; LYRA; MEDRADO, 2000; FREITAS et al., 2009).

Segundo Waglânia Freitas et al. (2009) o significado do ser pai tem sido modificado qualitativamente, com lentas mudanças, evidenciando-se modos ou mais precisamente experiências de paternidade marcadas por dinâmicas mais afetivas e do cuidado como princípio. Porém, as autoras argumentam que o “novo ser pai” ainda configura-se no pai tradicional, responsável pela provisão material, ainda que venha sendo ampliado o sentido da paternidade, a partir dessas mudanças, podendo-se falar de uma pluralidade das formas de viver a paternidade.

As conversas com os trabalhadores-pais reforçam esta leitura plural sobre o exercício da paternidade, embora a responsabilidade aparece quase sempre como o principal sentido produzido por eles sobre o que é ser pai, sendo esta atribuída inclusive como condição para garantia do sustento financeiro da família, afinal, segundo eles, um homem responsável precisa “assumir” seus compromissos (financeiros) paternos e proporcionar boas condições de vida aos seus filhos:

Lucas: [...] tem que ter responsabilidade de ser um pai, é de trabalhar, viajar no meu caso, que eu não sou daqui do estado de Pernambuco, sou do estado da Bahia e estou aqui trabalhando pra dá de melhor pro meu filho. (Lucas, 33 anos, um filho)

Esta dimensão econômica e moral da responsabilidade paterna é basal nas falas dos entrevistados, como nos trechos a seguir:

Pesquisadora: Pra você, o que é ser pai?

Henrique: É muita responsabilidade, né?! Muita responsabilidade. E ser tudo pra ele. (Henrique, 20 anos, um filho)

José: Ser pai eu acho que num, num, eu acho assim que num é pra todo mundo não, pai tem que ser muitooo, paciência, é muita responsabilidade pra ter um, ser pai. (José, 30 anos, um filho)

Tiago: Ser pai pra mim é um termo de responsabilidade... ser responsável. Não adianta ser pai e abandonar meus filhos, ahh não a mãe cria, de jeito nenhum, a esposa, aí paga pensão, eu não quero isso pra mim, então tem que ser responsabilidade, ser responsável, primeiro lugar é isso, tem que ser responsável! (Tiago, 28 anos, um filho)

Até mesmo quando a responsabilidade não parece ter sido desempenhada pelo entrevistado, ela aparece em suas falas como marcador simbólico da paternidade. Paulo, por exemplo, relatou em tom de lamentação ou arrependimento que não teve responsabilidade com os três primeiros filhos e filha; ausentou-se de casa, do seu lugar de pai e ainda justificou como sendo a mãe a principal responsável aos cuidados dos filhos, nomeando o pai como uma “segunda mãe”, situando-se como coadjuvante neste cenário:

Pesquisadora: Pra você o que é ser pai?

Paulo: [silêncio] Rapaz... oia... primeiro que tudo assim eu acho que é muita, muita responsabilidade mesmo. Coisa que eu fugi um pouco dela. Aí...

Pesquisadora: Nos três casos? Você fugiu um pouco da responsabilidade?

Paulo: Sim. Não com o [filho mais novo - recém-nascido], eu fiz de tudo, se formaram e tudo. Porque eu comeceei... a curtir mais a vida, sei lá, entendesse?! Aí eu fui saindo de casa mais um pouco. Aí pronto, aconteceu essa outra pessoa, mas... tanto que o pai é a segunda mãe, porque a mãe você sabe como é, é tudo pr'um filho, e o pai [silêncio] eu quero dizer assim, vou falar beeem, pra classificar o pai, é a segunda mãe mesmo. (Paulo, 52 anos, quatro filhos)

Sobre a responsabilidade, Margareth Arilha (1998), argumenta que o que marca culturalmente a passagem da fase adolescente para a adulta é justamente a incorporação de responsabilidades, e no caso dos homens, esta é associada ao comportamento sexual e reprodutivo, como o nascimento do filho ou da filha, em que “a chegada do filho parece incrementar de fato esse chamado senso de responsabilidade. Seria, então, razoável supor que essa responsabilidade não se afirma em momentos anteriores, mas no momento de concretização do filho” (p.64). Segundo Arilha, assumir um filho pode marcar a passagem da “zoeira” para a “responsabilidade” na vida do homem, resultando nas mudanças de comportamento para construir-se pai, afinal “conviver e assumir a ‘responsabilidade’ dão o sentido da paternidade, e não a reprodução biológica em si” (ARILHA, 1998, p. 66).

Margareth Arilha (1999), em sua dissertação, analisa o *Programa de Ação da Conferência Internacional de População e Desenvolvimento*, produzido no Cairo em

1994. Esta autora argumenta sobre o excesso de responsabilidade nas mulheres, que o relatório defende, tendo expectativas para diminuição, a partir do aumento da participação no homem neste campo. As discussões da conferência, ao estimular a “paternidade responsável”, implica ao homem assumir as consequências de seus comportamentos sexuais, que segundo Arilha (1999) contempla a masculinidade de forma específica, cristalizada, referindo-se apenas a obrigação dos homens em assumir a responsabilidade.

A autora também analisa que apesar do documento não empregar a palavra “irresponsabilidade”, é evidente que trata os homens como irresponsáveis, sendo a reprodução como algo no campo da responsabilidade, que assume um sentido de dever, obrigação, encargo (ARILHA, 1999).

A provisão material, também foi relatada com recorrência pelos trabalhadores-pais. Ela é identificada pelos entrevistados a partir das ações que ela proporciona, como “pagar uma boa escola” - sendo esta utilizada por eles como sinônimo de uma “boa educação” -, “não deixar faltar nada aos filhos”, “dá tudo para eles”. Gabriel, por exemplo, defendeu que ser pai é “dedicar sua vida a seus filhos”, quando questionado sobre como seria essa dedicação, ele respondeu associando-a às atividades que ele pode proporcionar financeiramente:

Gabriel: Ohh, eu procuro dá apoio a eles na escola, ééé...pago escola pra eles, dou tudo de melhor pra eles, o que eles me pedem eu faço possível praaa fazer pra eles, porqueee eu sei que criança tem que ser criança, criança ela não pode tá ééé passando necessidade, criança não pode tá deixando de brincar. Entãão, pra mim eu procuro dá tudo que eles precisam, tudo que eles pedem eu procuro dá pra eles, porquee é o que eu posso compensar e dá muito amor e carinho pra eles, né?! Aí eu me dedico mais pra eles assim. (Gabriel, 33 anos, dois filhos)

De acordo com Eteniger de Oliveira e Rosineide de Brito (2009) um dos principais aspectos associado à responsabilidade na paternidade é o aumento da responsabilidade financeira, pois a provisão financeira é compreendida pelos trabalhadores-pais como uma preocupação em proporcionar uma melhor qualidade de vida a sua família. Segundo Maria Coleta Oliveira (2007), numa pesquisa realizada com mulheres e homens, sobre o lugar dos homens na reprodução, estes

informaram que em um projeto familiar uma das responsabilidades do ser pai é possuir uma estabilidade profissional e financeira, para proporcionar a sua família conforto, segurança e estabilidade, em que muitas vezes estes são materializados na compra da casa própria e educação de qualidade aos filhos e filhas.

O sentido produzido com trabalhadores-pais a respeito da responsabilidade pela provisão financeira de sua família é tão forte, que Lucas relatou sentir-se pai quando precisou trabalhar para garantir o leite de seu filho:

Lucas: [...] Mas a partir do momento que eu me senti ser pai mesmo... ééé, quando eu me deparei com a situação queee meu filho estava precisando de uma lata de leite e eu tive que ralar pra adquirir aquele alimento pra ele, né?! Que eu vi que tinha mesmo que ser um grande pai, que eu tive que criar calos nas mãos, entendeu?! (Lucas, 33 anos, um filho)

Para Lucas “ser um grande pai” é “criar calos nas mãos”, ou seja, o sentido que constituímos sobre a paternidade é a necessidade de trabalhar para sustentar financeiramente sua família, e quando esta responsabilidade bateu-lhe a porta, que ele sentiu-se pai.

Logo, pensando nos repertórios linguísticos como as permanências e rupturas nos sentidos produzidos a respeito de determinado tema, a fim de valorizar as múltiplas maneiras de se falar sobre tal tema (ARAGAKI; PIANI; SPINK, 2014), vamos compartilhar outros sentidos produzidos com os trabalhadores-pais sobre quando eles sentiram-se pais. Ao contrário de Lucas, Fábio disse que se sentiu pai com o nascimento de seu filho, e que isso o fez um homem realizado:

Pesquisadora: E qual foi o momento que você sentiu “agora eu sou pai”?

Fábio: Foi no dia que o meu filho nasceu. Quando ele nasceu eu disse agora sou pai, posso dizer que sou um homem realizado, né?! Sou pai! (Fábio, 32 anos, um filho)

Outra versão sobre a produção de sentidos de sentir-se pai é Pedro, o trabalhador-pai que teve sua primeira filha aos 13 anos, falou que não se sentia pai com sua primeira filha - “olhe, eu mais novo, eu não me sentia pai” (Pedro, 32 anos, uma filha e dois filhos) -, que só veio a se “acostumar” com a paternidade com o segundo filho, narrando certo arrependimento por ter dito filha tão cedo,

alegando não ter “cabeça e inteligência” para isso, que se tivesse “cabeça e inteligência” nessa idade não teria tido sua filha aos 13 anos.

Uma fala que me marcou, foi a do próprio Lucas, que relatou sentir-se pai ao precisar comprar leite para seu filho, pois antes dessa narrativa, ele diz o seguinte: “Bom, quando eu fui pai pela primeira vez, que já fui pai outra vez, essa é a segunda vez, só que ééé minha esposa perdeu, então não veio a dá a luz” (Lucas, 33 anos, um filho). Considero essa fala muito densa, produzindo sentido controverso sobre a paternidade, pois ele sentiu-se pai mesmo a gestação tendo durado apenas um mês, mesmo ele não vivenciando o nascimento de seu filho, e nem a sensação de gestar e senti-lo vivo dentro dele (pensando na experiência da mãe), e mesmo assim, ele diz “quando fui pai pela primeira vez”.

Não podemos deixar de lembrar que oito entre os dez trabalhadores-pais entrevistados são os principais responsáveis pelo sustento financeiro de suas famílias, por isso produzem a provisão financeira como um sentido tão marcante no exercício da paternidade, embora esta dimensão da paternidade também esteja presente nas falas dos outros dois entrevistados que compartilham o sustento financeiro com outros familiares. Também é possível observar como esta se faz tão presente nas ações desses pais pelo fato de sete deles terem suas famílias em outros municípios, em alguns casos em outros estados, e estarem em Cabo de Santo Agostinho devido ao trabalho - o meio a partir do qual eles buscam garantir a provisão financeira.

A distância geográfica aparece nos argumentos desses homens como uma dificuldade para exercer a paternidade, sendo uma condição justificada pela necessidade de garantir o bem-estar - financeiro - dos filhos e filhas. Ou seja, os trabalhadores-pais que estão longe de seus filhos e suas filhas lamentam não poderem está presente cotidianamente na vida deles(as), mas ressaltam que essa ausência é por um motivo maior, que é trabalhar para garantir o sustento financeiro da prole. Logo, o trabalho deles é contraditoriamente mais em razão de seus filhos e suas filhas do que deles próprios, afinal eles acreditam que a paternidade exige esse compromisso financeiro, sacrificando para isso o convívio

com a família e consequentemente do exercício cotidiano do cuidado, como relatam Rodrigo e Gabriel:

Rodrigo: [...] Mas a gente não pode parar a nossa vida, tem que continuar, a vida, a batalha. Precisa de mim, né?! Minha filha precisa do meu trabalho, precisa que eu esteja aqui trabalhando, forte, firme. (Rodrigo, 26 anos, um filho)

Gabriel: Ohh, ééé... pra mim é um pouco difícil, porque eu trabalho distante da minha cidade, né?! Eu sou da Bahia, ééé fico muito tempo longe da minha família, eu sinto muita falta deles, mas quando estou lá eu procuro compensar passando o máximo de tempo possível perto deles, apesar de ser ruim não vê eles, não acompanhar o crescimento deles, no decorrer de um ano eu fico apenas cerca de vinte a vinte seis dias em casa. Então, mas... eu preciso, né?! É para o bem deles mesmo, tem que trabalhar, lá na minha cidade não tem serviço na minha área de serviço, então correr mesmo, tem que viajar mesmo pra dá um futuro melhor pra eles, porque o que eu to passando hoje eu não quero pra eles não. (Gabriel, 33 anos, dois filhos)

Assim, esses trabalhadores-pais sacrificam o cotidiano com seus filhos e suas filhas para garantir-lhes uma boa condição de vida, proporcionada a partir de seu trabalho. Contudo, essa responsabilidade pela provisão financeira, por vezes, distanciam os pais de sua prole. Segundo Leonor Balancho (2004) a “falta de presença física traz como marca a falta de intimidade e proximidade afetiva” (p 382), e este pai torna-se um pai emocionalmente distante, como veremos mais adiante, alguns trabalhadores-pais afirmaram utilizar-se de algumas estratégias para “driblarem” essa distância.

Freitas et al. (2009) argumentam sobre essa visão de paternidade preocupada com o futuro dos filhos, a partir do enfoque da provisão financeira, no qual a qualidade de provedor não é a única concepção da paternidade, contudo é a mais valorizada, sendo considerada o eixo orientador das ações do ser pai.

Mas, poderíamos inclusive questionar: não seria essa provisão financeira um tipo de cuidado? Se pensarmos o cuidado como ações de atenção, zelo e compromisso com outra pessoa e ao considerar a fala dos entrevistados de trabalhar para garantir boas condições de vida a seus filhos, não seria o sustento financeiro uma demonstração de afeto, um ato de cuidado desses pais?

Compreendemos que outras ações podem ser incorporadas no cotidiano do cuidado por parte dos trabalhadores-pais, especialmente no que se refere à educação dos filhos. Contudo, talvez seja importante também ampliarmos essa noção de cuidado e valorizarmos a provisão financeira como parte desta, para não apenas criticar como esses homens têm exercido sua paternidade e também valorizá-la, numa via talvez mais produtiva e efetiva do que a acusação frequente relativa à ausência. Alertar para o quanto essa exigência inclusive os afasta da possibilidade de acompanhar o desenvolvimento pessoal de sua prole, sem desconsiderar que há pais que não estão presentes e nem querem estar.

Vale a pena também reconhecer que, para que a distância não prejudique totalmente a relação com seus filhos, os trabalhadores-pais afirmam utilizar-se de algumas estratégias, tais como as recorrentes conversas por telefone e o aproveitamento intenso do tempo que estão juntos. Aqueles que vivem longe da família informam que, quando retornam as suas cidades natal, colocam a família como prioridade, dedicando a maior parte do tempo que está na cidade “aos seus”. Rodrigo e Tiago explicam como se utilizam dessas estratégias:

Pesquisadora: E como você faz pra manter o contato com ela [a família]?

Rodrigo: Ah é mais por telefone, telefone... vai muito na casa da minha mãe, da vó dela, vai muito, conversa muito por telefone, uma conversa muito ampla, faço muitas perguntas pra ela, ela conversa bastante comigo, a gente tem uma ligação de pai e filha que assim... pow! (Rodrigo, 26 anos, um filho)

Tiago: Ohh, quando eu vou em casa, né?! Quando a empresa me dá folga, eu passo mais tempo em casa, com minha filha, minha esposa, com minha família, né?! Sou caseiro, não gosto muito de balada, de muita festa, sou mais de tá em casa mesmo, e minha família em primeiro lugar. (Tiago, 28 anos, um filho)

De fato, as mudanças históricas nos modelos e no exercício da paternidade, que comentamos no início deste eixo temático, parecem funcionar como uma espécie de costura da rede de significações na qual se organizam os repertórios produtivos junto a esses homens.

Eles parecem já começar a perceber e demonstrar que sentem falta de suas famílias, que estão perdendo o crescimento de seus filhos e suas filhas, e não estão

satisfeitos quando sua prole só os reconhecem no lugar de provedor financeiro. Acreditamos que esse possa ser o tímido início para problematizarem suas ações como pai, como desejassem que a paternidade produzisse outros sentidos além da provisão material. Lucas relata como essa distância prejudica a relação com seu filho e o quanto isso o incomoda:

Lucas: A nossa relação eu não vou dizer pra você que é muito da boa, logo se entende, porque um pai longe do filho a relação não fica boa, éé cria aquela saudade, mas o filho quando cresce longe do pai não tem aquele afeto, aquela afinidade, aquele carinho por você entendeu?! Ele não se abre com você quando você chega, ele conversa com você coisas particulares assim “ahh, quero roupa, quero tênis, quero isso, quero brinquedo, quero isso, quero aquilo”, mas coisas particular do dia-a-dia, do meu eu ele não fala pra mim entendeu, ele fala pra minha mãe, mas não fala pra mim, porque eu queria que ele falasse pra mim e falasse pra mim também, porque eu podia tá ajudando ele, mas tem um momento que ele precisa de minha ajuda e eu não consigo ajudar, porque eu não sei o que tava acontecendo. (Lucas, 33 anos, um filho)

A provisão financeira de seus filhos foi a principal função paterna relatada pelos trabalhadores-pais, contudo não foi a única. Alguns também associam a paternidade a práticas como conversas, conselhos, orientações, brincadeiras e passeios. Esta observação ratifica o argumento no parágrafo acima, de que esses homens parecem produzir novos sentidos (ou simplesmente “outros” sentidos, como preferem Arilha, Medrado e Ridenti, 1998), que vão além da expectativa moral para o ser pai, ampliando suas maneiras de cuidar.

Henrique: No dia-a-dia? Costuma brincar, passear, colocar ele pra dormir, né?! (Henrique, 20 anos, um filho)

Fábio: É bem, é bem. À noite quando chegou em casa tomo um banho e vou passear com ele, pra pracinha, quase todo dia eu ando com ele. (Fábio, 32 anos, um filho)

Rodrigo: Ahhh, eu pai ééé... um ser maravilhoso... bondoso, carinhoso atencioso... no momento que mais precisa a minha filha eu tento estar presente, mesmo pela distância, mas eu tento tá presente pela comunicação, é muito importante pra não perder a ligação entre pai e filha. (Rodrigo, 26 anos, um filho)

Gabriel: Ahh, eu dedico o máximo de tempo a eles, saiu com eles, vou ao cinema com eles, vou ao shopping, éé vou jogar futebol com eles, vou ficar lá, fazer alguma coisa pra ficar o máximo de tempo com eles.

[...]

porque ser pai não é só você ia lá e engravidar uma mulher e a criança nascer, e isso não é ser pai, ser pai é ser presente em todos os momentos, em todos os momentos da gestação até o momento do nascimento, e acompanhar o crescimento dele, na escola, em tudo! Ser pai é isso, você acompanhar e dedicar sua vida a seus filhos.

[...]

Oh, é como eu te disse, né?! Ser pai é você estar presente, você ter responsabilidade, éee você dedicar sua vida a seus filhos, porque você não vai viver só pra você, você vai viver pra você e pra eles, e pra sua esposa, a mãe deles, eee tá sempre presente, sempre aconselhando, vendo o que é que tá acontecendo, se tem alguma coisa de errado, ée sempre procurando orientar eles pra que não venha a fazer nada de errado, eee sempree ajudando eles.
(Gabriel, 33 anos, dois filhos)

Os entrevistados, em suas falas, consideram também que a paternidade é uma construção, uma habilidade que o homem aos poucos desenvolve, aprende e adapta-se. Esta é uma das bases dos argumentos de Elisabeth Badinter (1985), quando se refere ao exercício da maternidade, que compreende o instinto materno como um mito, que o amor materno não é um sentimento inerente a condição de mulher, como um determinismo biológico, porém a maternidade é adquirida, construída ao longo das experiências das mulheres. Acreditamos nessa ideia e também a incorporamos para os homens, ou seja, que eles não nascem prontos (nem capazes) para a paternidade, mas aprendem a ser pais, ainda que nos jogos infantis o cuidado (do lar e dos filhos e filhas) seja tradicionalmente incluído nos jogos lúdicos infantis voltados para as meninas e não para os meninos.

Os trabalhadores-pais relataram ainda que foram se “acostumando” com a paternidade com o passar do tempo. Isso é bastante evidente da fala dos entrevistados que têm mais de um filho ou filha, os quais argumentaram que foram amadurecendo com cada filho e/ou filha, aperfeiçoando os cuidados. Vejamos alguns trechos que os entrevistados mencionam este processo de aprendizagem e adaptação:

Henrique: [...] Tô me acostumando agora, porque é o primeiro.

[...] Tá recente! Ele tá com cinco meses. Eu tô me adaptando ainda.

[...] E também só cai a ficha depois, né?!

[...] O cara vai se acostumando, vai perdendo a noite de sono, né?!Tem que perder! Aí vai se adaptando mais, né?! (Henrique, 20 anos, um filho)

Pedro: [...] Porque a primeira vez que eu fui ser pai, eu era jovem, tava com 13 anos. Aí fiquei meio assim, meio abestalhado ainda, eu não sabia se era pai se não era, porque meio assim... Aí fui me acostumando com o segundo, aliás, já deu pra superar um pouquinho, aí no terceiro... acalmou. (Pedro, 32 anos, três filhos)

Os trabalhadores-pais ainda advogam a ideia da paternidade como construção, quando referem às mudanças em suas vidas depois do nascimento de seus filhos e suas filhas, que modificaram alguns comportamentos para passar a se dedicar mais a família. Alguns relataram que ficavam muito tempo na rua, bebendo, fumando, conhecendo várias mulheres, mas com a paternidade, diminuíram ou cessaram essas ações. Fábio é um exemplo dos entrevistados que modificou seus hábitos com a chegada do filho:

Fábio: Ser pai agora é tem que ter atitude, deixar de fazer as coisas que eu fazia antigamente e não faço mais. O negócio agora é, tem que ter consciência que tudo o que eu vou fazer agora tem que pensar direitinho, uma vez, duas vezes, conversar com a mulher se pode fazer ou não. Isso agora pra mim, tudo agora ééé ser pai.

Pesquisadora: Você disse queee, parar de falar, fazer umas coisas que você fazia antes, o que era?

Fábio: Não, porque eu saia muito, ia pra show, esses negócios e tal, só vivia andando. Hoje em dia não faço mais, só em casa agora, deixei muito. Vivia muito, no caso curtia, saia pra se divertir, hoje em dia não faço mais, se sair é com ele, com a esposa só, somente. (Fábio, 32 anos, um filho)

Essa ideia de mudança de comportamentos após o nascimento do filho e/ou da filha, também está associada com a ideia da responsabilidade já discutida anteriormente, afinal para os entrevistados tornar responsável é passar a dedicar-se a família, deixando de “farrear”. Margareth Arilha (1998) argumenta que a chegada do filho ou da filha constitui de fato a responsabilidade para os homens, o nascimento configura-se para os homens como a concretização da paternidade. Para Maria Coleta Oliveira (2007) a chegada de filhos e filhas concretiza a noção de família, “a perspectiva de vinda de um filho transforma a relação amorosa em casamento, em compromisso, independentemente da formalização legal ou religiosa da união” (p. 229).

Para finalizar este eixo temático que focaliza os repertórios sobre paternidade, é necessário destacar o relato de um trabalhador-pai a respeito do prazer em ser pai. Às vezes tenho a impressão que ao falar em paternidade nos detemos apenas nas ações relacionadas ao dever, ao compromisso e responsabilidades desse homem para com seus filhos/suas filhas e companheira, e raramente se fala do desejo desse homem com a paternidade. Lucas disse uma frase geralmente utilizada pelas mulheres para falar sobre a maternidade, “me sinto uma mulher realizada”, logo ouvi-la sendo dita por um homem nos fez compreender que, em certa medida, o ideal de paternidade também pode ser desejado, esperado e sonhado:

Pesquisadora: Certo. Como você se sentiu quando soube que ia ser pai?

Lucas: Ah, eu me senti feliz, né?! Eu me senti um homem, porquee pouco homem é homem, mas quando ele é um pai, sabe, ele se sente, se sente um grande homem, se sente um homem realizado.
(Lucas, 33 anos, um filho)

Acreditamos, assim, que a paternidade precisa se fazer conhecer não apenas para lembrar o homem do seu compromisso, dever e obrigação, mas para apresentá-lo ao prazer em vivenciá-la, permitir que ele se aproxime desse mundo paterno e no seu jeito de construir-se pai, produza novos (ou outros) sentidos para a paternidade, afinal, como diz Maria Betânia Ávila (2004) no campo da reprodução, “não se trata simplesmente de incluir os homens no processo da reprodução, mas transformá-los para a vivência desta reprodução” (p. 21).

Para sintetizar, elaboramos a figura a seguir, de modo a facilitar a visualização dos repertórios sobre paternidade constituídos junto aos trabalhadores-pais. A responsabilidade; a provisão financeira; o trabalho como condição para o exercício da paternidade; a construção do ser pai no fazer/experiência; a interação pai e prole; e o prazer da paternidade, são repertórios que compõe uma complexa rede da identidade do ser pai, da experiência do exercício da paternidade e seu simbolismo (a partir da institucionalização e valores) associados a paternidade. Sendo essa rede de repertórios o conteúdo das práticas discursivas, que nos possibilitou conhecer a

pluralidade de sentidos produzidos com os trabalhadores-pais sobre paternidade, identificar e entender as múltiplas maneiras de se falar sobre tal tema (ARAGAKI; PIANI; SPINK, 2014).

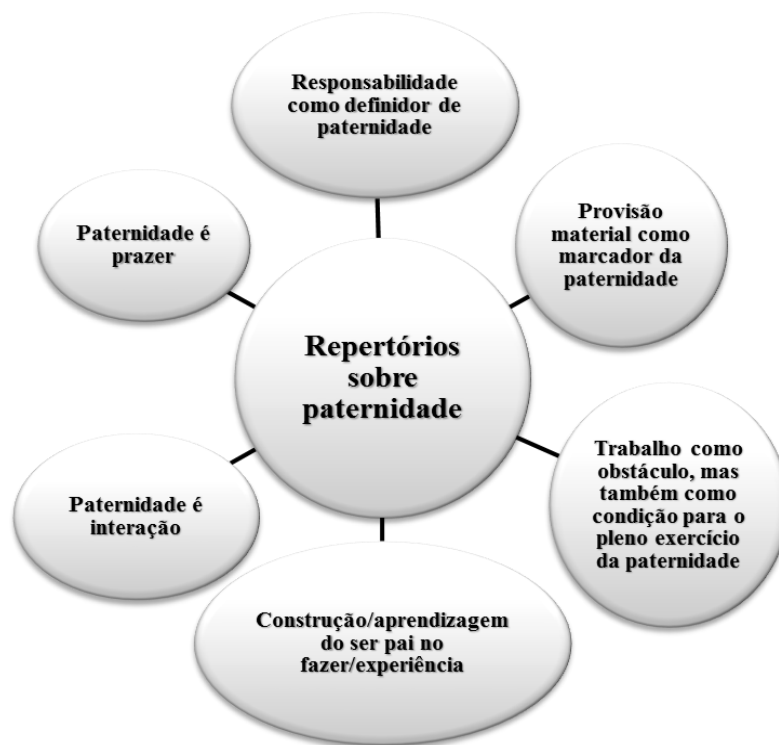


Figura 8 - Repertórios sobre paternidade produzidos junto aos entrevistados.

4.2.3. Produção de sentidos sobre licença-paternidade

Focalizamos a seguir as práticas discursivas dos entrevistados cujo foco foi a licença-paternidade. Alertamos que foram produzidos enunciados e argumentos significativamente divergentes, evidenciando que são diversas as maneiras como eles se posicionam nas relações e práticas sociais cotidianas que diz respeito à licença-paternidade.

Com relação ao conhecimento e ao exercício do direito à licença, produzimos um quadro para visualizar as respostas e posicionamentos dos homens entrevistados:

Quadro 4 - Conhecimento e exercício do direito à licença-paternidade dos trabalhadores-pais.

Trabalhador-pai	Conhece a licença-paternidade?	Tirou a licença?
João	Sim	Sim (cinco dias: apenas uma vez - tem três filhos)
Paulo	Sim (oito dias)	Não (não solicitou)
Henrique	Não	Não (não trabalhava)
Pedro	Não	Não (atrapalhar o serviço; não acostuma ficar em casa)
José	Sim, mas não identificou pelo nome	Sim (cinco dias)
Tiago	Sim	Sim (cinco dias)
Fábio	Sim	Sim (cinco dias)
Rodrigo	Sim, mas não identificou pelo nome	Sim (três dias)*
Gabriel	Sim, mas não identificou pelo nome	Sim (no primeiro filho juntou com mais cinco dias de folga; no segundo filho tirou férias)
Lucas	Sim, mas não identificou pelo nome	Sim (cinco dias)

*Rodrigo relatou ter tirado três dias de licença-paternidade, entretanto considero como cinco dias, pois em nossa conversa observei que ele não considerou o final de semana como parte da licença (já que normalmente tem folga nesses dias). A lei compreende os cinco dias consecutivos, incluindo-se eventual final de semana ou feriado. Logo, se acrescentássemos dois dias aos três dias que falou ter tirado, totalizam cinco dias de licença-paternidade.

Quanto ao conhecimento da licença-paternidade, apenas dois trabalhadores-pais - Henrique e Pedro - relataram não conhecer esse direito, enquanto quatro afirmaram conhecer - João, Paulo, Tiago e Fábio -, Paulo disse que conhecia a licença, contudo informou a quantidade de dias errada, oito dias ao invés de cinco.

Um fato que nos chamou atenção foram os quatro entrevistados - José, Rodrigo, Gabriel e Lucas - que conhecem o direito aos cinco dias de licença do trabalho quando seus filhos nascem, mas não o reconheceram pelo nome de licença-paternidade, relatando num primeiro momento não conhecê-la, posteriormente afirmam que usufruíram de tal direito e informam a quantidade correta de dias, como podemos observar na fala de Gabriel:

Pesquisadora: [...] Agora vamos falar um pouquinho com relação à licença-paternidade. Você conhece a licença-paternidade? Já ouviu falar?

Gabriel: Não.

Pesquisadora: Quando seus filhos nasceram você tirou algum dia de licença?

Gabriel: Ahh sim! Tirei sim.

Pesquisadora: Quantos dias?

Gabriel: Cinco dias. (Gabriel, 33 anos, dois filhos)

Essa informação ressalta o quanto essa lei ainda não é amplamente divulgada, sendo necessário investir em ações que possibilitem sua divulgação, como aconteceu com a Lei Maria da Penha, amplamente conhecida pelos homens que atuam em Suape⁶². Afinal, mesmo aqueles que usufruíram da licença-paternidade, não a identificam pelo nome. Quem sabe se a conhecerem melhor, eles passam a compreender seus direitos e também a reivindicar sua ampliação.

No que diz respeito a ação de terem usufruído ou não do direito à licença-paternidade, as informações foram bem diversificadas. Para contextualizar a situação de cada trabalhador-pai entrevistado, irei detalhar nossas produções discursivas sobre a licença. O primeiro entrevistado, João, tem três filhos, mas só tirou a licença no caso de um dos filhos, porque em um caso ele não estava trabalhando e em outro, o filho é de uma relação extraconjugal, que ele o considera como “arrumadinho”, como não tem muita aproximação com esse filho, não sentiu necessidade de tirar a licença, pois não ficaria com o filho.

Esse relato nos posiciona diante de uma complexa leitura: sendo a licença, um direito, ela poderia ser dispensada, caso assim fosse desejada pelo pai? Observamos que a ampliação da licença-paternidade ou a conquista pela licença-parental é apenas um primeiro passo a ser percorrido, pois ainda é preciso trabalhar a questão da configuração da divisão sexual do trabalho, focando principalmente no cenário privado, afinal, os avanços na legislação são iniciativas para mudanças na desigualdade da divisão das responsabilidades familiares, contudo por si só não alteram esse quadro.

Como exemplo disso, temos a experiência da Suécia, que adotou a licença-parental e enfrentou o desafio da baixa utilização do benefício pelos homens. Na

⁶² Na pesquisa *Homens, Gênero e Práticas de Saúde*, realizada pelo projeto Diálogos, dentre os 421 trabalhadores entrevistados, quando questionados se no Brasil existe alguma lei sobre violência contra a mulher, 414 (98,3%) responderam existir uma lei e 398 (94,5%) afirmaram ser essa lei a Maria da Penha.

Suécia, do período total previsto para licença-parental (450 dias) dois meses precisam ser usufruídos pela mãe e dois meses pelo pai, o restante são dias do casal, que eles decidirão como dividi-los. Como no início houve pouca adesão dos homens a essa licença, em 1955 a Suécia adotou ao sistema a “licença-papai”, no qual caso o homem não se licenciasse, a família perderia um mês do benefício pago, atualmente 85% dos trabalhadores-pais suecos tiram a licença (FUKUYAMA, 2012).

Já Paulo, outro trabalhador-pai, apesar de conhecer o direito, não o solicitou, em nenhum nascimento de seus três filhos e uma filha. Nos três primeiros filhos e filha, ele trabalhava em outra cidade, no interior de Pernambuco e afirmou que não adiantava solicitar a licença, que não seria cumprido - “[...] lá no interior não davam, eu não cheguei a pedir, mas eles não davam, mesmo que eu falasse tenho certeza que meu patrão não dava”. No caso do filho mais novo, recém nascido, Paulo passou apenas o final de semana com a família, ele ficou receoso de solicitar a licença e colocar seu emprego em risco, e não ficou preocupado em deixar sua esposa e filho, pois tinha outros parentes para lhes dá apoio: “[...] fui passar o final de semana, pronto! Aí passei o sábado, domingo, aí vim embora na segunda-feira, tinha minha família tudinho, e eu tava precisando desse trabalho aqui”.

Observamos que Paulo optou por trabalhar e garantir a provisão financeira da família, do que está junto dela no momento de nascimento de seus filhos. Ele acredita que outros parentes poderiam ajudar sua companheira e filho, não percebendo que sua presença é diferenciada dos demais familiares e que poderia ser importante para ele também, a fim de possibilitar uma aproximação com o filho, contribuindo na construção da sua paternidade.

Mas, novamente, devemos nos fazer a questão: sendo direito, não poderia ser aberto uma decisão autônoma e, como tal, ser respeitada? Mas esse respeito, não implicaria numa sobrecarga a mãe? Respeitaria tal decisão, se esta fosse resultado de um acordo entre o casal a respeito da divisão sexual do trabalho, contemplando as responsabilidades familiares e domésticas, e se também

existissem políticas públicas a fim de respaldar a decisão do casal, afinal quando falamos em políticas públicas para possibilitar a conciliação entre trabalho e família, percebemos a fraca legitimação social e política, e a necessidade de reconhecer essa problemática, não deixando esse assunto privado para ser resolvido apenas na esfera privada (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007).

Outro entrevistado, Henrique, não conhecia a licença-paternidade e quando seu filho nasceu ele não trabalhava, por isso não teve como solicitar o direito. Como há o desejo de um segundo filho futuramente, perguntei se Henrique solicitará a licença e ele relatou que sim, mas não se empoderou do seu direito, não estando disposto a reivindicá-lo: “É um direito, né?! Se derem pra mim vê meu filho, eu tiro, mas se não derem também, fazer o que, né?!”.

Como a discussão da licença-paternidade está estagnada há 26 anos e esta ainda não possui uma lei regulamentada, valendo apenas o breve parágrafo no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), sua discussão não avançou, a exemplo do salário-paternidade que não foi criado, cabendo ao empregador a responsabilidade em custear a licença-paternidade. Essa ação precisa ser assumida pelo INSS, assim poderia passar a contemplar não apenas os homens que foram pais e trabalham em empregos formais, mas também a todos homens que acabaram de ter seus filhos ou filhas, independente de estarem trabalhando e se seu emprego é regular. Assim, como o próprio nome sugere - licença-paternidade - seria um direito que abrange todos homens que são pais, independente de serem trabalhadores formais, solteiros, heterossexuais, viúvos ou adotantes.

Pedro⁶³, outro entrevistado, acredita que o lugar do homem é na rua, que não se acostuma ficar em casa. Ele tem uma filha e dois filhos e trabalhava quando ela e eles nasceram, apesar de não conhecer a licença-paternidade, a empresa solicitou que ele tirasse os dias de folga, mas ele próprio quem não quis. Quando

⁶³ Pedro foi pai aos 13 anos e como ele relata “eu não me sentia pai”, “eu fiquei meio assim, meio abestalhado”, a paternidade foi construída aos poucos, sendo amadurecida com o nascimento dos outros filhos. Talvez, com o nascimento do seu primeiro filho, tenha sido mais fácil para ele ir para rua e trabalhar, do que ficar em casa e aceitar que tinha um filho. Ele falou que se arrepende de ter sido pai cedo, que se pudesse voltar no tempo não o teria feito naquele momento.

sua filha e filhos nasceram, Pedro continuou trabalhando e as crianças ficaram sob os cuidados das mães e avós, para ele está em casa é sinônimo de estar parado e ele não se acostuma com isso, logo ele não compreende a oportunidade de está em casa como uma possibilidade de estar mais próximo ao filho e compartilhar seus cuidados.

José tem um filho, dos cinco dias que tirou de licença-paternidade passou três deles em casa cuidando do bebê e fazendo os serviços domésticos, visto que é a esposa quem é a responsável pelos afazeres domésticos, mas como ela estava de resguardo, ele quem ficou “ajeitando a casa”. Os outros dois dias ele fez um “bico”, deixou a esposa e o filho com a sogra e cunhada, e foi ajudar um conhecido no açougue: “Aí o sábado e domingo minha sogra e minha cunhada ficava em casa, e eu ia fazer meu bico, que eu gosto de fazer, sempre gosto de fazer!”,

Observamos que a construção cultural de que o lugar da mulher é em casa e do homem é na rua (espaço privado e público, respectivamente) ainda se faz tão presente na realidade da nossa sociedade, que mesmo quando o homem é solicitado a ficar no espaço privado, ele o desloca o diálogo e retorna ao espaço público.

Segundo Ana Cristina Staudt e Adriana Wagner (2008) ainda que exista, atualmente, homens desempenhando atribuições domésticas e de cuidado dos filhos, o crescimento da entrada das mulheres na esfera pública, não é proporcional ao crescimento da participação dos homens na esfera privada. Com isso, as mulheres ficam sobrecarregadas, sendo necessário os homens se tornarem mais participativo na esfera privada, para compartilhar as atividades com suas companheiras e não sobrecarregá-las.

Tiago, Fábio, Rodrigo e Lucas, todos com apenas um filho ou uma filha, gozaram o direito aos cinco dias de licença-paternidade. Já Gabriel, foi o único trabalhador-pai quem mencionou acrescentar outros dias a licença-paternidade, no seu primeiro filho somou aos cinco dias da licença, mais cinco dias de folga e ainda ficou mais dois dias em casa “por sua conta”, totalizando doze dias em casa; e na segunda filha ele tirou férias, ficando um mês e cinco dias em casa.

Solicitar as férias do trabalho próximo ao período de nascimento dos filhos ou das filhas é uma estratégia utilizada por alguns (poucos) homens para passar mais tempo em casa, visto que consideram cinco dias pouco tempo, então se utilizam das férias para “ampliar” esse período. Dentre os dez trabalhadores-pais entrevistados, Gabriel foi o único que relatou utilizar essa estratégia.

Após contextualizarmos o cenário da licença-paternidade, apresentando os entrevistados que tinham conhecimento e usufruíram desse direito, neste momento focaremos nas atitudes e práticas dos trabalhadores-pais durante os cinco dias da licença.

Dentre os sete entrevistados que tiraram à licença - João, José, Tiago, Fábio, Rodrigo, Gabriel e Lucas -, todos relataram se dedicar aos serviços domésticos, sendo assinalado como uma atividade desempenhada pela companheira, refletindo a tradicional divisão sexual do trabalho, em que o homem é responsável pela provisão financeira da família e a mulher pelos cuidados dos filhos e serviços domésticos. Contudo, como no período da licença a mulher está de resguardo devido ao parto, os homens assumem esse papel, o que nos evidencia que os entrevistados também estão aptos para desenvolver os afazeres domésticos, podendo renegociar com as companheiras a divisão dos trabalhos e não apenas reproduzir o modelo tradicional.

Apesar das transformações nas últimas décadas na composição sexual do mercado de trabalho e responsabilidades familiares, e mesmo o mercado de trabalho abrindo mais oportunidades para mulheres, os cuidados com a família permanecem em maior parte com as mulheres. A gestão para os dilemas entre trabalho e família tem sido privada, assumidas quase que exclusivamente pelas mulheres, o que legitima um desenvolvimento insuficiente de políticas públicas para a problemática da conciliação entre trabalho e família. Dentre essas poucas políticas, temos a licença-paternidade e creches (SORJ; FONTES: MACHADO, 2007).

Houve quatro trabalhadores-pais - Fábio, Rodrigo, Gabriel e Lucas - que relataram cuidar da esposa, e com exceção de Gabriel, também relataram cuidar do filho ou filha. Às vezes foram utilizadas a palavra “ajudar” a esposa para se

referir aos cuidados ao bebê e/ou serviços domésticos, o que nos possibilita observar que esses homens compreendem tais atividades como sendo de responsabilidade das mulheres, principalmente no que se refere aos cuidados do filho ou da filha, como esta fosse uma ação que faz parte da maternidade e não envolve a paternidade, afinal quando o homem a desempenha ele está apenas “ajudando, “auxiliando” a mulher.

Paulo, que não tirou a licença-paternidade, mas passou três dias de folga com a família após o nascimento de seu quarto filho, falou sobre essa noção de “ajuda”:

Pesquisadora: Você fazia o que quando tava em casa? Nesses três dias.

Paulo: Sempre ajudando a mulher, porque nós não temos empregada, aí é só eu, ela e o menino. Eu passei os três dias ajudando em tudo... trocando, eu já tenho um pouquinho de experiência nessas coisas [risos]. (Paulo, 52 anos, quatro filhos)

Tiago, que ocupou-se com os serviços domésticos durante a licença, relata que não se envolveu nos cuidados da filha, pois tinha muitos familiares - todos mulheres - para o desempenhar. Ele parece não identificar o lugar do pai neste contexto de cuidados da filha, considerando que qualquer outra pessoa pode ocupá-lo, principalmente mulher, e Tiago não o reivindica, vejamos:

Pesquisadora: [...] O que foi que você fez?

Tiago: Assim... serviço de casa, varria uma casa, porque ela não podia, ficava organizando as coisas. Se ela precisasse de alguma coisa eu ia fazer.

Pesquisadora: E com a filha, você se envolvia em algum cuidado?

Tiago: Mais não, que as irmãs não deixavam. A família é grande, aí... criança sempre é bem-vinda, né?! Aí aquela coisa toda, elas praticamente mora junto das irmãs dela, aí tem irmã, tem cunhadas, aí fica ali, criança, bebezinho aí ta todo mundo quer pegar, todo mundo quer sentir o cheiro, aquele cheirinho gostoso. Aí pronto... daí em diante, foi assim. Chegou o dia deu vim embora, eu vim embora, com o coração apertado, mas eu tenho que vim.

Pesquisadora: Ééé, então mais nesses cinco dias você ficou fazendo serviços de casa?

Tiago: Foi, fiquei em casa, ajeitando as coisas e ajudando no que precisasse. (Tiago, 28 anos, um filho)

Como dito anteriormente, a licença-paternidade é evidenciada pela primeira vez em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual determinava, no

parágrafo único do artigo 473, “Em caso de nascimento de filho, o empregado poderá faltar um dia de trabalho e no correr da primeira semana, para o fim de efetuar o registro civil, sem prejuízo de salário” (BRASIL, 1943).

Podemos observar que a licença-paternidade foi pensada a partir a ideia do pai como o ser no espaço público, que tal direito é garantido apenas para que ele possa efetuar o registro civil da criança (dá-lhe um nome), ação esta realizada no espaço público (e moral), desvinculando o pai do espaço privado após o nascimento de seu filho ou sua filha.

Assim, devido essa produção de sentidos histórica e cultural sobre a licença-paternidade, antes mesmo de realizar as entrevistas, já considerava que os trabalhadores-pais fossem citar a ação de registrar o filho ou a filha como uma prática realizada durante os cinco dias da licença.

Após os relatos dos entrevistados, pudemos observar que o registro no cartório é citado com tanta frequência pelos trabalhadores-pais não apenas pelo fato da licença-paternidade transmitir historicamente essa ação, mas pelo fato da certidão de nascimento fazer parte do processo burocrático da empresa para reconhecer o direito a licença. O trabalhador-pai avisa a empresa que seu filho nasceu, tira os cinco dias de licença e ao retornar precisa comprovar o nascimento a partir da certidão. Lucas nos explicou esse procedimento:

Lucas: Tive que registrar também né, porque nesses cinco dias a gente tem que registrar, porque se a gente não registrar quando a gente é chamado na empresa na semana seguinte tem que comprovar que a criança nasceu, é um documento muito importante, que você registre e prove que a criança nasceu. (Lucas, 33 anos, um filho)

Observamos que o procedimento entre trabalhador-pai e empresa para requisitar a licença-paternidade é tranquilo. Não ficamos sabendo de empresas que tenham desrespeitado esse direito, na maioria dos casos, é trabalhador-pai quem o solicita (de acordo com o procedimento citado anteriormente), mas no caso de Pedro, que não tirou a licença no nascimento de nenhum de seus dois filho e uma filha, a empresa o avisou do direito, porém ele mesmo quem não quis usufrui-lo.

Dentre outras práticas e atitudes durante o período da licença, citadas com menor frequência pelos entrevistados, nos chamou atenção foi a ação de tomar cachaça, relatada por João, que não faz referência a cuidar da esposa, filho e filha ou da casa:

Pesquisadora: Então seu Cláudio, eu gostaria que você falasse um pouquinho mais desses cinco dias que você tirou de licença-paternidade. O que você lembra? Você, o que você pode contar desses dias pra gente?

João: Éé, eu fiquei em casa né?! Fiquei em casaaa...tomando cachaça [risos]. (João, 40 anos, três filhos)

A opinião dos trabalhadores-pais a respeito da licença-paternidade foi uma informação em que tivemos respostas divergentes, refletindo mais uma vez a diversidade de produções de sentidos dos entrevistados sobre a licença. Paulo, Henrique e Pedro parecem não dá muito importância a esse direito, visto que nem usufruíram do mesmo. Enquanto José, Tiago, Fábio, Rodrigo, Gabriel e Lucas destacam de forma positiva a importância da licença, se apropriando da lei e defendendo-a como “um direito nosso”, que as empresas precisam respeitar.

Fábio disse está satisfeito com a quantidade de dias da licença, não modificaria em nada esse direito. Tiago, Rodrigo, Gabriel e Lucas consideraram pequena a quantidade de dias, os quatro argumentaram sobre a possibilidade de aumentar os dias da licença, sendo sugeridos 8, 10, 15 ou 20 dias como alternativas para a ampliação. Logo, é importante ressaltar que esses últimos trabalhadores-pais têm como característica em comum o fato de suas famílias morarem em outro estado, como não possuem o cotidiano ao lado da família, eles sentem mais o fato da licença ter um prazo tão curto. Como exemplo temos um relato de Tiago:

Tiago: Rapaz... eu acho que éé pouco dias, porque se for um parto normal, tudo bem, mas se for um parto cesárea, vamos supor, se a pessoa morar distante da família, se a pessoa morar distante da família, aí dificulta, né?! Aí quer dizer que a mulher teve neném, aí foi cesárea, e aí, quem vai ajudar ela em casa? Aí fica difícil. (Tiago, 28 anos, um filho)

Ainda visando provocar uma leitura crítica sobre a possibilidade ampliação da licença, questionamos aos nossos entrevistados “Se o homem tirar um mês de

licença-paternidade, o que ele pode fazer neste período?”, organizamos as respostas no quadro abaixo:

Quadro 5 - Possíveis ações dos trabalhadores-pais para licença-paternidade de um mês (entrevista semiestruturada).

Trabalhador-pai	Se o homem tirar um mês de licença-paternidade, o que ele pode fazer neste período?
João	Ficar com a mulher em casa, cuidar dela, dá banho no menino, ou ir atrás de outra mulher.
Paulo	Ajudar a esposa, geralmente ela tá de resguardo, aí tem que ter alguém em casa; arrumar a casa; ajudar o filho.
Henrique	Passar o dia todo em casa cuidando do filho.
Pedro	Fazer nada, tomar água ardente e jogar bola
José	Ficar em casa cuidando dele.
Tiago	Ficar mais tempo com a esposa e a filha; ajudar a esposa, fazer mais coisas de casa.
Fábio	Curtir o filho, ajudar a esposa.
Rodrigo	Tudo o que eu puder fazer, só não dá o mama, o resto eu faço.
Gabriel	Dedicando a família, cuidando das crianças, devido a dificuldade da esposa.
Lucas	Ficar com o filho, dá banho, trocar a fralda, dá mamadeira, colocar pra dormir, dá cheiro.

De certa forma, os sentidos produzidos com os trabalhadores-pais para uma licença-paternidade de um mês, refletiram os relatos anteriores de suas ações durante a licença. Em sua maioria, eles narram os afazeres domésticos, cuidado a esposa e ao bebê, até Pedro, que não se importa com a licença, foi sincero e falou utilizar desse fictício um mês para fazer nada, iria beber e jogar bola. Os entrevistados pareciam se assustar com a pergunta, não sei se era devido a um período tão “extenso” para a licença-paternidade (afinal são 25 dias a mais do real período), ou por precisar passar trinta dias em casa. Na fala de João, um mês me pareceu ser muito tempo para ficar em casa, porque além de cuidar da esposa e das crianças, ele também acrescentou “ir atrás de outra mulher”⁶⁴.

Com relação a liberação da empresa para o trabalhador-pai tirar a licença-paternidade, todos os sete entrevistados que se utilizaram desse direito, relataram que a empresa o respeitou e o procedimento é simples, no qual eles avisam sobre o nascimento do filho, a empresa os liberam, eles usufruem dos cinco dias da licença

⁶⁴ Lembrando que João é o trabalhador-pai quem tem um filho de uma relação extraconjugal (com uma mulher que intitula “quebra-galho”), o qual ele nomeia de “arrumadinho”.

e quando retornam ao trabalho é que precisam comprovar o nascimento do seu filho, através da certidão de nascimento.

Outra informação que consideramos relevante é sobre o uso da licença-maternidade. Dentre as dez mães dos filhos dos entrevistados, apenas uma tirou a licença, nove não tiraram, uma porque era autônoma e as demais, porque não trabalhavam. Fato que confirma mais uma vez que essas famílias estão reproduzindo o modelo tradicional da divisão sexual do trabalho, com as mulheres em casa, responsáveis pelos afazeres domésticos e cuidados dos filhos e das filhas, e os homens trabalhando na rua, para garantir o sustento financeiro da família.

Quadro 6 - Principais sentidos produzidos com os trabalhadores-pais sobre a licença-paternidade e/ou paternidade.

Trabalhador-pai	Principais sentidos produzidos sobre a licença-paternidade e/ou paternidade
João	Tomar cachaça; filho “arrumadinho”.
Paulo	O (des)cumprimento da licença-paternidade no interior.
Henrique	“Ainda tá caindo a ficha”.
Pedro	Lugar de home é na rua: “não acostumo ficar em casa”.
José	Entre o filho e o “bico”.
Tiago	Morar longe da família e sentir o curto período da licença.
Fábio	Registrar o filho e “ajudar” a esposa,
Rodrigo	Licença-paternidade: três ou cinco dias?
Gabriel	Ampliando a licença-paternidade.
Lucas	Atenção dividida entre ex-companheira e o filho.

Pensando na conceituação em si de repertórios linguísticos, faz-se necessário recordar que os repertórios são as múltiplas maneiras de se falar de um mesmo tema, são distintas versões da realidade, que permite entender a polissemia de um conceito e possibilitar visualizar as permanências e rupturas nos sentidos produzidos de um determinado tema (ARAGAKI; PIANI; SPINK, 2014). Assim, pensamos no quadro acima para que possamos visualizar os diversos sentidos produzidos com os trabalhadores-pais sobre a paternidade com foco em suas trajetórias narrativas sobre a licença-paternidade. Apesar de serem todos homens, mais especificamente trabalhadores e pais, observamos e respeitamos a singularidade e pluralidade das suas condições de vida, estado conjugal e filiação, de seus repertórios linguísticos sobre paternidade e os sentidos que produzimos sobre a licença-paternidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para todo fim, um recomeço.

(O Pequeno Príncipe - Antoine de Saint-Exupéry)

Longe de ser uma conclusão, esperamos que este trabalho possibilite a abertura de novas indagações e objetos de investigação, fomentando a circulação e diálogos de diversas vozes, argumentos e propostas de análise. Assim, nessas *Considerações finais*, não-conclusivas, apresentamos alguns limites e possibilidades dessa dissertação, bem como deixo algumas perguntas a fim de suscitar novas pesquisas.

Os rumos que essa dissertação teve estão intrinsecamente ligados com o meu amadurecimento teórico sobre a temática da licença-paternidade. Me recordo que tanto no projeto para qualificação, como no primeiro sumário comentado produzido, eu desenvolvi tentando abordar diversos assuntos, como homens e masculinidades, paternidade e cuidado, gênero e trabalho, trabalhadores de grandes obras. Contudo, em determinado momento tive a sensação que argumentava sobre tais assuntos, ia me aprofundado cada vez mais nestes e a licença-paternidade parecia ficar distante. Por isso decidimos focar em um capítulo teórico que abordasse diretamente a licença, os demais assuntos foram úteis para me auxiliar a compreender o campo de conhecimento que tal direito se articulava.

No final, como explorado durante as orientações, de tudo que lemos para nossa pesquisa, a grande maioria não utilizamos diretamente da escrita da dissertação, pois tais leituras nos foram necessárias para nos contextualizar com a problemática estudada, principalmente no meu caso, que não tinha tanta

familiaridade com os estudos de gênero. Logo, precisei fazer esse caminho teórico, para enfim, focar e ter uma melhor compreensão da licença-paternidade.

Também pude observar um amadurecimento como pesquisadora, principalmente no que diz respeito ao manejo da realização das entrevistas. Confesso que algumas entrevistas não me agradaram tanto. Ao realizar a transcrição, fui me questionando “ah, por que não aprofundei nisso?”, “por que não perguntei aquilo?”. Porém, é possível perceber um avanço na qualidade das entrevistas a partir das vezes em que estive em Gaibu para realizá-las. As quatro entrevistas semiestruturadas que fiz na terceira vez que estive na sub-região de Suape, para mim, foram as melhores.

Penso que fui aprimorando meu objeto de pesquisa e o compreendendo melhor, à medida em que a pesquisa ia se desenrolando, a partir das minhas conversas com os trabalhadores-pais. Ao final desse processo, minha vontade era colocar as dez entrevistas que realizei como piloto e realizar outras novas. Posteriormente, percebi que essa sensação foi em decorrência desse amadurecimento, que mesmo que considerasse essas dez como piloto, após ler as novas dez também acharia aspectos que poderei melhorar. Logo, acredito que o processo seja justamente esse, numa futura pesquisa já estarei um pouco mais qualificada e assim a gente segue, compreendendo que uma pesquisa também é um processo de produção de sentidos também para quem pesquisa e que os objetos se constroem no fazer da pesquisa e não no exercício formal de definição de objetivos e metas.

Como argumentei anteriormente, ao iniciar minhas leituras sobre a licença-paternidade, percorri um caminho mais direcionado para os estudos de homens e masculinidades, paternidade e cuidado. Porém, após ter percorrido esse caminho e estudar mais especificamente as questões jurídicas da própria licença, percebo que poderia ter focado no cenário de gênero e trabalho, a partir das responsabilidades no contexto familiar e a própria divisão sexual do trabalho. Antes compreendia a licença-paternidade apenas como um direito reprodutivo, hoje também consigo visualizá-la como uma política pública a intervir neste contexto.

A gestão dos dilemas entre o trabalho e a família tem sido privada, assumidas quase que exclusivamente pelas mulheres, o que legitima um desenvolvimento insuficiente de políticas públicas para a problemática da conciliação entre trabalho e família. Dentre essas poucas políticas, temos a licença-paternidade e creches (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007). Ocorre uma fraca legitimação social e política sobre o reconhecimento da conciliação entre trabalho e família como uma problemática. As demandas de conflitos deste cenário continuam como um assunto privado, e as leis que abrangem este contexto dizem respeito apenas ao trabalho formal, concentrando os benefícios apenas no momento inicial da procriação, logo, “a legislação trabalhista é pouco efetiva para garantir a articulação entre trabalho e necessidades familiares ao longo de todas as etapas da vida familiar dos trabalhadores” (SORJ; FONTES; MACHADO, 2007, p. 576).

Outro aspecto que despertou minha atenção ao estudar sobre a licença-paternidade foi a ausência de discussão sobre o “salário-paternidade”, nome este inexistente no campo jurídico, sendo criado por pesquisadoras e pesquisadores da temática. Considero que temos percorrido um caminho tortuoso ao reivindicarmos a ampliação da licença-paternidade, afinal quem pagará a conta dessa licença?

Desde 1988, quando tal direito foi estabelecido na Constituição Federal e ADCT, os responsáveis pela provisão da licença-paternidade têm sido os próprios empregadores. Talvez como esse direito só diz respeito a cinco dias, eles aceitem pagar tal conta, mas será que eles também concordariam em pagar uma conta referente a quinze ou trinta dias de licença?

Acredito que essa sim é a grande questão da ampliação desse período: a ausência do salário-paternidade “trava” a discussão da ampliação, afinal falarmos em mais dias para a licença-paternidade, significa mais dias do trabalhador-pai em casa, sem trabalhar e sem prejuízo no seu salário. A Previdência Social não tem obrigações com esse tipo de licença, o INSS só se responsabiliza pelo salário-maternidade, tal instituição não prevê o salário-paternidade ou até mesmo um “salário-parental” (pensando na licença-parental).

Isso indica a necessidade de estudos inclusive no campo da economia sobre a viabilidade do INSS conceder tais salários, sendo este proporcionado não apenas aos trabalhadores-pais que possuem emprego formal, podendo abranger os trabalhos informais e até mesmo aqueles que se encontram desempregados, tendo em vista o bem maior do cuidado da criança e a promoção do cuidado paterno.

Quanto às informações produzidas com os trabalhadores-pais que entrevistamos, podemos observar que a licença-paternidade configura-se para eles de diversas formas, evidenciando que apesar de circular em nossa sociedade um perfil tradicional do exercício da paternidade, que contempla a responsabilidade e provisão financeira, os pais têm incorporado aos poucos outras formas de cuidado e se direcionando - ainda de forma tímida - ao espaço privado.

O direito aos cinco dias de licença do trabalho em função do nascimento da filha ou do filho é sentindo como um prazo curto, principalmente pelos trabalhadores-pais que estão longe de suas famílias e não tem o cotidiano ao lado das filhas e dos filhos, além do tempo de viagem, que perdem para chegar ao local que sua família está, o próximo encontro será proporcionado apenas com a folga seguinte do trabalho.

Apesar da maioria dos entrevistados ter usufruído da licença-paternidade, constatou-se que foram poucos os trabalhadores-pais que identificaram tal direito pelo nome, evidenciando a necessidade de maior divulgação da licença. Talvez o fato dessa temática não ser de grande circulação e discussão em nossa sociedade, que esse direito ainda esteja como um item dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, e não tenha sido aprovada uma lei para regulamentar tal inciso. Ao contrário da licença-maternidade, que possui seu termo fixado em lei e já foram realizadas discussões para sua ampliação.

As mulheres ainda são as principais responsáveis pelo cuidado com a prole e atividades domésticas. Entretanto, pôde-se observar um desejo desses homens em passar mais tempo no espaço privado, sendo limitado devido seu trabalho, pelo fato de terem que honrar com o compromisso de sustentar financeiramente sua família. Logo, quando os olhares são direcionados para a esfera privada, evidencia-

se a ausência de políticas sociais para contemplar esse espaço, suas ações e divisões são responsabilidades daqueles que compõem esse privado.

Ao pensar na ideia de serem minhas últimas palavras para finalizar essa escrita, faço delas pedidos, ao passar dois anos estudando o campo-tema da licença-paternidade, poder me aproximar de tal direito e identificar os caminhos que ainda precisamos avançar, venho clamar por uma maior visibilidade para essa licença, aliás, peço visibilidade as políticas públicas que interferem no cenário de família e trabalho. Para avançar nas discussões da licença-paternidade e de outros aspectos no campo do trabalho e família, será preciso retomar a máxima do movimento feminista “o pessoal é político” para que os olhares possam ser direcionados a esse espaço, se avance nas discussões e novos direitos sejam garantidos. A ampliação dessa licença pode reconfigurar a divisão sexual do trabalho, constituindo-se como uma pauta feminista.

Finalizo, citando o texto produzido pelo Instituto PAPAI e pelo Gema/UFPE, a partir do qual apresentam, de modo mais coloquial os princípios e diretrizes para uma efetiva garantia do direito à licença paternidade e que alimentam a Campanha “Dá licença, eu sou pai!”:⁶⁵

- “No Brasil, todo pai tem direito à licença paternidade, sem prejuízo em seu salário. Pode ser pai biológico ou adotivo. Mas, essa licença é de apenas 5 dias, ou seja, é insuficiente para cuidar e acompanhar os primeiros passos de um filho.
- A ampliação da licença paternidade é uma dívida antiga do estado brasileiro para com os homens e seus filhos. Desde a aprovação da Constituição Federal em 1988 há a promessa de que a legislação seria revista e, até agora, nada!
- Podem não ser todos, mas há muitos pais que querem participar do cuidado e da educação dos filhos. Além disso, o pai pode ser solteiro. Há pais que se separam, mas o cuidado dos filhos continua sendo compartilhado. Há também casais de homens, onde ao invés de um, existem dois pais.
- Uma diferença tão grande no tempo da licença paternidade (5 dias) e maternidade (que é de 120 dias) acaba reforçando a ideia de que as mulheres são as únicas ou principais responsáveis pelo cuidado dos filhos.
- Assim, a Ampliação da licença visa reconfigurar a divisão sexual do trabalho, portanto, é uma pauta feminista por excelência.

⁶⁵ Fonte: www.genero.org.br. Acessado em 20 de janeiro de 2015

- É pelo direito de cuidar dos nossos filhos e por uma justa divisão sexual do trabalho doméstico, em nosso país, que reivindicamos a ampliação da licença paternidade”.

6. REFERÊNCIAS

6. REFERÊNCIAS

ARAGAKI, Sérgio Seiji; PIANI, Pedro Paulo; SPINK, Mary Jane. Uso de repertórios linguísticos em pesquisas. In: SPINK, Mary Jane; et al (Org.). **A produção de informação na pesquisa social - compartilhando ferramentas**. 1 ed. Rio de Janeiro: Centro Edelstein em Pesquisas Sociais, 2014, cap. 11, p. 229-246.

ARAÚJO, Beatriz Pereira de. **Licença-paternidade: discriminação e luta pelo exercício de um direito**. 2010. 91 p. Monografia (Graduação em Direito) - Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010.

ARILHA, Margareth. Homens: entre a “zoeira” e a “responsabilidade”. In: ARILHA, Margareth; UNBEHAUM, Sandra; MEDRADO, Benedito (Org.). **Homens e masculinidades - Outras palavras**. São Paulo: ECOS, 1998, cap. 2, p. 51-77.

ARILHA, Margareth. **Masculinidades e gênero: discursos sobre responsabilidade na reprodução**. 1999. 116 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1999.

ÁVILA, Maria Betânia. Homens: Sexualidade e Reprodução. In: MEDRADO, Benedito; FRANCH, Mônica; LYRA, Jorge; BRITO, Máira (Org.). **Homens: tempos, práticas e vozes**. Recife: Instituto PAPAI/Fages/Nepo/Pegapacapé, 2004, p.19-22.

BADINTER, Elisabeth. **Um amor conquistado: o mito do amor materno**. Tradução de Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1985.

BALANCHO, Leonor Segurado Falé. Ser pai: Transformações intergeracionais na paternidade. **Análise Psicológica** [online], v. 2, n. XXII, p. 377-386, 2004.

BARROSO, Luís Roberto. Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática. **Revista de Direito do Estado**, Rio de Janeiro, n. 13, p. 71-91, jan./mar. 2009.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 24 de setembro de 2014.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 24 de setembro de 2014.

BRUSCHINI, Maria Cristinha Aranha; RICOLDI, Arlene Martinez. Revendo estereótipos: o papel dos homens no trabalho doméstico. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 1, p. 259-287, jan./abril 2012.

CANDEZ, Danielle de Abreu. **Licença-paternidade: ativismo judicial como instrumento para concretização dos princípios constitucionais aplicáveis à família**. 2013. 65 p. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

CIPD - **CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DE POPULAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**, Cairo, 1994. *Relatório da...* Brasília: CNPD; FNUAP, 1997.

DELEUZE, Gilles. O que é um dispositivo? In: _____. **O mistério de Ariana**. Lisboa: Vega, 1996, p. 83-96.

FARIA, Carlos Aurélio Pimenta de. Entre marido e mulher, o Estado mete a colher: reconfigurando a divisão sexual do trabalho na Suécia. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 17, n. 48, p. 173-231, fev. 2002.

FIGUEROA-PEREA. Juan Guillermo. Algunos dilemas éticos y políticos al tratar de definir los derechos reproductivos en la experiencia de los varones. **Perspectivas bioéticas**, Buenos Aires, ano 10, n. 18, 1. sem. 2005.

FLICK, Uwe. Entrevista episódica. In: BAUER, Martin; GASKELL, George (Editores), GUARESCHI, Pedrinho (Tradução). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. 6 ed. Petrópolis: Vozes, 2007, cap. 5, p. 114-136.

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

FUKUYAMA, Bruna Regina. **Licença-paternidade: direito da entidade familiar enquanto desdobramento da igualdade de gênero e da paternidade responsável**. 2012. 61 p. Monografia (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2012.

GALVÃO NETO, Celestino José Mendes. **Comportamentos, atitudes e práticas sexuais e de saúde de homens que fazem sexo com homens em Suape**. 2013. 111 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2013.

GERGEN, Kenneth (1985). **Movimento do construcionismo social na psicologia moderna**. SOARES FILHO, Ercy José (tradutor). Revista Internacional Interdisciplinar INTERthesis, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 299-325, jan./jul. 2009.

GIFFIN, Karen. Esfera de reprodução em uma visão masculina: considerações sobre a articulação da produção e da reprodução, de classe e de gênero. **PHYSIS - Revista de Saúde Coletiva** [online], v. 4, n. 1, p. 23-40, 1994.

IÑIGUEZ, Lupicínio. Construcionismo Social e Psicologia Social. In: MARTINS, João Batista (org.). **Temas em análise institucional e em construcionismo social**. São Carlos: RiMa, 2002. p. 127-156.

KAMADA, Fabiana Larissa. Licença-paternidade ampliada: um caminho para a igualdade de gênero na divisão do trabalho. In: II COLÓQUIO DE PESQUISA, II, 2011, Osasco. **Panorama de pesquisa em Direito**. Osasco: EDIFIEO, 2012, v. 2, p. 61-75.

KAMERMAN, Sheila B. Políticas de licença maternidade, licença paternidade e licença parental: impactos potenciais sobre a criança e sua família. In: **Enciclopédia sobre o Desenvolvimento na Primeira Infância** [online], 2012. Disponível em: <<http://www.encyclopedia-crianca.com/documents/KammermanPRTxp1-Licenca.pdf>> Acesso em 18 de outubro de 2014.

LYRA, Jorge. **Paternidade adolescente: uma proposta de intervenção**. 1997. 263 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1997.

LYRA, Jorge; MEDRADO, Benedito . Gênero e Paternidade nas pesquisas demográficas: o viés científico. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis/SC, v. 8, n.1, p. 145-158, 2000.

MARQUES, Stanley Souza. **Identidade e diferença: licença-paternidade no Brasil e a reconstrução da identidade do sujeito constitucional**. 2014. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=1b19b065aa1cbff9>> Acesso em 19 de outubro de 2014.

MEDRADO, Benedito. Das representações aos repertórios: uma abordagem construcionista. **Psicologia e Sociedade**, São Paulo, v. 10, n.1, p. 86-103, 1998.

MEDRADO, Benedito; LYRA, Jorge. Por uma matriz feminista de gênero para os estudos sobre homens e masculinidades. **Revista Estudos Feministas**, v. 16, p. 809-840, 2008.

MEDRADO, Benedito et al. Literatura científica sobre gravidez na adolescência como dispositivo de produção de paternidades. In: TONELI, Maria Juracy;

MEDRADO, Benedito; TRINDADE, Zeidi; LYRA, Jorge (Org.). **O pai está esperando? Políticas públicas de saúde para gravidez na adolescência**. Florianópolis: Ed. Mulheres, 2011, cap. 2, p. 25-53.

NOGUEIRA, Conceição. Feminismo e discurso do gênero na psicologia social. **Psicologia & Sociedade**, v. 13, n. 1, p.107-128, 2001a.

NOGUEIRA, Conceição. Contribuições do construcionismo social: a uma nova psicologia do gênero. **Cadernos de Pesquisa**, n.112, p.137-154, março, 2001b.

NOGUEIRA, Conceição. “Ter” ou “fazer” o gênero: o dilema das opções epistemológicas em Psicologia Social. In: GUARESCHI, Neuza (Org.). **Estratégias de invenção do presente: a psicologia social no contemporâneo**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008, p. 220-253.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Convenção 156 - Sobre a igualdade de oportunidade e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com responsabilidades familiares**. 1981. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/discrimination/pub/convencao_156_228.pdf> Acesso em 10 de dezembro de 2014.

OLIVEIRA, Eteniger Marcela Fernandes de; BRITO, Rosineide Santana de. Ações de cuidado desempenhadas pelo pai no puerpério. **Esc. Anna Nery Revista Enfermagem**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, p. 595-601, jul.-set. 2009.

OLIVEIRA, Maria Coleta. O lugar dos homens na reprodução. In: GUTIÉRREZ, María Alicia (Org.). **Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades**. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales - CLACSO, 2007, cap.8, p. 223-238.

PINHEIRO, Luana; GALIZA, Marcelo; FONTOURA, Natália. Novos arranjos familiares, velhas convenções sociais de gênero: a licença-parental como política pública para lidar com essas tensões. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 17, n. 3, p. 851-859, 2009.

REZENDE, Mariana Bandeira dos Santos. **A licença paternidade equiparada à licença maternidade como instrumento de concretização à dignidade da pessoa humana**. 2013. 54 p. Monografia (Graduação em Direito) - Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2013.

SCOTT, Russell Parry; SANTOS, Dayse Amâncio dos; SOUZA, Rosangela Silva de. **Migrações, desenvolvimento e mulheres jovens no Complexo Portuário de Suape e Porto de Galinhas**. In: IV Reunião Equatorial de Antropologia e XIII Reunião de Antropólogos do Norte e Nordeste, 2013, Fortaleza. Disponível em:

<http://www.reaabanne2013.com.br/anaisadmin/uploads/trabalhos/21_trabalho_001295_1373847406.pdf> Acesso em 23 de dezembro de 2014.

SORJ, Bila; FONTES, Adriana; MACHADO, Danielle Carusi. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 573-594, set./dez., 2007.

SPINK, Mary Jane; FREZZA, Rose Mary. Práticas discursivas e produção de sentidos: a perspectiva da psicologia social. In: SPIKN, Mary Jane (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas** [versão digitalizada]. São Paulo: Cortez, 1999, cap. 1, p. 9-25.

SPINK, Mary Jane; MEDRADO, Benedito. Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In: SPIKN, Mary Jane (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas** [versão digitalizada]. São Paulo: Cortez, 1999, cap. 2, p. 26-41.

SPINK, Mary Jane. A ética na pesquisa social: da perspectiva prescritiva à interanimação dialógica. **Revista Semestral da Faculdade de Psicologia da PUCRS**. v. 31, n. 1, jan./jul., p. 7-22, 2000.

SPINK, Mary Jane. A produção de sentidos na perspectiva da linguagem em ação. In: SPINK, Mary Jane. **Linguagem e produção de sentidos no cotidiano**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2010, cap. 2, p. 39-51.

SPINK, Peter Kevin. Pesquisa de Campo em Psicologia Social: uma perspectiva pós-construcionista. **Psicologia & Sociedade**, v. 15, n. 2, p. 18-42, 2003.

STAUDT, Ana Cristina Pontello; WAGNER, Adriana. Paternidade em tempos de mudanças. **Psicologia: Teoria e Prática** [online]. v. 10, n. 1, p. 174-185, 2008.

TEIXEIRA, Marcionila. A sedução da “farda”. **O Diário de Pernambuco**. Recife, 8 maio 2011

TONELI-SIQUEIRA, Maria Juracy. Saúde e Direitos Reprodutivos: o que os homens têm a ver com isso? Dossiê Relações de Gênero e Saúde Reprodutiva. **Revista Estudos Feministas**. Florianópolis, v. 8, n.1, 2000.

VIEIRA, Sirley. **Pião trecheiro: trabalho, sexualidade e risco no cotidiano de homens em situação de alojamento em Suape (PE)**. 2013. 151 f. Dissertação (Mestrado em Antropologia) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-graduação em Antropologia, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2013.

WETHERELL, Margareth; POTTER, Jonathan. El análisis del discurso y la identificación de los repertorios interpretativos. GORDO, A.; LINAZA, J. (Eds.) **Psicologías, discursos y poder**. Madrid: Visor, 1996.

APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Duas vias: uma sob posse do pesquisador e outra do entrevistado.

Eu, _____, fui convidado/a e aceitei participar, como voluntário/a, da pesquisa sobre licença-paternidade, coordenada pela pesquisadora Ana Luísa Cataldo. Recebi informações que me fizeram entender sem dificuldades e sem dúvidas que:

1. participarei deste estudo, por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa;
2. minha participação neste estudo não trará nenhum dano à minha integridade física, social e emocional;
3. se por ventura, nas entrevistas ou na produção de fotografias e vídeos, algum desconforto moral/emocional ocorrer ou for por mim revelado, receberei orientação para buscar serviço adequado à minha necessidade;
4. sempre que desejar serão fornecidos esclarecimentos sobre cada uma das etapas do estudo;
5. minha colaboração se fará de forma anônima, por meio de entrevista e/ou fotografia concedida aos pesquisadores;
6. o sigilo será garantido e não será revelado, em nenhuma circunstância, o nome de qualquer participante;
7. a divulgação das informações obtidas nesta pesquisa só será feita entre os profissionais estudiosos do assunto;
8. a qualquer momento, poderei recusar a continuar participando do estudo e, também, poderei retirar este meu consentimento, sem que isso me traga qualquer penalidade ou prejuízo;
9. as informações por mim fornecidas serão úteis para a produção de conhecimento na área da saúde, gerando debates e publicações que podem contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços públicos;
10. ao final do projeto, os pesquisadores se comprometem a realizar oficinas voltadas à comunidade pesquisada, produzir atividades em parceria com o Hospital Universitário e/ou produzir e distribuir material de comunicação com síntese dos resultados.
11. autorizo o uso da minha imagem e áudio (em entrevistas e/ou fotografias) para uso do Núcleo de Pesquisas em Gênero e Masculinidades da UFPE, exclusivamente para fins de pesquisa e na produção de material de divulgação e sensibilização, com fins sócio-educativos, sem fins lucrativos, tais como revistas, cartazes, folder, cartilhas, sites da internet, vídeos sócio-educativos e outros meios de divulgação, por tempo indeterminado.

Recife, ____/____/20____.

Assinatura ou impressão digital: _____

Nome completo: _____

Entrevistador/a - assinatura: _____

Nome completo do entrevistador/a _____

Responsável legal (em caso de menor de idade) - assinatura: _____

Nome completo do/a responsável: _____

Responsável legal e local onde serão arquivados os dados decorrentes das gravações em áudio das entrevistas e dos registros fotográficos eventualmente produzidos: Prof. Benedito Medrado - Endereço: Laboratório de Interação Social Humana - Universidade federal de Pernambuco (UFPE) - Centro de Filosofia e Ciências Humanas, 9º. Andar, Cidade Universitária. Recife/PE - Telefones p/contato: 2126.8270

APÊNDICE B - Roteiro da entrevista estruturada



Pesquisa:

HOMENS, GÊNERO E PRÁTICAS DE SAÚDE

Nº do questionário		

1. Entrevistador/a: _____
2. Revisor/a: _____
3. Data: ____ / ____ / ____
4. Início da entrevista: ____ : ____ h
5. Local de aplicação:
 (01) Na empresa
 (02) No alojamento da empresa
 (03) Outro. Qual? _____

1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

BLOCO 1. INFORMAÇÕES GERAIS

Para iniciar nossa conversa, vou fazer algumas perguntas mais gerais...

6. Quantos anos você têm? _____ anos
7. Onde você nasceu?
 Cidade: _____ Estado: _____
 (98) Não sei
8. Em que cidade você mora atualmente?
 (01) Cabo
 (02) Ipojuca
 Outra? Qual: _____
9. Há quanto tempo você vive nesta cidade?
 (01) Desde que nasceu
 (02) Menos de 6 meses
 (03) Entre 6 meses e 1 ano
 (04) Entre 1 e 2 anos
 (05) Entre 2 e 3 anos
 (06) Entre 3 e 5 anos
 (07) Mais de 5 anos
 (99) Não respondeu
10. Até que série você estudou (ou está estudando)?
 (01) Nunca estudou e não sabe ler, nem escrever
 (02) Nunca estudou, mas sabe ler e escrever
 (03) Ensino fundamental incompleto (ou em andamento)
 (04) Ensino fundamental completo
 (05) Ensino médio incompleto (ou em andamento)
 (06) Ensino médio completo
 (07) Ensino superior incompleto (ou em andamento). Qual curso? _____
 (08) Ensino superior completo. Qual curso? _____
 (99) Não respondeu
11. Você fez ou está fazendo algum curso técnico?
 (01) Não
 (02) Sim. Qual? _____
 (99) Não respondeu
12. Qual a sua cor ou raça? [ENTREVISTADOR: Ler opções 1 a 5 e registrar o que a pessoa diz, mesmo que você discorde. Evitar a opção OUTRA, a não ser que a pessoa insista]
 (01) branca (02) preta (03) amarela/oriental (04) parda

6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		

	(05) indígena	(98) Não sabe	(99) Não respondeu			
	() Outra: _____					
13.	Você segue alguma religião ou culto? Qual? <i>[ENTREVISTADOR: Pode marcar mais de uma opção]</i> (01) Não (02) Sim, Católica. (03) Sim, Evangélica. Qual? _____ (04) Sim, Espírita/Kardecista (05) Sim, Umbanda (06) Sim, Candomblé (07) Sim, Outra. Qual? _____ (99) Não respondeu.			13.		
14.	Atualmente onde você mora? (Entrevistador, leia as opções) (01) Alojamento construído pela empresa (02) Alojamento alugado pela empresa (03) Pousada paga pela empresa (04) Residência própria (05) Residência alugada (06) Outro. Qual? _____ (99) Não respondeu			14.		
15.	Qual o seu estado conjugal? (01) Nunca foi casado (02) Casado atualmente (03) Vive com companheira/o atualmente (04) Separado (05) Divorciado (06) Viúvo (99) Não respondeu			15.		
16.	De quem provém a principal fonte de renda na sua família? (01) De você mesmo (02) Da/o companheira/o (03) Dos seus pais (04) De outros parentes (05) Pensão (06) Ajuda do governo (bolsa) (07) Outros. Quais? _____ (99) Não respondeu			16.		
17.	Há quanto tempo você trabalha na região de Suape? (01) Menos de 6 meses (02) Entre 6 meses e 1 ano (03) Entre 1 e 5 anos (04) Mais de 5 anos (98) Não sei (99) Não respondeu			17.		
18.	Nos últimos 12 meses, qual foi sua principal ocupação/atividade profissional? <i>[Entrevistador: com a ajuda do entrevistado, classifique a ocupação no grupo mais adequado.]</i> (01) Operário. (02) Técnico. Trabalhadores manuais de reparação e manutenção (03) Trabalhadores de serviços administrativos (04) Profissional especializado com ensino superior. (05) Dirigente ou gerente de empresa (06) Outro. Qual? _____ (99) Não respondeu			18.		
19.	Em quantas empresas você já trabalhou em SUAPE? _____ Número total.			19.		
20.	Atualmente, quanto você ganha, mais ou menos, por mês? _____,00 Valor declarado			20.		
21.	Esta renda é dividida entre quantas pessoas? _____ <i>[Inclui as pessoas da família para as quais envia dinheiro]</i>			21.		

BLOCO 3. VIDA REPRODUTIVA

22. Você faz alguma coisa para evitar filhos? O quê? *(Pode marcar mais de uma opção)* 22. ☐☐
(01) Não faço nada.
(02) Nunca tive relação sexual
(03) Não tenho relação sexual com mulheres, só com homem.
(04) Uso camisinha
(05) Ela usa pílula
(06) Eu fiz vasectomia
(07) Ela fez laqueadura
(08) Outro. Qual? _____
(98) Não sabe
(99) Não respondeu
23. Alguma parceira sua já fez (provocou) um aborto? 23. ☐☐
(01) Sim
(02) Não. *[Passe para 40]*
(98) Não sabe. *[Passe para 40]*
(99) Não respondeu
24. Alguma vez você participou na decisão pelo aborto? 24. ☐☐
(01) Sim
(02) Não
(98) Não sabe
(99) Não respondeu
25. Você tem algum filho (biológico, adotado ou enteado)? 25. ☐☐
(01) Sim
(02) Não. *[Passe para 59]*
(98) Não sabe. *[Passe para 59]*
(99) Não respondeu
26. Quantos filhos (biológicos, adotados ou enteados) você tem? 26. ☐☐
|____| Filho(s) BIOLÓGICO (S)
|____| Filho(s) ADOTIVOS (S)
|____| ENTEADO (S)
(98) Não sabe
(99) Não respondeu
27. Todos da mesma mulher? 27. ☐☐
(01) Sim
(02) Não
(03) Só tive um filho
(98) Não sabe
(99) Não respondeu
28. Você vive com a mãe do seu último filho? 28. ☐☐
(01) Sim, vivo com ela.
(02) Não, mas vivo com outra/o companheira/o.
(03) Não, somos separados.
(04) Não, estamos juntos, mas ela mora em outra cidade.
(98) Não sabe
(99) Não respondeu
29. Você tem algum filho que não convive com você? 29. ☐☐
(01) Sim, sou separado e a guarda dos meus filhos está com a mãe dele/s
(02) Sim, meus filhos estão com minha mulher, que vive em outra cidade.
(03) Sim, meus filhos moram com outros/as parentes
(04) Sim, outra? _____
(05) Não, meus filhos moram comigo. *[Passe para 46]*
(98) Não sabe
(99) Não respondeu
30. Você dá alguma ajuda financeira para o(s) seu(s) filho(s) que não vive(m) contigo? 30. ☐☐
(01) Não

- (02) Ocasionalmente
- (03) Frequentemente
- (04) Pago a maioria dos gastos
- (98) Não sabe
- (99) Não respondeu

BLOCO 4. SOBRE SEU FILHO BIOLÓGICO MAIS VELHO

- | | |
|---|---|
| 31. Quantos anos você tinha, quando teve seu primeiro filho? ____ anos | 31. <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> |
| 32. Quantos anos tinha a mãe do seu primeiro filho, quando ficou grávida? ____ anos | 32. <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> |
| 33. Você e a mãe da criança planejaram essa gravidez?
(01) Sim
(02) Não planejaram
(03) Não planejaram, mas foi desejado.
(98) Não sabe
(99) Não respondeu | 33. <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> |

BLOCO 5. EM RELAÇÃO A TODOS OS FILHOS

- | | |
|--|---|
| 34. Ao longo de sua vida, o(s) parto(s) de sua(s) parceira(s) foi/foram:
<i>[Pode marcar mais de um]</i>
(01) “Normal”/natural
(02) Cesariana
(03) Outro (especificar) _____
(98) Não sabe
(99) Não respondeu | 34. <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> |
| 35. Você assistiu/participou de algum parto?
(01) Sim.
(02) Não. Por quê? _____

(98) Não sabe
(99) Não respondeu | 35. <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> |
| 36. Você participou, alguma vez, dos exames de pré-natal de sua companheira?
(01) Sim (02) Não (98) Não sabe (99) Não respondeu | 36. <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> |
| 37. Você participou, alguma vez, do pré-parto (momento de preparação para o parto)?
(01) Sim (02) Não (98) Não sabe (99) Não respondeu | 37. <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> |
| 38. E do pós-parto (período em que a mulher o bebê ficam na maternidade)?
(01) Sim (02) Não (98) Não sabe (99) Não respondeu | 38. <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> |
| 39. Onde você estava durante o nascimento do(s) seu(s) filho(s)? <i>[Pode marcar mais de uma opção]</i>
(01) Eu estava na sala de parto
(02) Eu estava na sala de espera
(03) Eu estava em outro lugar do hospital
(04) Eu estava em casa
(05) Eu estava trabalhando
(06) Eu estava viajando ou vivendo em outra cidade
(07) Outro (especifique) _____
(99) Não respondeu | 39. <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> |
| 40. Você tirou licença do trabalho, quando algum dos seus filhos nasceu?
(01) Sim
(02) Não, porque não trabalhava. <i>[Passe para 57]</i>
(03) Não, porque era autônomo. <i>[Passe para 57]</i>
(04) Não, porque não solicitou. <i>[Passe para 57]</i>
(05) Não, porque a empresa recusou. <i>[Passe para 57]</i>
(06) Não, porque não conhecia esse direito. <i>[Passe para 57]</i>
(99) Não respondeu | 40. <input style="width: 20px;" type="text"/> <input style="width: 20px;" type="text"/> |

41. Quantos dias? _____ (98) Não sabe (99) Não respondeu 41.
42. E a mãe de seu filho tirou licença do trabalho, quando algum dos seus filhos nasceu?
 (01) Sim
 (02) Não, porque não trabalhava. [Passe para 59]
 (03) Não, porque era autônoma. [Passe para 59]
 (04) Não, porque não solicitou. [Passe para 59]
 (05) Não, porque a empresa recusou. [Passe para 59]
 (06) Não, porque ela não sabia que tinha este direito. [Passe para 59]
 (98) Não sabe
 (99) Não respondeu 42.
43. Quantos dias? _____ (98) Não sabe (99) Não respondeu 43.

BLOCO 7. OPINIÕES E CONHECIMENTOS

44. Existe alguma lei que garante que os homens podem acompanhar suas companheiras durante o parto? *ENTREVISTADOR: Escrever a resposta, mesmo que seja bastante vaga.*
 (01) Sim. Qual? _____ 44.
- (02) Não (98) Não sabe (99) Não respondeu
45. Quando uma mulher tem um filho, ela tem direito a ficar de licença do trabalho?
 (01) Sim | (02) Não. [Passe para 64] | (98) Não sabe [Passe para 64]
 (99) Não respondeu 45.
46. Quantos dias?
 (01) 120 dias (02) Outro. Quantos? _____ 46.
- (98) Não sabe (99) Não respondeu
47. E no caso do pai, ele tem direito à licença do trabalho quando seu filho nasce?
 (01) Sim | (02) Não. [Passe para 66] | (98) Não sabe. [Passe para 66]
 (99) Não respondeu 47.
48. Quantos dias?
 (01) Cinco dias | (02) Outro. Quantos? _____ | (98) Não sabe
 (99) Não respondeu 48.
49. Se o homem tirar 1 mês de licença paternidade, o que ele pode fazer neste período?

 (98) Não sabe (99) Não respondeu 49.
50. Você acha que os serviços de saúde estão bem preparados para atender aos homens?
 (01) Sim (02) Não (98) Não sabe (99) Não respondeu 50.
51. Você acredita que deveriam existir serviços especializados para saúde do homem?
 (01) Sim (02) Não (98) Não sabe (99) Não respondeu 51.
52. Existem leis no Brasil sobre violência contra a mulher?
 (01) Sim. Qual o nome desta lei? _____
 (02) Não | (98) Não sabe | (99) Não respondeu 52.

Nesta seção gostaríamos de conhecer a sua opinião sobre alguns assuntos relacionados à vida de um modo geral. Vou ler algumas frases e gostaria que você dissesse se concorda, discorda ou talvez (mais ou menos)

		Concorda	Talvez	Discorda	NR	
53.	Quem deve se cuidar para não engravidar é a mulher	01	02	03	99	53.
54.	Homem sabe cuidar de criança pequena	01	02	03	99	54.