



Universidade do Minho
Escola de Economia e Gestão

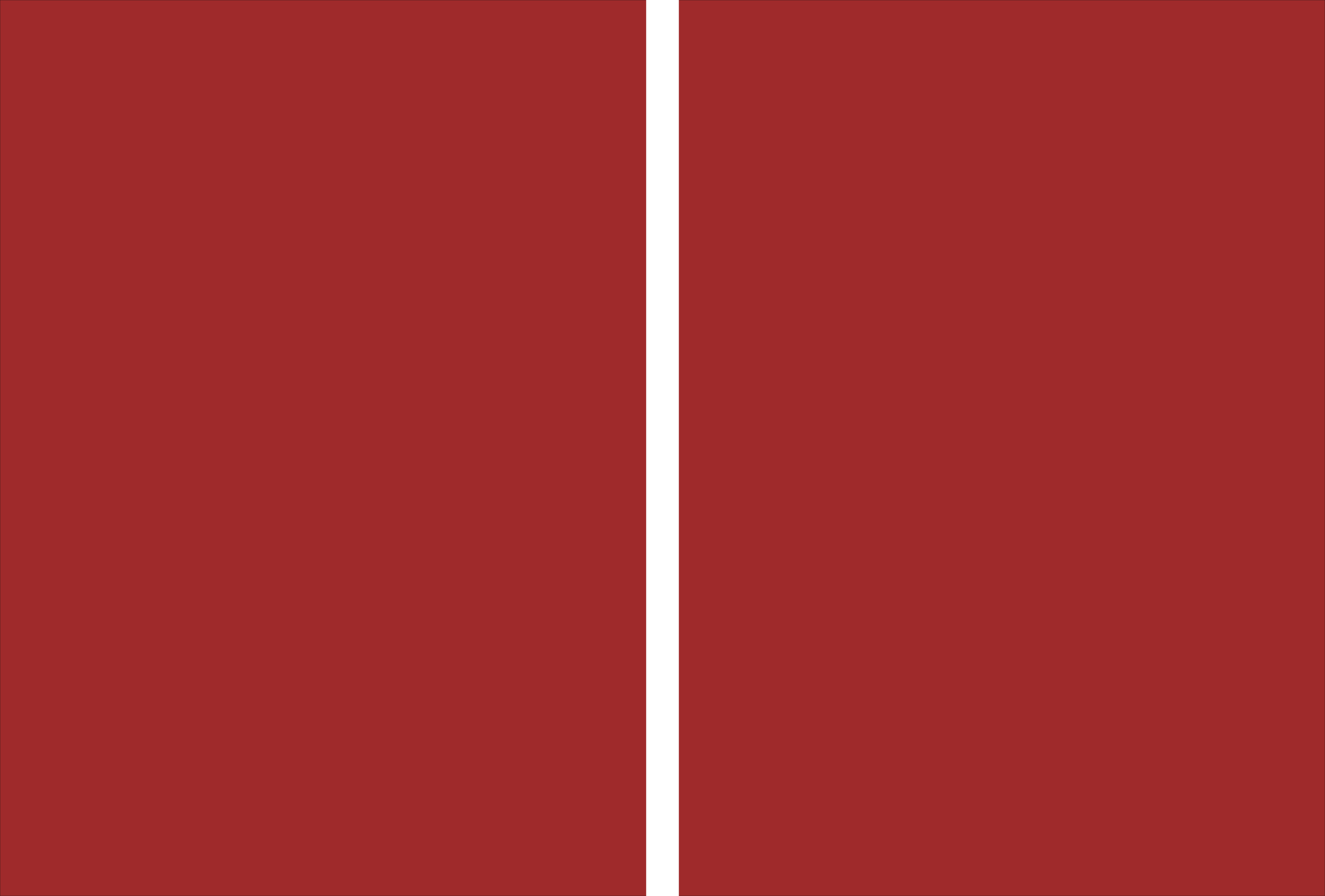
Ana Carolina Herdy Zanardi Nascimento

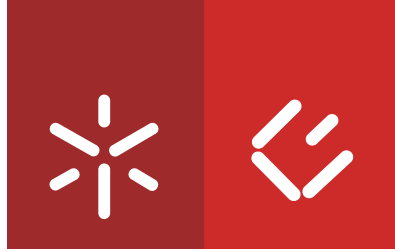
**Paternidade e organização:
A experiência de homens pais
em contexto familiar *dual career***

Ana Carolina Herdy Zanardi Nascimento **Paternidade e organização: A experiência de homens pais em contexto familiar *dual career***

UMinho|2019

novembro de 2019





Universidade do Minho

Escola de Economia e Gestão

Ana Carolina Herdy Zanardi Nascimento

**Paternidade e organização:
A experiência de homens pais
em contexto familiar *dual career***

Tese de Doutoramento
Doutoramento em Ciências Empresariais

Trabalho realizado sob orientação da
Professora Doutora Darcy Mitiko Mori Hanashiro
e da
Professora Doutora Gina Gaio Santos

DIREITOS DE AUTOR E CONDIÇÕES DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO POR TERCEIROS

Este é um trabalho académico que pode ser utilizado por terceiros desde que respeitadas as regras e boas práticas internacionalmente aceites, no que concerne aos direitos de autor e direitos conexos.

Assim, o presente trabalho pode ser utilizado nos termos previstos na licença abaixo indicada.

Caso o utilizador necessite de permissão para poder fazer um uso do trabalho em condições não previstas no licenciamento indicado, deverá contactar o autor, através do RepositóriUM da Universidade do Minho.

Licença concedida aos utilizadores deste trabalho



**Atribuição
CC BY**

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Agradecimentos

À Deus, pelo sustento e manifestação de amor pela minha vida.

Ao meu marido Dartagnhan, por ser um ávido incentivador do meu trabalho e por toda sua compreensão, paciência, cuidado e amor ao longo da nossa caminhada.

Ao meu amado filho Pedro, por seus inocentes e carinhosos abraços e sorrisos diários e pela sua capacidade de entender e esperar a disponibilidade da mãe.

Aos meus pais, Eth e Ery, pelo apoio, incentivo e amor incondicional dispensado a mim.

Aos meus irmãos, Thiago e Mariana, pela presença em minha vida e ajuda ao longo desse período acadêmico.

À minha grande família, pela torcida, incentivo e apoio nessa jornada acadêmica.

À Profª. Drª. Darcy Mitiko Mori Hanashiro, por acreditar no meu trabalho e pelo olhar humanizado e respeitoso ao longo de todo o processo de orientação.

À Profª. Drª. Gina Gaio Santos, por aceitar fazer parte e contribuir na construção deste projeto com sua co-orientação.

Aos amigos do curso, pelo encorajamento nas horas difíceis e compartilhamento do conhecimento.

Aos entrevistados da pesquisa, por dividirem suas histórias e pela contribuição direta na construção deste trabalho.

Ao Coordenador do PPGA – Pós-Graduação em Administração de Empresas, Prof. Dr. Walter Bataglia, pelo apoio e orientação ao longo desse percurso acadêmico.

À Auxiliar Administrativo Sr. do PPGA – Pós-Graduação em Administração de Empresas, Tatiane Domingues, por ser solícita aos assuntos acadêmicos dos discentes.

O presente trabalho foi realizado com o apoio de:

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

DECLARAÇÃO DE INTEGRIDADE

Declaro ter atuado com integridade na elaboração do presente trabalho académico e confirmo que não recorri à prática de plágio nem a qualquer forma de utilização indevida ou falsificação de informações ou resultados em nenhuma das etapas conducente à sua elaboração.

Mais declaro que conheço e que respeitei o Código de Conduta Ética da Universidade do Minho.

Resumo

Paternidade e Organização: A Experiência de Homens Pais em Contexto Familiar *Dual Career*

O presente trabalho teve por objetivo compreender as experiências de paternidade vivenciadas pelo homem pai, em contexto familiar *dual career*. Nesse sentido, a inserção e o avanço da mulher no mercado de trabalho ganham evidência, pois motivaram a aproximação do homem à esfera privada da casa. Com o homem e a mulher inseridos no mercado de trabalho, surgem novas configurações familiares, que abrem espaço para a *dual career*, ou seja, casais que almejam estabelecer uma família sem abrir mão de sua carreira profissional. A aproximação do homem à esfera doméstica trouxe à tona sentimentos e responsabilidades que estavam, de certa maneira, adormecidos no homem pai, como, por exemplo, ser mais presente e atuante no cotidiano do filho, participando ativamente de sua criação e estabelecendo vínculos afetivos com a cria. A paternidade passa por um período de transição e dá espaço para o surgimento do “novo pai”, da paternidade ativa, em que homens pais almejam participar, cuidar e se responsabilizar pela criação do filho, mesmo em intensidades distintas. Os dados da pesquisa foram construídos por meio da entrevista narrativa e os sujeitos do estudo, aqui chamados de informantes, são homens pais que vivem em contexto familiar *dual career*. A entrevista narrativa utiliza uma comunicação cotidiana que permite ao informante da pesquisa contar sua história. As entrevistas foram analisadas por meio da análise narrativa temática. A partir da análise dos dados, confirmou-se que a figura paterna do homem que vive em contexto familiar *dual career* está em (re)construção, o que é demonstrado pela nova paternidade, a paternidade ativa. Os resultados do estudo revelam que a paternidade dos informantes é vivida por meio de quatro tipos de paternidade ativa: Plena, Conformista, Colaboradora e Convencional. Essas paternidades ativas foram caracterizadas a partir de três dimensões: Família, Carreira, e Compartilhamento dos papéis entre marido (homem) e esposa (mulher). Cada tipo de paternidade ativa tem sua intensidade de consciência sobre a própria paternidade ativa, e sua intensidade de envolvimento na responsabilidade do cuidar do filho. Adicionalmente, considerando a revisão da literatura sobre paternidade, assim como as entrevistas analisadas, construiu-se um conceito para paternidade e se introduziu o termo ‘paternidade ativa’ nos estudos acadêmicos. O contexto familiar *dual career*, por sua vez, permitiu ao homem pai se envolver com a paternidade ativa. O fato de a companheira/esposa e o marido (homem pai) estarem inseridos no mercado de trabalho fez surgir no homem pai a realidade social da paternidade ativa. A partir dessa realidade social, as organizações são impactadas e, da mesma forma, impactam os homens pais que vivem a paternidade ativa. Estabelecer políticas, práticas e ações nas empresas a partir de um olhar para a família, considerando o homem/pai (paternidade) e a mulher/mãe (maternidade), e não apenas um dos sexos (contexto), possibilita a melhor harmonização entre trabalho e família. Os desafios da paternidade vivenciados pelos homens pais trabalhadores precisam ser mais explorados nas discussões organizacionais, beneficiando, mais uma vez, a conciliação entre trabalho e família. Conclui-se, também, que a ideia não é buscar a igualdade entre os papéis sociais de homens e mulheres, mas sim o equilíbrio que beneficia a família como um todo. Os tipos de paternidade ativa revelados nesta pesquisa enriquecem o debate sobre o homem pai e mostram a (re)construção de uma nova paternidade.

Palavras-chave: análise temática, *dual career*, organização, pai, paternidade ativa.

Abstract

Fatherhood and Organization: The Experience of Men Parents in a Family Context Dual Career

The goal of the present research was to understand the fatherhood experiences lived by the father man, in a dual career family context. In this sense, the insertion and advancement of women in the labor market gain evidence, as they motivated men's approach to the private sphere of the house. With men and women inserted in the labor market, new family configurations emerge, which make space for dual career, that is, couples who want to establish a family without giving up their professional careers. Man's approach to the domestic sphere brought to light feelings and responsibilities that were somewhat asleep, in the father man, such as being present in the daily life of his child, participating actively in his/her upbringing, and establishing affective bonds with him/her. Fatherhood goes through a transitional period, and gives rise to the emergence of the "new father" of the active fatherhood, in which male parents seek to participate, care for and be responsible for raising their children, even at different intensities. Data research were built from narrative interviews, and the study subjects, called informants, were male parents living in a dual career family context. The narrative interview uses a daily communication that allows the research informant to tell his story. We analyzed interviews through thematic narrative analysis. From the analysis we confirmed that the paternal figure of the man, who lives in the dual career family context, is under (re)construction, demonstrated by the new paternity, the active fatherhood. The results of the study reveal that the informants' fatherhood is experienced through four types of active fatherhood: Full, Conformist, Collaborative, and Conventional. These active paternities were characterized through three dimensions: Family, Career, and Sharing roles between husband (man) and wife (woman). Each type of active fatherhood has its intensity of awareness about its own active fatherhood and its intensity of involvement in the responsibility of caring for the child. Additionally, considering the literature review on fatherhood, as well as the conducted interviews, we built a concept for paternity, and the term 'active fatherhood' was introduced in academic studies. The dual career family context, in turn, allowed the father man to engage in active parenting. The fact is that the partner/wife and the husband (father man) inserted in the labor market have unfolded in the father man the social reality of active fatherhood. From this social reality, organizations are affected and, likewise, affect men fathers who live active fatherhood. Establishing policies, practices and actions in companies, from a family perspective, considering the man/father (fatherhood) and the woman/mother (motherhood), and not just one sex (context), allows the best harmonization between work and family. The fatherhood challenges experienced by working men fathers need to be further explored in organizational discussions, for the benefit of the reconciliation of work and family. We also concluded that the idea is not to seek equality between the social roles of men and women, but the balance that benefits the family as a whole. The types of active fatherhood revealed in this research enrich the debate about the father man, and show the (re)construction of a new fatherhood.

Keywords: active fatherhood, dual career, father, organization, thematic analysis.

Sumário

1	Introdução.....	1
2	Paternidade.....	5
2.1	Contexto histórico da paternidade	5
2.2	Paternidade e masculinidade	8
2.3	Modelos de paternidade	9
2.4	Construção do conceito de paternidade	12
2.5	Paternidade Contemporânea	17
2.6	Paternidade e organização.....	20
2.7	Paternidade e mídia brasileira.....	24
3	Configurações Familiares: A Família <i>Dual Career</i>	26
4	Construcionismo Social	31
5	Percurso Metodológico	33
5.1	O tipo de pesquisa.....	33
5.2	Entrevista narrativa.....	34
5.3	“Reconhecendo o terreno” – uma pesquisa preliminar.....	37
5.4	Os informantes da pesquisa.....	39
5.5	Análise narrativa.....	42
5.5.1	Estruturação da Análise Narrativa Temática.....	44
6	Análise dos Resultados.....	48
6.1	Proposição de um modelo para os tipos de paternidade ativa.....	96
6.2	Discussão dos resultados	99
7	Considerações Finais.....	113
	Referência Bibliográfica	117
	Apêndice A – Questionário Dual Career Family para Profissionais Homens.....	125
	Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Participante da Pesquisa	126

Lista de Tabelas

Tabela 1. Modelo de paternidade na linha do tempo	12
Tabela 2. Fase de Entrada: Revisão Bibliográfica Sistemática	13
Tabela 3. Conhecendo a paternidade como categoria de análise	16
Tabela 4. Preparação e fases principais da entrevista narrativa	37
Tabela 5. Dados sobre os informantes da pesquisa	41
Tabela 6. Cargos dos informantes e suas respectivas companheiras/esposas	41
Tabela 7. Rede de apoio utilizada pelos informantes	42
Tabela 8. Criação de subtemas.....	46
Tabela 9. Síntese da caracterização das quatro narrativas nas suas respectivas dimensões	50
Tabela 10. Tipos de paternidade ativa: características e representatividade	98
Tabela 11. Tipos de paternidade ativa: principais aspectos da experiência de paternidade	101

Lista de Figuras

Figura 1. Modelo de mudanças culturais da paternidade	11
Figura 2. Gráficos PNAD Contínua 2016	20
Figura 3. Modelo conceitual de <i>dual career</i>	30
Figura 4. Codificação inicial	45
Figura 5. Modelo: Tipos de Paternidade Ativa	97
Figura 6. Taxonomia dos homens pais combinada com o discurso de autoposicionamento e práticas reais de cuidado	102

1 Introdução

Os movimentos feministas, assim como o melhor nível de escolaridade, a diminuição das barreiras culturais no ambiente de trabalho, e a necessidade de complementação na renda familiar, deram à mulher a possibilidade de fazer parte do mercado de trabalho (Andrade, Carvalho & Tanure, 2010). No Brasil, a participação da mulher no mercado de trabalho acompanhou a urbanização e industrialização da sociedade brasileira, entre as décadas de 1920 e 1980 (Hashimoto & Simões, 2012). Já no contexto internacional, pode-se dizer que a presença feminina no mercado de trabalho ganhou representatividade durante as Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), principalmente na II Guerra, já que os maridos eram designados para a frente de batalha, e poucos voltavam em condições para o trabalho (Hashimoto & Simões, 2012; Macedo & Cezar-Ferreira, 2016). Diante de tais acontecimentos, a mulher avançou no mercado de trabalho e ascendeu profissionalmente nas organizações (Eagly & Karau, 2002; Broadbridge & Simpson, 2011; Silveira & Hanashiro, 2011; Hashimoto & Simões, 2012).

A consolidação da mulher no mercado de trabalho invadiu o espaço público, destinado aos homens, ocasionando mudanças nas relações familiares e sociais (Oliveira & Pelloso, 2004; Wagner & Staudt, 2008). A entrada das mulheres no mercado de trabalho, de certa forma, motivou e favoreceu a ampliação do envolvimento dos homens na esfera doméstica/privada e, também, no cuidado com os filhos¹, abrindo a possibilidade de novas formas de interação entre homens e mulheres, e, conseqüentemente, entre pais e filhos (Lamb, 1992).

As transformações nos papéis sociais dos homens/pais e mulheres/mães impacta diretamente a organização 'família', a qual sofre rupturas que sinalizam o início da decadência da versão mais tradicional da família nuclear (Hashimoto & Simões, 2012). O modelo de família nuclear da década de 1950, no qual o pai vai para o trabalho e a mãe fica em casa, e é responsável pela ordem do lar e por cuidar dos filhos, já não se evidencia como hegemônico (Jablonski, 2010).

Essas mudanças nas relações familiares e sociais abrem espaço para a discussão de um novo modelo de paternidade, o "novo pai" (Hennigen & Guareschi, 2002; Cebotarev, 2003; Freitas, Coelho, & Silva, 2007; Staudt & Wagner, 2008; Sutter & Bucher-Maluschke, 2008; Dommermuth & Kitterød, 2009; Freitas *et al.*, 2009; Souza & Benetti, 2009; Drago & Menandro, 2014; Vieira *et al.*, 2014)², no qual os homens pais são mais desejosos de estar próximos, de ser mais participativos em relação à criação de seus filhos (Balancho, 2004). Os pais, de maneira geral, estão mais ligados afetivamente

¹ A palavra 'filho' e sua respectiva variação no plural se referem também à palavra 'filha' e seu plural; no entanto, utilizo a palavra e suas variações no masculino no intuito de proporcionar melhor fluidez à leitura.

² Embora todos os estudos citados evidenciem o "novo pai", diferentes são as abordagens apresentadas nesses trabalhos.

aos seus filhos, não prevalecendo a figura limitada do pai como provedor, com a responsabilidade única de proporcionar o sustento da família (Silva & Piccinini, 2007). Todavia, alguns estudos mostram que, embora seja uma realidade que o exercício da paternidade esteja passando por um processo de mudança, ainda predomina, mesmo que de forma “mascarada”, a ideia do pai como um ajudante da mãe, na qual ele não assume a responsabilidade do cuidar, e sim do ajudar (Souza & Benetti, 2009; Vieira *et al.*, 2014).

Nesse contexto de mudança, de acordo com pesquisas realizadas por Pleck e Pleck (1997), Lamb e Tamis-LeMonda (2004), Williams (2008), Burnett, Gatrell, Cooper e Sparrow (2010, 2013), e Vieira *et al.* (2014), destacam-se as diversas tipologias sociais da paternidade. No intuito de exemplificar algumas dessas categorias, destacamos o estudo de Vieira *et al.* (2014), que mostra três perspectivas de paternidade, em conformidade com o trabalho de Lewis e Dessen (1999): 1) a paternidade tradicional, em que o envolvimento direto com o filho é restrito, disciplinador, e o papel masculino é de provedor, ou seja, não existe envolvimento afetivo na relação pai/filho; 2) a paternidade moderna, em que o pai tem a função de desenvolver a moral, a educação e a parte emocional do filho; e 3) a paternidade emergente, em que o pai está diretamente envolvido com o filho e a família, participa de forma ativa dos cuidados com o filho e o lar, e a relação entre pai e filho é afetiva.

Diante de tal contexto, as perspectivas de paternidade não podem ser entendidas e analisadas de maneira autônoma, mas como um conjunto de transformações históricas, sociais, culturais e de gênero (Martins, 2009), as quais foram construídas socialmente, e estão diretamente relacionadas aos sentidos sociais e culturais que lhe foram atribuídas (Hennigen & Guareschi, 2002).

De acordo com Wagner e Staudt (2008), as atribuições de cada membro da família são um recurso para a organização dos grupos humanos, mantendo-os dentro de determinada ordem social, no tempo e no espaço. Os autores acreditam que as formas de organização da família e da sociedade são internalizadas pelas pessoas de geração a geração, sendo, na maioria das vezes, consideradas naturais e inatas, fazendo parte de um imaginário social. No entanto, o que os autores observaram é que, dentro de uma estrutura sócio-histórico-cultural, a família vem dando lugar a novos modelos, em que homens/pais e mulheres/mães trabalham fora de casa, seja por satisfação pessoal ou por necessidade financeira, ou ambos.

Dentre os novos modelos familiares, surge o contexto da família *dual career* ou, na tradução literal, família de dupla carreira, em que um homem e uma mulher em união buscam construir uma família juntos, sem abrir mão do desenvolvimento profissional, de suas "carreiras" (Diniz, 1996; 1999; Berlato & Corrêa, 2017). Como já explicitado, essa quebra de paradigma, na qual a mulher sai para a

vida pública, assumindo novas responsabilidades (carreira/trabalho) e buscando adaptar as antigas (casa/filhos) a seu novo mundo, tanto na esfera familiar como na profissional, impacta o campo masculino em relação às atividades desenvolvidas pelos homens (Santos & Casado, 2011).

Essa atual dinâmica familiar faz com que os homens tenham uma participação mais efetiva nos papéis familiares. O estudo de Sutter e Bucher-Maluschke (2008), por meio de um grupo focal constituído por seis homens brasileiros com filhos entre 18 (dezoito) meses e 8 (oito) anos de idade, e que se autopercebiam como pais cuidadores, mostra a existência de um modelo de paternidade participativa, em que há um envolvimento efetivo do homem pai no cuidar dos filhos. No entanto, é importante ressaltar que tal mudança não significa que os papéis sociais de gênero estão mudando, mas sim o envolvimento emocional do homem na tarefa de ser pai. O que se percebe é que os homens estão em processo de transição entre antigos modelos identitários, preestabelecidos, e novas demandas e posicionamentos. Isto revela que o homem tem se permitido vivenciar seus sentimentos, como amor, carinho, acolhimento e cuidado, de forma mais plena, com a chegada do filho (Sutter & Bucher-Malushke, 2008). O estudo de Williams (2008) também revela que, para manter seus relacionamentos com suas companheiras, os homens pais assumem posturas e comportamentos diferentes daqueles de seus pais, os quais foram pautados nos modelos tradicionais de paternidade.

Embora muitos estudos tratem do assunto paternidade, com distintas abordagens, poucas são as pesquisas que abordaram a paternidade na perspectiva da organização (DeLong & DeLong, 1992; Aaltio-Marjosola & Lehtinen, 1998; Halford, 2006; Dommermuth & Kitterød, 2009; Burnett *et al.*, 2013; Børve & Bungum, 2015; Humberd, Ladge, & Harrington, 2015). Também foram encontrados artigos voltados para a questão da licença parental (Dermott, 2001; O'Brien, Brandth, & Kvande, 2007; Romero-Balsas, Muntanyola-Saura, & Rogero-García, 2013), da licença paternidade (O'Brien *et al.*, 2007; Miller, 2011; Romero-Balsas *et al.*, 2013), e pesquisas que descrevem e/ou mostram o surgimento de uma nova paternidade para homens pais, o "novo pai" (Hennigen & Guareschi, 2002; Cebotarev, 2003; Balancho, 2004; Gomes & Resende, 2004; Bustamante, 2005; Devreux, 2006; Freitas *et al.*, 2007; Silva & Piccinini, 2007; Staudt & Wagner, 2008; Sutter & Bucher-Maluschke, 2008; Williams, 2008; Souza & Benetti, 2009; Freitas *et al.*, 2009; Gabriel & Dias, 2011; Drago & Menandro, 2014; Vieira *et al.*, 2014)³. Tais pesquisas revelam que novas configurações de famílias estão moldando as relações entre seus respectivos familiares, e abrem espaço para a discussão das novas paternidades e, até mesmo, de novos papéis sociais para homens pais.

³ Diferente da nota de rodapé 2, os estudos agora citados são mais amplos no que se refere ao "novo pai"; mesmo diante das diferentes abordagens desses trabalhos, eles evidenciam uma mudança na perspectiva paterna.

Assim, mesmo a paternidade sendo pauta acadêmica de forma independente, desde a década de 1970 (Lamb, 1992; Lewis & Dessen, 1999), principalmente no campo da psicologia, é possível dizer que a paternidade ainda é pouco discutida no contexto organizacional. Quando o âmbito da organização é considerado nas pesquisas de paternidade, o foco é mostrar que existe um conflito família/pessoal e trabalho, assim como explicitar práticas organizacionais que tentem minimizar tal descompasso entre vida profissional e vida familiar/pessoal. Além disso, é válido ressaltar que, mesmo com a crescente diversidade dos modelos familiares (Diniz, 1999), não foram encontrados estudos de *dual career* envolvendo a questão da paternidade, exceto no artigo de Humberd *et al.* (2015). Ali os autores evidenciam a questão da identidade de pai no ambiente organizacional, e, em sua amostra de pais, constam relacionamentos de *dual career*.

Dessa forma, no intuito de preencher as lacunas apresentadas, a questão central deste trabalho é responder: “Como os homens pais em contexto familiar *dual career* experienciam sua paternidade?”

O objetivo geral desta pesquisa é compreender as experiências de paternidade vivenciadas pelo homem pai, em contexto familiar *dual career*. Como objetivos específicos, busca-se: a) entender o significado do que é ser pai; b) compreender os desafios que o homem/pai enfrenta para exercer a paternidade no ambiente organizacional; e c) compreender o contexto familiar *dual career* com filho, e as implicações para o exercício da paternidade.

O sujeito deste estudo é o homem pai com uma configuração familiar *dual career*, ou seja, ele e sua companheira são casados ou vivem em união estável, exercem atividade profissional, e são focados no aprimoramento/desenvolvimento de suas respectivas carreiras. O homem pai possui um ou mais filhos, podendo sua companheira ser ou não a mãe do seu filho. O casal vive na mesma residência, possui ensino superior, e ambos almejam cargos que elevem ou mantenham seu status econômico e social.

A pesquisa contribui para o avanço da literatura, no que tange aos estudos de paternidade e contexto organizacional, desvendando como esse grupo de homens pais vivencia a paternidade socialmente construída em um tipo familiar, o *dual career*, tendo como cenário a organização.

A contribuição prática do trabalho é proporcionar embasamento científico para o amadurecimento da discussão sobre práticas organizacionais que, aparentemente, podem privilegiar apenas um dos sexos, feminino ou masculino, ao invés da família como um todo. Muitas vezes os homens pais são invisíveis no contexto organizacional (Burnett *et al.*, 2013). Assim, o trabalho mostra como esse homem pai compreende o mundo da paternidade, dado um contexto familiar *dual career*.

2 Paternidade

2.1 Contexto histórico da paternidade

Para análise e entendimento do constructo 'paternidade', é importante compreender o contexto histórico e as mudanças sociais e culturais que homens e mulheres vivenciaram na sociedade ocidental, nas últimas décadas. Para tal, Nancy Pearcey (2006), em seu livro *Verdade Absoluta*, faz um balanço histórico, que revela muito do que se entende socialmente sobre as dicotomias pai e mãe, homem e mulher, público e privado. Segundo esta autora, a Revolução Industrial foi o estopim para as transformações nos papéis sociais do homem e da mulher, as quais impactaram diretamente as relações e formas familiares. Ela ressalta que, no período colonial, existia uma integração entre vida e trabalho, e a renda da família era oriunda de um empreendimento familiar, em que homem, mulher e filhos trabalhavam em conjunto, tanto no que se refere ao negócio quanto à família.

No período colonial, as famílias viviam de maneira muito semelhante ao modo como viveram por milênios nas sociedades tradicionais. A maioria das pessoas morava em fazendas ou em aldeias rústicas. O trabalho produtivo era feito em casa ou em seus anexos. O trabalho não era feito por indivíduos só, mas por famílias ou casas. Uma casa era uma unidade econômica relativamente autônoma, abrangendo parentes, aprendizes, criados e trabalhadores assalariados. Lojas, escritórios e oficinas ficavam na parte da frente da casa, enquanto a família morava em cima ou nos fundos. Isso significava que o limite entre casa e mundo era bastante permeável: o "mundo" entrava continuamente na forma de fregueses, colegas de profissão, clientes e aprendizes (Pearcey, 2006).

Embora a mulher fosse responsável pela maioria das tarefas domésticas, ela conseguia conciliar trabalho produtivo com os afazeres do lar e a criação das crianças; já o homem, por estar mais perto do dia a dia familiar, era bastante envolvido com a criação dos filhos e assumia tal responsabilidade em parceria com a mulher.

Na vida do dia a dia, o pai desfrutava a mesma integração de trabalho e responsabilidades de criar filhos que a mãe. Com a produção centrada no círculo familiar, o pai era "uma presença visível, ano após ano, dia após dia", enquanto treinava os filhos para trabalhar ao lado dele. Ser pai não era atividade separada, que tinha de voltar para casa depois de um dia no trabalho; fazia parte integrante da rotina diária do homem. Os registros históricos revelam que a literatura colonial sobre cuidados paternos e maternos — como sermões e manuais de criação de filhos — não era direcionada à mãe, como a maioria é hoje. Era direcionada tipicamente ao pai (Pearcey, 2006).

É interessante ressaltar que no Ocidente, até o século XVIII, época em que a grande maioria dos pais trabalhava em casa ou bem próximo a ela, cabia ao homem boa parte da educação dos filhos (Jablonski, 1999).

No período colonial, o homem e pai, além das responsabilidades inerentes ao lar e filhos, também era considerado a autoridade familiar, ele era o “cabeça da casa”. Os homens, maridos e pais, não davam vazão à ambição pessoal ou ao egoísmo, mas assumiam suas obrigações pelo bem comum da casa inteira, e sacrificavam seus próprios interesses para representar o interesse do todo (Pearcey, 2006).

A autora não enxerga a vida colonial como boa, mas no que diz respeito às relações familiares, ela as considera bem melhores do que nos dias atuais, pois se beneficiavam da integração entre vida e trabalho.

Com a Revolução Industrial, o trabalho foi levado para fora de casa; ela foi a precursora da retirada dos pais do lar (Jablonski, 1999; Pearcey, 2006).

Tudo isso mudou com a Revolução Industrial, pois o seu principal impacto foi levar o trabalho para fora de casa. Esta mudança, a princípio simples — no local físico do trabalho — desencadeou um processo que levou a um declínio acentuado na significação social outorgada à casa, alterando de forma drástica o papel do homem e da mulher (Pearcey, 2006).

O antigo padrão familiar estava fundamentado nas relações pessoais, enquanto na revolução industrial as relações eram impessoais e fundamentadas nos salários.

Na sociedade agrária tradicional, a agricultura e as habilidades manuais eram "voltadas à tarefa", estruturadas pela necessidade humana e exigências, de acordo com a estação. Mas, na sociedade industrial, o trabalho de fábrica era "voltado ao tempo", estruturado pelo relógio e regularidade da máquina (Pearcey, 2006).

Dessa forma, com as evidentes mudanças no contexto econômico e social, a mulher passou a ser a protetora dos antigos valores pessoais e éticos, dando origem à oposição casa e trabalho, particular e público.

Para proteger estes valores em extinção, foram aprovadas leis que limitavam a participação de mulheres e crianças nas fábricas. Em seguida, a partir do início da década de 1820, houve uma enxurrada de livros, folhetos, manuais de aconselhamento e sermões, que delineou o que os historiadores denominam doutrina de esferas separadas: a esfera pública dos negócios e finanças seria isolada da esfera particular do lar e família. Assim, a casa se tornaria um refúgio,

um porto, do mundo cruel e competitivo, um lugar de conforto e renovação espiritual (Pearcey, 2006).

No que tange ao papel social do homem como pai, percebeu-se um afastamento em relação a sua participação no dia a dia da casa, pois a presença paterna já não era percebida como na época colonial, já que ele precisava sair para trabalhar nas fábricas e escritórios da cidade.

A mudança mais óbvia foi que os homens não tiveram escolha senão acompanhar o trabalho fora das casas e campos, e entrar em fábricas e escritórios. Por conseguinte, a presença física dos homens em casa caiu drasticamente. [...] Os pais já não passavam bastante tempo com os filhos para educá-los, impor disciplina regular ou treiná-los em habilidades manuais e profissões de adulto (Pearcey, 2006).

Já a mulher foi reduzida à esfera particular, da casa, e a figura feminina foi promovida à vida doméstica (Jablonski, 1999; Pearcey, 2006). Elas perderam seu papel produtivo na economia, tornando-se dependentes financeiras do marido, ficaram isoladas da esfera pública da sociedade, e a reponsabilidade de cuidar do lar e dos filhos aumentou, já que não dispunham da parceria do marido para tais tarefas.

[...] a contração da esfera das mulheres foi mais onerosa, porque elas foram confinadas à esfera particular. Isso significa que sofreram da desvalorização geral da esfera particular. A casa foi extirpada do "verdadeiro" trabalho da sociedade, isolada da vida intelectual, econômica e política [...] (Pearcey, 2006).

Em decorrência das mudanças econômicas e sociais, homens e mulheres, pais e mães, foram impactados pelas transformações da vida moderna. Passou a prevalecer a ideia de que a vida e os valores da família são impostos por mulheres, mas são opressivos aos homens (Pearcey, 2006). Tornou-se aceitável socialmente o fato de o pai não se envolver com a família; o pai se tornou secundário, aquele que é responsável apenas pelas horas de diversão das crianças, e se criou o ideário de que "ser pai é uma coisa, participar em casa é outra" (Jablonski, 1999; Pearcey, 2006).

Assim como um círculo vicioso, as necessidades sociais do homem e da mulher nos fazem retornar à perspectiva histórica das relações familiares do período colonial. Enquanto o marido, homem pai não se convencer de que o dever e sacrifício parental são virtudes masculinas, e que o amor e fidelidade marital não são padrões femininos impostos externamente sobre os homens, mas que fazem parte do caráter masculino (Pearcey, 2006), é pouco provável que homens e mulheres voltem a integrar vida e trabalho, de forma a reconstruir as relações familiares e a qualidade de pai.

2.2 Paternidade e masculinidade

Embora o olhar acadêmico para o homem tenha emergido na década de 1960, por conta dos movimentos feministas (Giffin, 2005), o tema paternidade começou a ganhar notoriedade nas décadas de 1970 e 1980, quando se passou a considerar o papel do homem pai no desenvolvimento do filho, assim como o envolvimento paternal com a criança (Lamb, 1992; Lewis & Dessen, 1999). Na década de 1980, Lewis e Dessen (1999) mostraram que existe um parâmetro “personalidade” do pai e da mãe, que também influencia a discussão sobre o envolvimento do pai com o filho. No entanto, nas décadas de 1970 e 1980, muitos estudos que envolviam os homens, quase exclusivamente na área de psicologia, tinham interesse em desvendar um aspecto mais biológico e psicológico, natural da relação pai e filho, sem considerar o posicionamento social do homem perante a paternidade (Lamb, 1992; Lewis & Dessen, 1999). Foi na década de 1990 que a perspectiva paterna passou a ser estudada sob a ótica social (Lewis & Dessen, 1999), ou seja, a paternidade e a masculinidade são compreendidas como uma construção social (Hennigen & Guareschi, 2002).

Dentro dessa visão social, os homens são vigiados na manutenção de sua masculinidade e, assim como as mulheres, são submetidos às regras de dominação e controle do que é ser masculino (Torrão, 2005). A masculinidade é uma conquista cultural, e ser homem, em termos biológicos, não garante uma identidade masculina ao homem (Gomes & Resende, 2004). É no contexto histórico-social que será construído o entendimento de masculinidade e feminilidade de uma sociedade, já que não existe um modelo único do que é ser masculino ou feminino, e o olhar do que é ser masculino pode variar em meio aos contextos sociais existentes (Alcadipani & Eccel, 2012).

O estudo de Gomes e Resende (2004) ressalta que não é possível descrever o homem sem abordar aspectos referentes à sua masculinidade, como, por exemplo, a virilidade masculina, assim como não se consegue falar de pai sem considerar a questão da paternidade. A estreita relação entre masculinidade e paternidade também é confirmada na pesquisa de Costa (2002), que revela que a paternidade se mostrou fundamental para comprovar a masculinidade dos homens casados, mostrando que o casamento heterossexual e monogâmico traz um senso de responsabilidade, ao incorporar a paternidade na noção de masculinidade. A paternidade, de forma geral, sempre teve uma posição importante na história da masculinidade (Aaltio-Marjosola & Lehtinen, 1998); no entanto, a relação entre homens e paternidade não é clara (Miller, 2011). E, assim como a masculinidade, a paternidade assume uma faceta social, dinâmica, passível de reconstruções, e que pode ser substituída a qualquer momento por novos modelos.

2.3 Modelos de paternidade

Ao longo da história ocidental, a humanidade estabeleceu diversos modelos de paternidade, os quais foram formulados de acordo com a ordem social, econômica, cultural (Souza & Benetti, 2009) e de gênero (Martins, 2009) da época. Cada um desses modelos era determinado como ideal de paternidade, como um conjunto de regras e características que definiam o que seria um bom pai (Pleck & Pleck, 1997).

As mudanças sociais e as distintas faces da paternidade ganharam luz na pesquisa de Williams (2008), quando o autor remonta às ideias de Lamb (1987, citado por Williams, 2008) e Pleck (1987, citado por Williams, 2008), em relação aos diferentes períodos históricos que normatizaram o comportamento paternal do homem pai.

De acordo com Lamb (1987, citado por Williams, 2008; 1992), são quatro períodos históricos, marcados pelas diretrizes culturais de cada época, que influenciam o desempenho do papel de pai na história estadunidense da paternidade: 1) o professor moral ou formador moral (antes da Revolução Industrial) – pai responsável pelas necessidades morais e educacionais, no que tange ao ensino religioso e aos valores cristãos dos filhos; 2) o provedor (início da Revolução Industrial) – pai responsável por prover o sustento econômico do lar, quando os papéis de cada gênero eram muito bem definidos; 3) o modelo de sexo (masculino) ou tipificação sexual (final da Segunda Guerra Mundial) – pai considerado necessário para a (re)produção de papéis sexuais facilmente definíveis, mostrar ao jovem homem (filho) como deveria se portar frente à vida familiar; e 4) “*nurturing father*” (em tradução literal, o “pai cuidador”) ou pai envolvente (meados da década de 1970) – pai envolvido com os filhos e desempenhando as tarefas dos períodos anteriores. O último período pode ser considerado o mais significativo na evolução do papel paterno; no entanto, dizer que o “*nurturing father*” é uma realidade sociológica ainda pode ser prematuro (Lamb, 1987, conforme Williams, 2008), já que a maioria dos dados que remete ao pai envolvente é de natureza jornalística (Lamb, 1992).

Na visão de Pleck (1987, conforme Williams, 2008), similarmente à visão de Lamb, a história da paternidade americana passou por estágios de desenvolvimento que consolidaram o papel do pai, desde o início do século XIX até os dias atuais. No entanto, para Pleck (1987, segundo Williams, 2008), o desenvolvimento da paternidade passou por três estágios: 1) pai como provedor da família; 2) pai como modelo de sexo para os filhos (principalmente filhos do sexo masculino); e 3) o “*involved father*”, na tradução literal, “pai envolvido”.

Para Williams (2008), uma crítica ao trabalho desses dois últimos autores é a falta de clareza sobre como o homem pai transita, ao longo da história, de um período/estágio para outro. A discussão

eminente traz à tona toda a complexidade da paternidade contemporânea, que (re)produz o paradigma dominante do “*involved father*”, o qual, por sua vez, não representa de forma precisa toda a mudança social relevante na atual sociedade ocidental, e cuja contribuição permite uma revisão das fronteiras entre feminilidade e masculinidade e, conseqüentemente, da maternidade e da paternidade (Williams, 2008).

No trabalho de Pleck e Pleck (1997) são revelados quatro períodos cronológicos que ressaltam a natureza e as origens dos ideais culturalmente dominantes da paternidade, na história dos Estados Unidos da América. O primeiro se refere ao período colonial, quando prevalecia a ideia do pai como patriarca severo; em seguida, no período de 1830 a 1900, surge a figura paterna do provedor distante; o terceiro período compreende os anos de 1900 a 1970, com a ideia do pai genial, tendo como exemplo o modelo de sexo masculino; e, por último, o período que vigora até os dias atuais resalta o pai como cogenitor ou copai, o qual compartilha igualmente os cuidados da criança com sua esposa, sem estereótipo de gênero.

Já na perspectiva de Lamb e Tamis-LeMonda (2004), por volta da Revolução Industrial a figura do pai passou da liderança moral para o provedor da família. Como resultado da Grande Depressão e da pobreza da sociedade, os cientistas sociais retrataram os pais como modelo de sexo, pois havia muita crítica sobre como os homens pais estavam construindo o comportamento masculino de seus filhos. Do final da década de 1970 até os dias atuais emergiu a ideia do “*nurturing father*”, ou pai cuidador, que prega um posicionamento ativo do homem pai na vida de seus filhos.

O modelo de mudanças culturais da paternidade, de Burnett *et al.* (2010), mostrado na Figura 1, revela as imagens idealizadas do homem pai desde o final do século XIX.

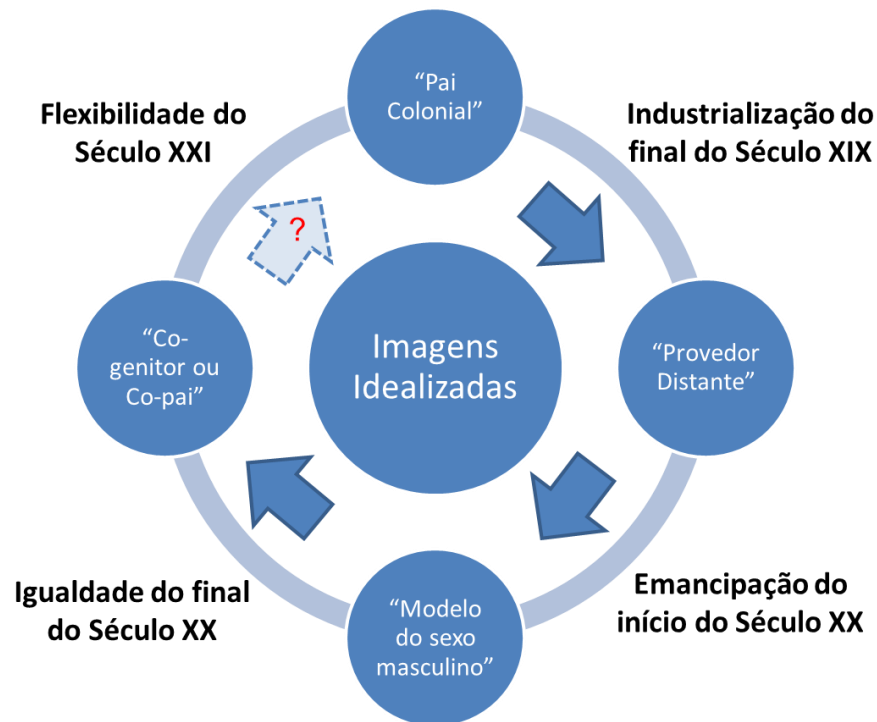


Figura 1. Modelo de mudanças culturais da paternidade
 Fonte: Traduzido e adaptado de Burnett *et al.* (2010, p.160).

Seguindo a mesma linha de Burnett *et al.* (2010), o estudo posterior desses autores (2013) remonta às imagens de identidade paternas culturalmente aprovadas em cada período da história ocidental. Os autores apresentam, no século XIX, o pai colonial como o “supervisor moral”, isto é, aquele que trabalhava em casa, mas se mantinha distante de sua prole. Nesse mesmo período, o pai colonial transitou para a imagem do pai provedor distante, o qual passou a trabalhar longe de casa. No início do século XX, surge a ideia do pai como modelo de sexo (masculino), com o intuito de ser exemplo de como os filhos devem se comportar e interagir com os homens. E, finalmente, em resposta aos movimentos de igualdade de gênero do final do século XX, surgiu o cogenitor ou copai, que assumiu maior responsabilidade em relação à assistência aos filhos.

Na perspectiva de Vieira *et al.* (2014), a paternidade é analisada em consonância com as ideias de envolvimento paterno de Lewis e Dessen (1999), e é representada por três concepções: 1) paternidade tradicional, na qual o pai possui limitado envolvimento com o filho, e seu papel é de disciplinador e provedor do lar; 2) paternidade moderna, na qual a figura paterna está conectada com a evolução moral, acadêmica e emocional dos filhos; e 3) paternidade emergente, em que o pai possui uma participação efetiva nas atividades de cuidar da casa e dos filhos, assim como uma atuação presente nas questões relacionadas à educação dos filhos, e seu envolvimento familiar, principalmente com os filhos, é ativo.

Para compilação das perspectivas apresentadas neste capítulo abaixo está a tabela sintética (Tabela 1) com os autores, períodos e modelos da paternidade que surgiram ao longo da história ocidental.

Tabela 1

Modelo de paternidade na linha do tempo

AUTOR	PERÍODO	MODELOS
Lamb (1987, citado em Williams, 2008; 1992)	Antes da Revolução Industrial	Professor Moral
	Início da Revolução Industrial	Provedor
	Final da Segunda Guerra Mundial	Modelo de Sexo (Masculino)
	Meados da década de 70	"Nurturing Father"
Pleck (1987, citado em Williams, 2008)	Desde o início do século XIX até o presente dia.	Provedor da Família
		Modelo de Sexo para os Filhos
		"Involved Father"
Pleck e Pleck (1997)	Período Colonial	Patriarca Severo
	1830 a 1900	Provedor Distante
	1900 a 1970	Pai Genial
	1970 até os dias atuais	Co-genitor ou Co-pai
Lamb e Tamis-LeMonda (2004)	Revolução Industrial	Liderança moral
		Provedor da Família
	Final da Grande Depressão	Modelo de Sexo
	Final da década de 70 até os dias atuais	"Nurturing Father"
Burnett et al. (2010)	Industrialização do final do século XIX	Pai Colonial
	Emancipação do início do século XX	Provedor Distante
	Igualdade do final do século XX	Modelo do Sexo Masculino
	Flexibilidade do século XXI	Co-genitor ou Co-pai
Burnett, Gatrell, Cooper e Sparrow (2013)	Século XIX	Supervisor Moral
		Provedor Distante
	Final do século XX	Co-genitor ou Co-pai
Vieira et al. (2014)	Não apresenta os períodos.	Paternidade Tradicional
		Paternidade Moderna
		Paternidade Emergente

2.4 Construção do conceito de paternidade

Resultado de uma revisão bibliográfica sistemática sobre paternidade, esta parte do trabalho mostra distintos estudos que revelam a paternidade como categoria de análise. O intuito da revisão bibliográfica sistemática é buscar e analisar artigos de uma determinada área da ciência, com a intenção de gerar conteúdo inédito e contribuição original ao tema estudado (Conforto, Amaral, & Silva, 2011).

O *roadmap* da revisão bibliográfica sistemática da pesquisa de Conforto *et al.* (2011) é estruturado em três fases: Entrada, Processamento e Saída. No entanto, neste capítulo, para mostrar como a pesquisadora chegou aos artigos considerados, apresenta-se apenas a Fase de Entrada. Nesta fase foi estabelecido o objetivo do estudo; as bases de dados da busca; as palavras e termos utilizados; os critérios de inclusão (considerar os artigos que remetem ao objetivo da revisão bibliográfica sistemática) e qualificação (matriz de categorização dos artigos), e os métodos de busca. É importante

ressaltar que nem todos os artigos selecionados na Fase de Entrada são abordados neste momento, mas a Tabela 2 mostra as etapas da fase de entrada pela qual a revisão bibliográfica sistemática passou. Os artigos selecionados para fazer parte deste tópico do trabalho foram aqueles que conseguiram, de alguma forma, trazer luz ao significado da categoria analisada, isto é, da paternidade.

Tabela 2

Fase de Entrada: Revisão Bibliográfica Sistemática

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA SISTEMÁTICA DA PATERNIDADE	
Objetivo:	Reunir estudos acadêmicos sobre paternidade e sua evolução ao longo dos anos, assim como, a relação da paternidade e a organização.
Base de Dados:	Spell, Scielo, ProQuest, EBSCO, Google Acadêmico
Palavra-Chaves:	Father Role, Paternity in Organization, Paternity in Work, Changes in Fatherhood, Father Work Life, Fatherhood Role, New Paternity, Paternidade, Paterno, Pai.
Métodos de Busca:	1) Textos e artigos acadêmicos (<i>Peer Reviewed</i>). 2) Período livre. 3) Área do conhecimento ligada à Organização e à Psicologia Social.
Artigos Encontrados:	611 artigos
Crítérios de Inclusão e Qualificação:	1) Retirada dos artigos repetidos (Ficaram 560 artigos). 2) Leitura dos títulos e resumo (Ficaram 42 artigos). 3) Leitura da Introdução e Conclusão (Ficaram 32 artigos) 4) Artigos encontrados na bibliografia dos artigos selecionados (10 artigos).
Total Artigos:	42 artigos

Dos 42 artigos finais, 24 eram nacionais e 18 internacionais. A maioria dos trabalhos internacionais era oriunda de universidades estadunidenses e europeias.

Na década de 1990 (Lewis & Dessen, 1999), em função da perspectiva social, a paternidade é abordada como categoria de análise. Dessa forma, as pesquisas aqui incluídas mostram a paternidade como categoria de análise, não sendo possível depreender desses estudos um conceito próprio e definido sobre paternidade, mas sim um conceito maleável e dinâmico, que é moldado de acordo com o contexto histórico, social e cultural presente. Assim, é fundamental resgatar alguns entendimentos da academia a respeito da paternidade no século XXI.

O trabalho desenvolvido por Hennigen e Guareschi (2002) busca, nos Estudos Culturais, uma forma alternativa e crítica de se fazer pesquisa no campo da psicologia social, em que as autoras fazem uma reflexão e análise da paternidade na contemporaneidade, a partir de um comercial do Shopping Iguatemi que antecedeu o Dia dos Pais, no ano de 2000. Em função dos estudos sobre a mulher, impulsionados pelo feminismo, e também na perspectiva dos Estudos Culturais, a paternidade

passa a ser vista como uma construção e prática social. As transformações sociais, econômicas e culturais, que se consolidaram na segunda metade do século XX, alteraram as condições femininas e masculinas, tornando necessária a busca por diferentes concepções das relações pessoais e dos laços paternos nas novas configurações familiares. A análise do comercial trouxe à tona reflexões sobre a paternidade e sua intercessão na cultura/mídia, alcançando o objetivo da pesquisa de iniciar uma nova forma, fora do comum, de discutir o tema paternidade.

Bustamante (2005) realizou um trabalho etnográfico, em que utilizou a observação participante e entrevistas com sete homens das camadas populares de Salvador (Brasil), pais de crianças menores de seis anos, e Jonas, um jovem de 20 anos, com quem a autora conversou apenas uma vez, mas cujo depoimento se revelou de grande valia para o estudo. A autora buscou compreender a relação entre o que os informantes vivenciam, o que eles verbalizam (discurso), e o que fazem no seu cotidiano (práticas). Ela entendeu a paternidade como uma experiência construída em vários níveis (socioculturais, relacionais, singulares), em que os aspectos socioculturais correspondem às expectativas preexistentes em relação aos homens: ser provedor de recursos, respeito e autoridade; os aspectos relacionais dizem respeito aos estilos de relacionamento com a mãe das crianças e com os parentes; e a singularidade de cada homem indica diferenças na maneira de assimilar experiências do passado e, conseqüentemente, reproduzi-las no momento presente.

A paternidade apresentada por Freitas *et al.* (2007) é aquela exercida sob as noções de masculinidade e de feminilidade que orientam as representações ideológicas hierarquizantes dos papéis sociais de homens e mulheres, a partir das diferenças biológicas existentes entre os sexos. Nesse estudo, o objetivo foi compreender a emergência do sentimento de paternidade a partir de experiências vivenciadas por homens na gestação e após o nascimento dos filhos. Foram utilizados os depoimentos de sete pais cujos filhos eram atendidos no ambulatório de puericultura de um hospital escola, em João Pessoa (Brasil). Alguns dos critérios estabelecidos para a seleção da amostra foram: residir na região da grande João Pessoa; ter mais de um filho com a companheira, por possibilitar experiência mais ampla de paternidade; morar na mesma residência dos filhos e da companheira; e autorizar o uso do gravador.

Staudt e Wagner (2008) entendem a paternidade como uma construção da inter-relação de aspectos macro e microssistêmicos do contexto sócio-histórico-cultural da paternidade. As autoras não realizaram uma revisão da literatura, mas se propuseram a refletir e fazer um levantamento dos questionamentos sobre postulados e ideias trazidos por trabalhos teóricos e empíricos a respeito da paternidade.

As novas configurações relacionadas à paternidade são vistas por Martins (2009) como fruto de um conjunto de transformações históricas sociais, culturais e de gênero, que não podem ser entendidas e analisadas de maneira autônoma. A autora realizou uma revisão não sistemática da literatura, com o objetivo de discutir a questão da paternidade e sua articulação com o campo da saúde, revendo a relação do homem no cuidado com seus filhos. Embora ela traga uma visão centrada na área da saúde, é interessante o retrato que faz da paternidade, enquanto constructo social.

No estudo de Freitas *et al.* (2009), o objetivo foi analisar os significados atribuídos à paternidade por homens que são pais. Para tal, as autoras entrevistaram 10 homens, cujos filhos eram atendidos no ambulatório de puericultura de um hospital escola, em João Pessoa (Brasil). A paternidade, na sua vivência, foi percebida como um atributo social, em que ela se deu mais como a aquisição de um novo encargo social – campo da responsabilidade – do que como espaço de envolvimento afetivo com o filho.

Para Gabriel e Dias (2011), a paternidade é um fenômeno complexo, com inúmeros enfoques que podem ser adotados para sua compreensão. As autoras chegaram a essa conclusão com base no estudo em que buscaram compreender como vêm sendo construídas as percepções de homens acerca da paternidade, especialmente observando como os homens se descrevem como pais, e como descrevem seus próprios pais como pais. Nesse trabalho a amostra foi de oito homens, que tiveram a primeira experiência de paternidade com idades entre 28 e 41 anos, moravam na cidade de Santa Maria (Brasil), possuíam filhos com até cinco anos de idade, e estavam em união estável com a mãe do filho.

A revisão sistemática de artigos empíricos sobre a paternidade no Brasil, feita por Vieira *et al.* (2014), corrobora o trabalho de Freitas *et al.* (2009) em relação à percepção sobre a paternidade, em que a mesma é vista pelo pai como um novo encargo social, ainda fortemente vinculado à função de provedor material e moral da família.

De forma geral, nas pesquisas apresentadas, a ideia central é trazer um significado à paternidade como categoria de análise, que ressalte sua construção, sua experiência, seu exercício, sua percepção, seu sentimento e suas transformações. A Tabela 3 sintetiza os estudos apresentados.

Tabela 3

Conhecendo a paternidade como categoria de análise

AUTOR	ANO	PATERNIDADE COMO CATEGORIA DE ANÁLISE
Hennigen e Guareschi	2002	A paternidade passa a ser <u>vista</u> como uma <u>construção</u> e <u>prática social</u> .
Bustamante	2005	A paternidade é uma <u>experiência</u> que se <u>constrói</u> em vários níveis (<u>socioculturais</u> , <u>relacionais</u> , <u>singulares</u>).
Freitas, Coelho e Silva	2007	A paternidade é aquela <u>exercida</u> sob as <u>noções</u> de <u>masculinidade</u> e de <u>feminilidade</u> que <u>orientam</u> as <u>representações ideológicas hierarquizantes</u> dos <u>papéis sociais</u> de <u>homens</u> e <u>mulheres</u> , a partir das <u>diferenças biológicas</u> existentes <u>entre os sexos</u> .
Staudt e Wagner	2008	A paternidade é <u>entendida</u> como uma <u>construção</u> da <u>inter-relação</u> de <u>aspectos macro</u> e <u>micros sistêmicos</u> do <u>contexto sócio-histórico-cultural</u> em que a <u>paternidade se encontra</u> .
Martins	2009	As novas configurações relacionadas à paternidade são vistas como fruto de um <u>conjunto</u> de <u>transformações históricas sociais, culturais e de gênero</u> , que <u>não podem</u> ser <u>entendidas</u> e <u>analisadas</u> de <u>maneira autônoma</u> .
Freitas et al.	2009	A paternidade na sua <u>vivência</u> foi percebida como um <u>atributo social</u> , onde a <u>paternidade</u> se deu mais como a <u>aquisição</u> de um <u>novo encargo social</u> – campo da <u>responsabilidade</u> – do que como espaço de envolvimento afetivo com o filho.
Gabriel e Dias	2011	A paternidade é um <u>fenômeno complexo</u> , no qual <u>inúmeros enfoques</u> podem ser <u>adotados</u> para a sua <u>compreensão</u> .
Vieira et al.	2014	Paternidade é <u>concebida</u> pelo pai como um <u>novo encargo social</u> ainda <u>fortemente vinculado</u> à <u>função</u> de <u>provedor material</u> e <u>moral</u> da <u>família</u> .

Além dos estudos acima, que analisam a paternidade como categoria de análise, e também, de alguma forma, a descrevem, buscou-se entender a etimologia da palavra paternidade, a fim de trazer mais luz à sua significação neste trabalho. A palavra paternidade (*paternitās* em latim) é um substantivo derivado da palavra pai (*pater* em latim), que significa genitor ou progenitor, e foi acrescida do sufixo nominal *-idade* (*-itās* em latim) (Cunha, 1982). De acordo com o Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa (2009), a palavra paternidade significa “qualidade ou condição de pai”. Assim, considerando a origem e o significado da palavra paternidade, entende-se que a mesma é uma “qualidade/condição de genitor/progenitor”, ou seja, o vocábulo analisado se revela com um caráter mutável, uma vez que remete à possibilidade de estar ou ser pai.

Dessa forma, tomando como base principal a origem, o significado e os estudos de Hennigen e Guareschi (2002), Bustamante (2005), Freitas *et al.* (2007), Staudt e Wagner (2008), Martins (2009),

Freitas *et al.* (2009); Gabriel e Dias (2011), e Vieira *et al.* (2014), o significado da paternidade neste trabalho é compreendido como uma complexa condição social do homem pai, a qual ganha forma na sociedade por meio dos papéis sociais dos homens e mulheres, a partir das construções históricas, sociais, culturais e de gênero que essa sociedade vivencia.

2.5 Paternidade Contemporânea

Devido às constantes transformações no cenário econômico, social e cultural, percebe-se que, na atualidade, a paternidade passa por um processo de transição (Souza & Benetti, 2009; VIEIRA *et al.*, 2014). O aumento de divórcios e separações cresceu na sociedade, e os especialistas⁴ começaram a apontar os riscos da ausência paterna no desenvolvimento dos filhos (Hennigen, 2010). Tais mudanças têm colocado, frequentemente, a figura do homem pai em conflito com ele mesmo, pois se vê preso aos dilemas da paternidade tradicional, em que o modelo de pai provedor e autoritário prevalece, e as novas categorias da paternidade, cuja figura paterna é caracterizada pelo seu efetivo envolvimento com o filho (Gomes & Resende, 2004; Freitas *et al.*, 2007; Freitas *et al.*, 2009; Souza & Benetti, 2009; Vieira *et al.*, 2014; Humberd *et al.*, 2015; Bernardi, 2017).

O homem pai, nos dias atuais, se vê frente à necessidade de exercer uma paternidade de caráter participativo, mais dentro do dia a dia do filho, em que as emoções e os sentimentos de amorosidade e prazer ganham considerável intensidade (Sutter & Bucher-Maluschke, 2008). Assim, considera-se que a paternidade contemporânea passa por um período de crise, em que a identidade do homem pai assume uma vasta variedade de significados (Humberd *et al.*, 2015).

Nesse contexto surge a figura do “novo pai” (Hennigen & Guareschi, 2002; Cebotarev, 2003; Freitas *et al.*, 2007; Staudt & Wagner, 2008; Sutter & Bucher-Maluschke, 2008; Dommermuth & Kitterød, 2009; Freitas *et al.*, 2009; Souza & Benetti, 2009; Drago & Menandro, 2014; Vieira *et al.*, 2014), do “pai presente” (Gomes & Resende, 2004), ou mesmo da “*involved fatherhood*” (Humberd *et al.*, 2015) e “*new fatherhood*” (Gregory & Milner, 2011), que remete a relação paternal à esfera privada da casa, em que os homens pais aspiram por novas ideologias de paternidade que privilegiem sua participação ativa na criação dos filhos (Balancho, 2004; Humberd *et al.*, 2015).

No entanto, o que se observa é que, de modo geral, a sociedade atual não está preparada para receber essa nova paternidade na sua essência, já que a ideia do “pai envolvente” (Lamb, 1992) e do “*involved father*” (Williams, 2008) requerem do homem pai a participação e o envolvimento ativo na criação do filho, ao mesmo tempo que exigem dele ser flexível o bastante para trazer o sustento da

⁴ Os especialistas são profissionais com *expertise* nas áreas relacionadas ao desenvolvimento infantil, como médicos, psicoterapeutas, peritos em assuntos de família, de nutrição, juristas e psicanalistas (Hennigen, 2010).

família (Burnett *et al.*, 2010; Humberd *et al.*, 2015). Ou seja, a paternidade, como parte da masculinidade, aceita dimensões femininas, como, por exemplo, cuidar dos filhos, mas não aceita que o homem pai não seja o provedor (Costa, 2002). O homem pai acumulou expectativas e responsabilidades, e ao mesmo tempo que se vê engajado em acompanhar as mudanças contemporâneas, ele se sente temeroso em comprometer sua reputação de virilidade e de macho frente a uma sociedade que estimula e valoriza tais características (Staudt & Wagner, 2008), ou seja, a masculinidade entrou em colapso com a paternidade.

Entretanto, mesmo com todas essas novas demandas e expectativas recaindo na figura do homem pai, ainda existe uma real e efetiva desigualdade em relação aos papéis sociais desempenhados por homens e mulheres. É como se os homens se empenhassem para preservar as regalias e privilégios que adquiriram com a dominação masculina (Devreux, 2006).

Corroborando a ideia aglutinadora de o homem pai prover o sustento da família e cuidar do filho, a pesquisa de Sutter e Bucher-Maluschke (2008) revela que a divisão tradicional dos papéis sociais de gênero se mantém nas relações homem-mulher, em que ao homem cabe o papel de provedor da família, reafirmando a associação da paternidade à imagem do trabalho, tal qual a perspectiva tradicional. As autoras ressaltam que o pai cuidador e envolvido com as questões relativas ao filho não se apropria da vida doméstica em si, deixando clara a distinção entre ser pai e ser dono de casa. O envolvimento paterno, do homem pai com o seu filho, tem a função de resgatar a capacidade desse pai de amar, acolher e cuidar, antes afugentada por um passado patriarcal, mas não diminui as desigualdades de gênero no que tange a cuidar do lar e suas respectivas responsabilidades.

A recente pesquisa de Madalozzo e Blofield (2017) mostra que o homem pai casado não muda seu comportamento ou aumenta sua responsabilidade, no que tange a cuidar dos filhos, quando sua esposa trabalha fora, já que a média das horas⁵ gastas por esse pai com o cuidado dos filhos não muda, no caso de a mulher/mãe exercer trabalho remunerado. Evidencia, assim, que esse tempo do homem pai dedicado ao filho é muito mais uma opção dele do que uma questão de responsabilidade parental.

O estudo de Devreux (2006) mostra que as mulheres francesas dedicam, em média, 30 horas semanais aos cuidados da casa e dos filhos, enquanto os homens franceses dedicam, em média, 15 horas. Nessa pesquisa, a autora revela que o fenômeno dos “novos pais” só diz respeito a um pai em cada quatro, e ressalta que tal fenômeno é uma construção ideológica, não condizente com a realidade da vida familiar e da divisão do trabalho entre os sexos.

⁵ O homem pai casado gasta, em média, 27 horas semanais no cuidado com os filhos (Madalozzo & Blofield, 2017).

As pesquisas de Jablonski (2010) e Bruschini e Ricoldi (2012) evidenciam que as atividades relacionadas à manutenção, responsabilidade e cuidado do lar continuam sendo de incumbência feminina, isto é, a divisão das tarefas domésticas, ou mesmo os ditos “afazeres domésticos”, fazem mais parte do discurso do que efetivamente da prática, nos lares brasileiros. Embora muitos homens se julguem participativos em relação aos trabalhos domésticos, eles o fazem em forma de “ajuda” (Wagner, Predebon, Mosmann, & Verza., 2005; Jablonski, 2010; Bruschini & Ricoldi, 2012), conotando, primeiro, que tal tarefa é uma atribuição da mulher, ou seja, os homens apenas “ajudam” na execução, mas não tomam a reponsabilidade para si, e, em segundo, que essa “ajuda” assume um significado de algo que faltou ser realizado, ou se trata de uma tarefa que o homem gosta ou prefere fazer (Bruschini & Ricoldi, 2012).

Os dados mais recentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD Contínua 2016, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2017), mostram que 90,6% das mulheres e 74,1% dos homens realizaram “afazeres domésticos”⁶ ou cuidados de pessoas. Embora o percentual de homens participando das tarefas do lar ou de cuidados seja representativo, mais uma vez fica evidente que as mulheres ainda são as principais responsáveis pela execução de tais atividades. Apenas nas atividades relacionadas ao lazer, como, por exemplo, hora de ler, jogar ou brincar, mulheres e homens se aproximaram nas estatísticas da PNAD Contínua 2016 (IBGE, 2017), em que 74% das mulheres assumiram tal tarefa, contra 72% dos homens. Entre os quesitos da pesquisa, é válido ressaltar que apenas o item referente aos pequenos reparos, como trocar lâmpada e consertar aparelhos, os homens tiveram 59% de representatividade frente às mulheres, com 34%.

Em relação às horas dedicadas aos afazeres domésticos e a cuidar das crianças, em 2016, somando-se as horas dedicadas a essas atividades no domicílio e à ocupação propriamente dita, as mulheres trabalharam mais do que os homens, com uma carga horária média que ultrapassou 54 horas semanais; os homens trabalharam, em média, 51,5 horas semanais (IBGE, 2017). Considerando o tempo dedicado somente aos afazeres domésticos e aos cuidados de pessoas, as mulheres trabalharam praticamente o dobro do tempo – 20,9 horas semanais contra 11,1 – em relação aos homens nessas atividades (IBGE, 2017). A Figura 2 apresenta esses dados.

⁶ De acordo com a síntese de indicadores da PNAD 2015, entende-se por afazeres domésticos a realização, no domicílio de residência, de tarefas como: arrumar ou limpar toda ou parte da moradia; cozinhar ou preparar alimentos, passar roupa, lavar roupa ou louça, utilizando, ou não, aparelhos eletrodomésticos para executar estas tarefas para si ou para outro(s) morador(es); orientar ou dirigir trabalhadores domésticos na execução das tarefas domésticas; cuidar de filhos ou menores moradores; limpar o quintal ou terreno que circunda a residência (IBGE, 2016).

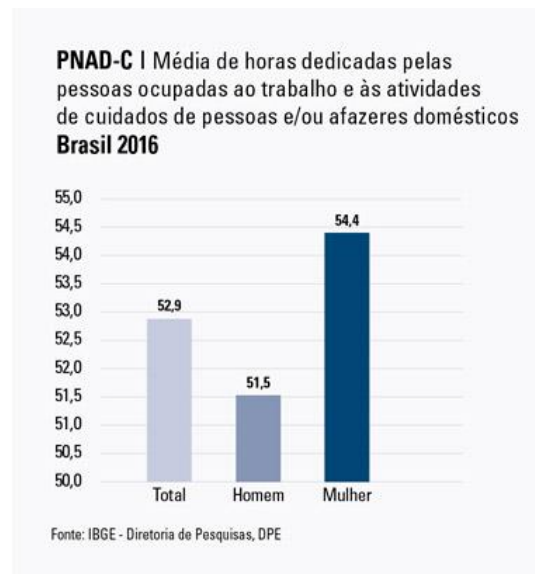


Figura 2. Gráficos PNAD Contínua 2016
Fonte: IBGE (2017).

De forma geral, observa-se que a divisão das tarefas do lar, criação e educação dos filhos não acompanham de maneira proporcional as transformações resultantes da maior participação da mulher no mercado de trabalho e de sua participação no sustento econômico do lar (Wagner *et al.*, 2005). Mesmo com o maior desempenho e participação dos homens no cuidado dos filhos e nas tarefas domésticas, a maior presença feminina na esfera pública não é proporcional à atuação do homem na esfera privada (Staudt & Wagner, 2008).

Todavia, é certo que os novos significados sobre paternidade e, conseqüentemente, sobre o que é ser pai, passam por significativas mudanças na sociedade ocidental, tentando colocar a ideologia de provedor como complementar a toda a complexidade que envolve a questão da paternidade na vida social do homem, da mulher e, de forma geral, de todo o núcleo familiar (Silva & Piccinini, 2007; Williams, 2008; Souza & Benetti, 2009; Vieira *et al.*, 2014; Børve & Bungum, 2015). A rejeição aos antigos modelos de paternidade e masculinidade não significa que foram excluídos do imaginário social, mas sim que outros modelos se configuram e também promovem transformações no âmbito das relações materiais e históricas que os sujeitos estabelecem entre si nos meios sociais (Perucchi & Beirão, 2007).

2.6 Paternidade e organização

O gênero é uma construção social que molda as relações entre homens e mulheres, assim como os papéis que esses atores sociais assumem na sociedade e as respectivas relações de poder estabelecidas entre eles (Costa, 2010; Flores-Pereira, 2012; Medeiros & Valadão, 2011). A complexa

temática do gênero invade o ambiente familiar, assim como a sociedade, não se limitando às discussões inerentes ao ambiente organizacional (Medeiros & Valadão, 2011). Assim, percebe-se que as atuais mudanças nas relações familiares e sociais chamam a atenção para o estudo de um membro familiar específico, o homem pai, o qual muitas vezes é negligenciado nos trabalhos que envolvem as organizações.

Muitos países, empresas, governos e órgãos regionais desenvolveram suporte ao homem pai trabalhador; particularmente, desde o final da década de 1990, a licença parental e a possibilidade de flexibilidade no trabalho, principalmente nos países nórdicos⁷, se expandiram para o homem pai (O'Brien *et al.*, 2007).

É possível encontrar na literatura acadêmica uma variedade de estudos que focam a evolução da mulher e o papel de mãe no ambiente organizacional, mas são poucos os que ressaltam a figura do homem pai na empresa. Na temática organizacional envolvendo a paternidade, existem pesquisas europeias que abordam as questões da licença parental e da licença paternidade (Dermott, 2001; O'Brien *et al.*, 2007; Romero-Balsas *et al.*, 2013; Miller, 2011), e também estudos estadunidenses e europeus que ressaltam o conflito/relação trabalho e família/pessoal (DeLong & DeLong, 1992; Aaltio-Marjosola & Lehtinen, 1998; Halford, 2006; Dommermuth & Kitterød, 2009; Burnett *et al.*, 2013; Børve & Bungum, 2015; Humberd *et al.*, 2015). No Brasil, pesquisas sobre paternidade e empresa não são representativas na academia; o que se constata, mesmo diante de diferentes abordagens, são estudos que revelam uma nova paternidade (Hennigen & Guareschi, 2002; Balancho, 2004; Gomes & Resende, 2004; Bustamante, 2005; Freitas *et al.*, 2007; Silva & Piccinini, 2007; Staudt & Wagner, 2008; Sutter & Bucher-Maluschke, 2008; Souza & Benetti, 2009; Freitas *et al.*, 2009; Gabriel & Dias, 2011; Drago & Menandro, 2014; Vieira *et al.*, 2014).

Souza e Benetti (2009) mostram que, no período de 2000 a 2007, o número de estudos sobre paternidade no Brasil foi representativo, se comparado à produção mundial. Isso revela um interesse pelo papel do homem na família, a fim de trazer reflexão e questionamentos sobre as relações familiares, no que tange ao incentivo ao envolvimento paterno na família. As autoras observam que os trabalhos internacionais sobre paternidade estão direcionados aos fatores históricos, políticos e sociais, enquanto no Brasil o interesse se concentra na discussão das características da paternidade na adolescência; isto resalta um problema social característico do contexto brasileiro, minimizando a análise da relação entre paternidade e organização e as discussões sobre as variáveis

⁷ Os países nórdicos foram pioneiros em desenvolver políticas inovadoras em relação ao trabalho-família (O'Brien *et al.*, 2007).

socioeconômicas⁸ e a paternidade. Atrelada às condições sociais e pessoais do homem pai, o que se observa é a construção de um novo sentido de paternidade, no contexto brasileiro.

Dessa forma, constata-se que os estudos internacionais (europeus e estadunidenses) e, principalmente, os nacionais, sobre paternidade e suas transformações, no que se refere ao ambiente organizacional, estão em estágio inicial, necessitando de maior atenção em meio às importantes mudanças da contemporaneidade. Como analisado no capítulo anterior, o homem pai passou a ser o ator coadjuvante da esfera familiar, limitando sua paternidade aos passatempos com os filhos e às obrigações financeiras inerentes à família.

A globalização e seu impacto nas sociedades ocidentais representam uma reação contrária ao estímulo do envolvimento paterno (Børve & Bungum, 2015), ou seja, das práticas de paternidade que valorizam o “novo pai”⁹, o “pai presente”¹⁰, a “*involved fatherhood*”¹¹ ou mesmo a “*new fatherhood*”¹². Quanto mais as fronteiras do universo privado, inerentes à casa, colidirem com os aspectos da organização, parte do universo público do trabalho, novas possibilidades de acomodação entre paternidade e organização emergirão (Halford, 2006), e, conseqüentemente, irão compor o contexto social futuro.

No estudo de Burnett *et al.* (2013), além da revisão sobre paternidade na literatura de gênero e organização, a preocupação foi entender o que desencorajava os homens pais trabalhadores da Inglaterra a usufruírem das políticas corporativas, destinadas a facilitar o exercício da paternidade e da maternidade perante a vida laboral. Para esses autores, o homem pai trabalhador é comparado a um fantasma, já que os homens, enquanto masculinos, são vistos e respeitados nas empresas, mas o homem pai, no exercício da paternidade, é invisível no meio organizacional. A pesquisa revela que os homens pais se sentem excluídos dentro da organização, pois a sua decisão de utilizar os benefícios da empresa está baseada na relação com seus pares e seus superiores, assim como nas diferenças entre os gêneros no ambiente corporativo. Os homens pais, formalmente, são incluídos nas políticas corporativas, mas na prática, na maioria das vezes, eles se sentem à margem dessas políticas, já que o papel esperado do homem é o de prover, e o da mulher é cuidar da casa e dos filhos (Burnett *et al.*, 2013). Dessa forma, a decisão desse homem pai toma um caráter subjetivo e dependente de suas relações no ambiente de trabalho, fazendo com que a organização repense a maneira como está desenvolvendo sua relação com o homem trabalhador pai.

⁸ A discussão das variáveis socioeconômicas é importante, já que as condições sociais da sociedade brasileira possuem impacto significativo nas questões familiares (Souza & Benetti, 2009).

⁹ Já citados anteriormente: Hennigen & Guareschi, 2002; Cebotarev, 2003; Freitas *et al.*, 2007; Staudt & Wagner, 2008; Sutter & Bucher-Maluschke, 2008; Dommermuth & Kitterød, 2009; Freitas *et al.*, 2009; Souza & Benetti, 2009; Drago & Menandro, 2014; Vieira *et al.*, 2014.

¹⁰ Já citado anteriormente: Gomes & Resende, 2004.

¹¹ Já citado anteriormente: Humbert *et al.*, 2015.

¹² Já citado anteriormente: Gregory & Milner, 2011.

A explícita ligação entre trabalho e paternidade fica evidente quando Dommermuth e Kitterød (2009), em sua análise empírica baseada na *Norway's Labour Force Survey*¹³ [LFS] 2005, mostram que a paternidade impacta as horas trabalhadas do homem pai norueguês. Os autores não explicam o motivo de tal descompasso entre horas trabalhadas e paternidade, mas revelam que homens com filhos pequenos, especialmente com o primeiro filho, trabalham menos horas; mas, em contrapartida, homens pais que possuem crianças em idade escolar trabalham mais horas, se comparados aos homens que não são pais e a homens com filhos pequenos. Essa relação revela que o homem pai trabalhador é afetado diretamente pela paternidade, e que, de alguma forma, o cenário econômico e o papel social desse homem entram em colapso com o mundo corporativo e o âmbito familiar, gerando possíveis conflitos trabalho-família.

Estudos brasileiros, como os de Vieira *et al.* (2014) e Martins (2009), ressaltam que, de forma geral, o trabalho influencia o exercício da paternidade, seja por conta das reponsabilidades oriundas do meio corporativo ou pelas horas gastas com deslocamento e com o próprio serviço, que acabam diminuindo a presença desse homem pai junto a seus filhos. Como o sustento dos filhos ainda é considerado uma responsabilidade masculina, o trabalho remunerado torna-se uma referência importante nas concepções de paternidade e masculinidade no Brasil (Costa, 2002).

A pesquisa de Madalozzo e Blofield (2017), com famílias de baixa renda de São Paulo (Brasil), evidencia uma relação positiva entre mercado de trabalho e paternidade, na qual o fato de o homem ser pai lhe propicia uma maior chance de emprego, já que alguns empregadores preferem contratar homens com filhos, por considerá-los mais responsáveis. Corroborando a ideia de que o homem pai é visto como tendo mais responsabilidade, Arilha (2001) mostra que o casamento e a paternidade ressaltam a passagem da vida adulta do homem, por conta da responsabilidade moral e econômica que este “status” acarreta, o qual não é condizente com a vida do jovem homem solteiro, marcada pela expressão brasileira de “zoeira”.

A revista Crescer, reconhecida no mercado brasileiro como referência em notícias para pais e mães, em uma reportagem de Cinthia Dalpino do dia 5 de dezembro de 2017, aponta que o pai costuma ganhar certo “status” no trabalho por causa do nascimento de um filho, enquanto a mulher continua sofrendo preconceito, seja devido à licença maternidade, seja devido às reponsabilidades e acontecimentos inerentes à função de cuidar do filho. É como se, para o homem, o ato de “fazer filhos” comprovasse o atributo físico da paternidade, e conseguir sustentá-los e educá-los comprovasse seu atributo moral como homem pai (Costa, 2002).

¹³ Pesquisa sobre a Força de Trabalho Norueguesa de 2005 (livre tradução da autora).

O conflito, para o homem pai, em atender às expectativas da nova paternidade dentro do contexto organizacional se revela nas múltiplas identidades paternas apresentadas por Humbert *et al.* (2015), pois elas se confundem, se misturam às concepções tradicionais e emergentes de paternidade (Vieira *et al.*, 2014). A maneira como o homem pai se vê e se identifica no trabalho apresenta uma série de possibilidades para se pensar como é possível alterar o *status quo* das empresas, no que tange às políticas e práticas corporativas que tentam minimizar os percalços do exercício da paternidade na organização.

Os homens pais, cada vez mais, se sentem motivados a construir uma paternidade com maior envolvimento, no intuito de trazer novas possibilidades de acomodação entre paternidade e vida profissional (Staudt & Wagner, 2008). A reconstrução e redefinição do papel masculino e da paternidade, assim como da maternidade e da própria família, mostram que as empresas não estão conseguindo lidar com a esfera privada, da casa, de seus trabalhadores homens e mulheres, já que aquilo que é considerado prática organizacional vantajosa para o exercício da paternidade acaba não sendo utilizado pelos homens pais da organização (Burnett *et al.*, 2013).

2.7. Paternidade e mídia brasileira

Embora não existam dados numéricos comprobatórios da quantidade de homens pais que estão deixando as organizações para serem senhores de seu próprio tempo e se dedicarem a uma paternidade mais participativa, nota-se que o interesse por esse perfil de homens cresceu, o que é evidenciado pelo surgimento de programas de TV (Papel de Pai –do canal GNT), blogs (Blog do Papai; Blog Pai Mala), *sites* (Papai Comédia; Papo de homem) e livros (Papai Comédia – da descoberta ao parto humanizado; O Papai é Pop), destinados especificamente a eles. Na maioria desses meios de comunicação, o que se apresenta é um homem pai autônomo ou que trabalha meio período, disposto a vivenciar de forma plena a paternidade, participando ativamente da criação dos filhos.

A abordagem paterna, que ressalta a figura do homem pai como envolvido na vida do filho, também é apresentada em comerciais, como mostra o trabalho de Hennigen (2010), ao analisar o comercial das Lojas Renner para a campanha do Dia dos Pais de 2000. Nesse comercial revela-se a tensão entre a esfera pública, o mundo do trabalho, e a esfera privada, o espaço da casa/família, em que o ideário do “novo pai” é exaltado e, de certa forma, questionado, quando, ao final da peça publicitária, ouve-se a frase (de caráter subjetivo) “nunca esqueça o seu compromisso mais importante: ser pai”. O que se observa é o posicionamento supervalorizado do homem pai no que tange à participação ativa, envolvente, e de considerável empenho, em todas as dimensões dos

cuidados e educação do filho (Lamb, 1992). O filho assume um posto superior ao próprio trabalho do pai, fonte de sustento, quando esse homem pai precisa fazer uma escolha entre essas duas esferas (trabalho e família), construindo, de maneira subjetiva, o significado dessa “nova paternidade” (Lamb, 1992; Cebotarev, 2003; Souza & Benetti, 2009).

A mídia, como importante meio para construções identitárias, ganha lugar privilegiado na circulação dos discursos na sociedade (Hennigen & Guareschi, 2002), que evidenciam e potencializam esse novo homem pai. No entanto, muito dos dados e da própria imagem que se exhibe a respeito dessa nova paternidade são de natureza jornalística, não se podendo confirmar que os homens que figuram em tais peças publicitárias sejam realmente representativos da sociedade (Lamb, 1992). Paralelamente a todo esse discurso da mídia, o mundo ocidental se apresenta de forma inconsistente, onde a mulher pode ser vista como tentando ocupar um mundo do qual não teria condições de dar conta, enquanto os homens estariam deixando de ser homens, revelando, de forma sutil, que esse discurso não corresponde à prática (Staudt & Wagner, 2008).

Todavia, salta aos olhos essa perspectiva contemporânea, emergente, e participativa da paternidade, em que as empresas precisam estar atentas para promoverem ações inovadoras em relação à diversidade de gênero no ambiente organizacional (Kaplan, 2017). O homem e a mulher são complementares em seus papéis sociais, e a mudança de um impacta a mudança do outro, e assim, sucessivamente.

Dessa forma, pode-se depreender que, enquanto as empresas não se reinventarem frente às demandas de sua força de trabalho, estarão fazendo “mais do mesmo”, apenas criando ações afirmativas sem foco nos próximos passos, no futuro.

3 Configurações Familiares: A Família *Dual Career*

As lutas e o fortalecimento do movimento feminista, assim como as conquistas sociais em relação à elevação de seu nível educacional (Andrade *et al.*, 2010) propiciaram à mulher uma participação efetiva no mercado de trabalho, trazendo à tona certo incômodo social gerado por conta do seu deslocamento do ambiente doméstico, da casa, para o espaço público do trabalho, dominado até então pelos homens (Diniz, 1999; Andrade *et al.*, 2010; Santos & Casado, 2011; Barham & Vanalli, 2012; Berlato & Corrêa, 2017). Tais mudanças abalaram o *status quo* social, cultural e de gênero, já que os papéis sociais dos homens e das mulheres foram afetados, provocando mudanças na organização familiar (Oliveira & Peloso, 2004; Wagner & Staudt, 2008; Hashimoto & Simões, 2012).

É interessante ressaltar que a descoberta e distribuição da pílula anticoncepcional, a reprodução assistida, as mudanças nas leis que regulam os direitos da criança e do adolescente (Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA) e a sociedade conjugal, como também aquelas que não mais discriminam filhos legítimos e ilegítimos, além da prática do exame de DNA para confirmação da paternidade, foram fatores responsáveis pelas transformações do grupo familiar, e ajudaram a influenciar as condutas comportamentais sociais de homens e mulheres e, conseqüentemente, os papéis de mãe e pai (Avena & Rabinovich, 2016).

De acordo com o estudo de Cúnico e Arpini (2013), é importante contextualizar a evolução da instituição familiar e distingui-la em três fases: 1) a tradicional, em que o principal objetivo era a transmissão do patrimônio por meio do casamento arranjado entre os pais dos noivos, ocorriam numa idade precoce, e prescindiam do amor para se consolidar, isto é, a vida sexual e afetiva do futuro casal não era levada em consideração no contrato do casamento; 2) a moderna, ou família nuclear e/ou família conjugal burguesa, em que a ideia principal era a distinção entre os papéis sociais de gênero, assim como toda a divisão de tarefas no ambiente familiar, em que o homem/pai era o provedor da casa e a mulher/mãe estava destinada aos cuidados do lar e dos filhos (Jablonski, 2010; Bossardi, Gomes, Bolze, Crepaldi & Vieira, 2016), e o homem possuía uma posição social privilegiada e superior à da mulher; e 3) a contemporânea ou pós-moderna, em que a emancipação feminina, a busca pela democracia, e a afirmação dos direitos de cidadania ganham destaque e marcam uma nova época de transformações sociais na família (Goldani, 1994), e o papel da mulher ganha novas configurações sociais que impactam a forma de ser mãe e, adicionalmente, a de ser pai.

De algum modo, a atual família contemporânea ou pós-moderna, apresentada por Cúnico e Arpini (2013), encontra-se em crise, uma vez que, até meados do século XX, o trabalho era considerado prerrogativa dos homens e o cuidado da casa e a educação dos filhos eram atribuições da

mulher (Diniz, 1999). Com as mudanças sociais e econômicas da atualidade (Perucchi & Beirão, 2007; Jablonski, 2010), o que se observa é uma indagação sobre as novas configurações e dinâmicas familiares, que causam estranhamento às novas identidades masculinas e femininas, colocando a superioridade do homem em xeque (Jablonski, 1999; Santos & Casado, 2011). Nesta nova lógica, reforça-se uma sociedade menos masculinizada, na qual a mulher se assenta na esfera produtiva do trabalho e, similarmente, apropria-se das funções antes destinadas somente aos homens (Santos & Casado, 2011).

Nesse contexto de intensas mudanças, a família é considerada a esfera primordial da vida cotidiana, uma vez que ela supre as primeiras e principais necessidades das pessoas, como, por exemplo, as de acolhimento, afeto, cuidado, atenção, reconhecimento e continência (Avena & Rabinovich, 2016). Segundo as autoras, a instituição familiar constitui os indivíduos enquanto pessoas, e, de maneira paulatina, mediante sua intermediação, vão compartilhando a vida social e fazendo parte de certa cultura. Corroborando essa ideia, a família, na perspectiva sistêmica, é considerada um complexo sistema de relações em constante transformação, e também um lugar de compartilhamento e pertencimento (Silva & Rabinovich, 2016). Na pesquisa de Wagner e Staudt (2008), a família é revelada como um agrupamento social humano que, para se organizar ao longo da história, criou atribuições e papéis sociais para cada um de seus membros. Dessa forma, dado o contexto social, não se pode definir um único modelo de família, mas múltiplas configurações que dizem respeito a vastos modelos e arranjos familiares (Silva & Rabinovich, 2016).

Duxbury, Lyons e Higgins (2007) apresentam uma nova tipologia de família, em que os cônjuges são ativos no mercado de trabalho, e se evidencia a complexa relação entre trabalho, família e gênero. Os autores mostram que o “*status*” ocupacional, aquele diretamente relacionado ao cargo ocupado na organização, possui um efeito combinado com o gênero. De certa forma, o tipo de família, cujos cônjuges são ativos no mercado de trabalho, é afetado pelo “*status*” ocupacional que o marido ou a esposa possuem. Esta situação aumenta a atenção dada à questão do gênero, quando se estudam casais em que ambos são ativos no meio organizacional, assim como à discussão dos papéis sociais dos homens e das mulheres.

Diante da pluralidade de formas conjugais e familiares que ocorrem atualmente, Diniz (1996, 1999) apresenta o arranjo familiar conhecido como casamento tradicional ou normativo, no qual a mulher não mantém vínculo empregatício e o homem é o responsável por prover financeiramente a família; nesse modelo, observa-se uma clara delimitação de papéis entre o homem e a mulher. Como variação dessa configuração tradicional, existem os casais denominados “*two person career couples*”,

em que a mulher “trabalha” para desenvolver a vida profissional do marido, e o trabalho é efetuado de forma conjunta com o único objetivo de construir e manter a posição privilegiada, o *status* econômico e social do casal. A autora ressalta os modelos familiares em que o casal trabalha fora em tempo integral, e que são divididos em três categorias, baseadas nas relações conjugais e no desenvolvimento profissional/carreira: 1) mistos – casais em que um cônjuge pode estar envolvido com uma carreira e o outro com um trabalho; 2) duplo trabalho – *dual worker* – casais envolvidos com atividades de baixo grau de instrução e com poucas chances de progressão profissional, e que consiste em um trabalho com aspirações financeiras, exclusivamente para o sustento; e 3) dupla carreira – *dual career* – casais que estão focados no seu desempenho profissional, no intuito de alcançar uma boa “carreira”, que exige um alto grau de instrução e treinamento constante.

Para compreender as famílias *dual worker* e *dual career*, é importante fazer a distinção entre trabalho e desenvolvimento profissional/carreira (Diniz, 1996; Santos & Casado, 2011). O trabalho é aquele relacionado apenas com a recompensa financeira, que proporciona o sustento da família, e as profissões relacionadas a essa perspectiva são aquelas que não demandam, depois de um dia de trabalho, nenhum investimento da pessoa que a exerce (Diniz, 1999). Já o desenvolvimento profissional atrelado a uma “carreira” requer um alto interesse e investimento pessoal, pois as demandas do trabalho invadem outras áreas da vida, como, por exemplo, a instituição familiar (Diniz, 1999). As profissões do casal que prioriza o desenvolvimento profissional costumam ter melhores remunerações e maior *status* social (Diniz, 1996).

Esclarecida a diferença entre trabalho e desenvolvimento profissional/carreira, assim como os principais arranjos familiares da atualidade, para se atingir os objetivos desta pesquisa, o foco é a família *dual career*, pois entende-se que esse contexto familiar evidencia a relação triade entre a carreira do pai, o exercício da paternidade na família, e a organização (Berlato & Corrêa, 2017). Mesmo com a explanação de que nem todos os casais que trabalham pertencem à família *dual career*, é preciso ressaltar que, ao mesmo tempo que o tema “carreira” não é o ponto focal deste trabalho, ele se faz presente como pano de fundo na discussão e conceituação dessa configuração familiar (Santos & Casado, 2011).

É válido esclarecer que, a partir daqui, se utilizará o termo em inglês – *dual career* – pois a tradução de “*dual career*” para o português pode passar a ideia equivocada de que se está falando de uma única pessoa com duas carreiras; já o termo em inglês se refere única e exclusivamente à carreira do casal (Berlato & Corrêa, 2017).

A união de um homem e uma mulher, que buscam em conjunto construir uma família sem abrir mão do desenvolvimento profissional, é a conceituação de *dual career*, exposta no trabalho de Berlato e Corrêa (2017), que é o que mais se identifica com a proposta deste estudo. As autoras evidenciam que, além das questões relacionadas diretamente à família e à carreira, os trabalhos nessa área mostram como os cônjuges enfrentam e priorizam suas escolhas nessa configuração familiar. Casais *dual career* possuem níveis altos de educação formal (Diniz, 1999; Duxbury *et al.*, 2007), são mais harmônicos no que tange à igualdade nas funções relacionadas ao trabalho e ao que não é trabalho, existindo uma maior negociação entre os cônjuges; e eles também almejam construir, de forma conjunta, uma família que possua alto nível socioeconômico (Duxbury *et al.*, 2007). Isso revela possíveis características do perfil profissional com que as empresas precisarão lidar, por meio de suas práticas de gestão de pessoas (Berlato & Corrêa, 2017). A tendência é que, cada vez mais, as organizações recebam casais *dual career* e, para não perder esse capital intelectual, é preciso que seus modelos de gestão de pessoas acompanhem as mudanças sociais contemporâneas.

Destaca-se que o estudo de Berlato (2015) identificou cinco tipos de *dual career*: familista coordenado (Mulher), familista convencional (Homem), carreirista coordenado (Homem), carreirista convencional (Mulher), e acrobata. Os grupos familista e carreirista foram separados em dois grupos, de acordo com a variável sexo (homem ou mulher), em que casais familistas se dedicam mais ao âmbito familiar do que à carreira; por sua vez, os casais carreiristas são o oposto dos familistas, isto é, se dedicam mais à carreira do que à família, e os casais acrobatas são os que melhor equilibram carreira e família. Nesse estudo, a autora buscou mostrar o perfil do casal brasileiro¹⁴ que vive no contexto familiar *dual career*, considerando como esse casal administra seu tempo para conciliar trabalho e família.

No modelo conceitual de *dual career* apresentado por Berlato e Corrêa (2017), existem três importantes dimensões que influenciam e são também influenciadas: A) a sociocultural, em que se considera a construção histórica das relações de poder entre homens e mulheres, a divisão de tarefas e responsabilidades, e os papéis sociais masculinos e femininos, que foram legitimados pela sociedade; B) a individual, representada por casais que combinam família com carreira, e são aqueles que efetivamente vivem a *dual career*; e C) a organizacional, que traz a perspectiva da organização, na qual os cônjuges enfrentam o equilíbrio entre as exigências familiares e o desenvolvimento profissional. Na Figura 3 é possível observar que as dimensões do modelo são afetadas e afetam umas às outras, exceto a dimensão sociocultural, que apenas impacta as outras duas dimensões.

¹⁴ A autora utilizou o banco de dados do Programa de Relacionamento com Alumni: ex-alunos de graduação e pós-graduação dos cursos de Administração de Empresas, Economia e Contabilidade da Universidade de São Paulo - USP, casados ou morando juntos.

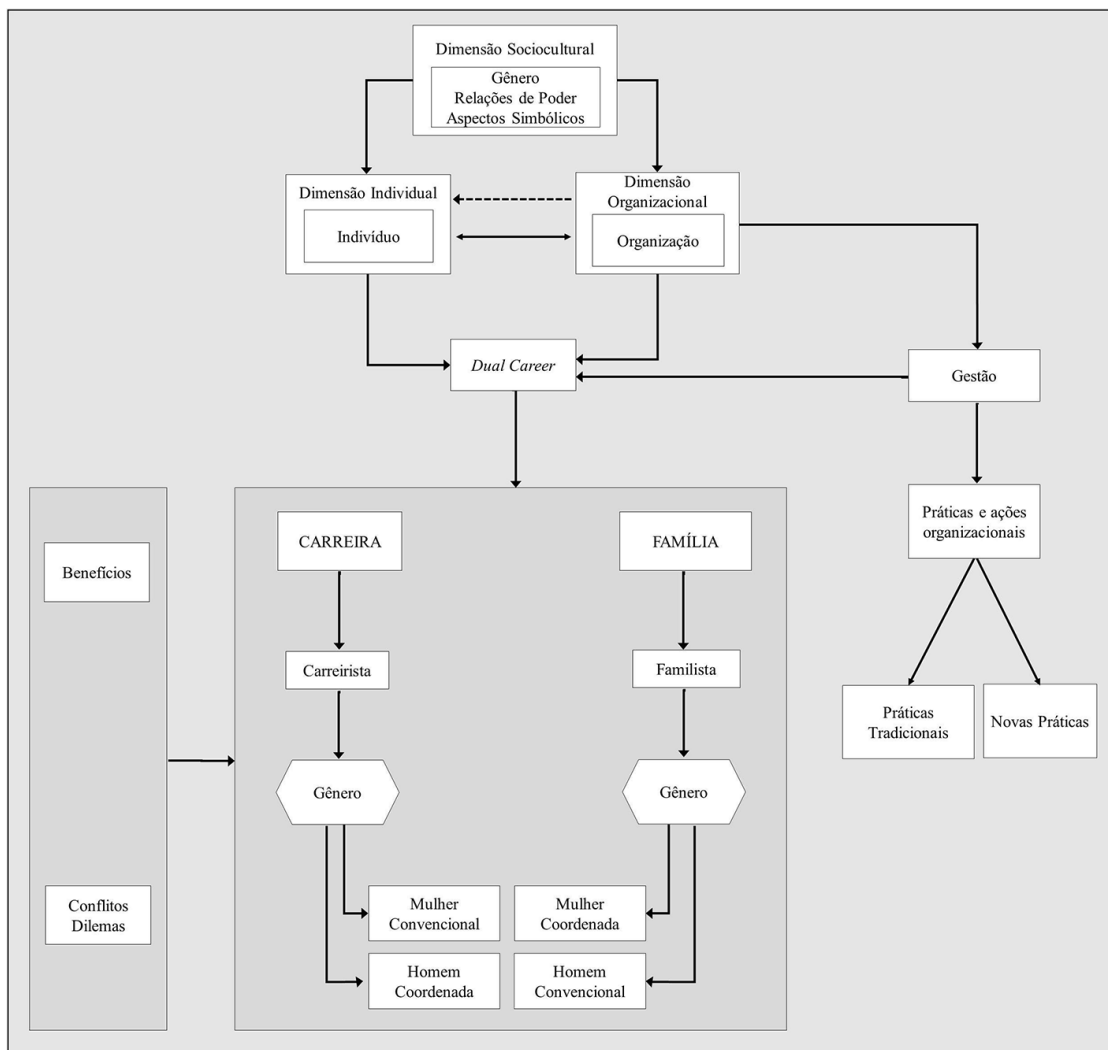


Figura 3. Modelo conceitual de *dual career*
 Fonte: (Berlato & Corrêa, 2017, p. 238).

Assim, no intuito de detalhar os fatores externos, como a organização, a sociedade e a cultura, conclui-se que o modelo conceitual de *dual career* reflete aspectos relacionados ao gênero, às relações de poder e ao simbolismo, os quais influenciam a construção da relação entre o casal e, conseqüentemente, as construções sociais que nortearão as decisões e direções, não só dos casais *dual career*, mas de toda a sociedade.

4 Construcionismo Social

O construcionismo social é decorrente de três movimentos interdependentes: “na Filosofia, como uma reação ao representacionismo; na Sociologia do Conhecimento, como uma desconstrução da retórica da verdade, e na Política, como busca de *empowerment* de grupos socialmente marginalizados” (Spink & Frezza, 2013, p. 6).

De forma geral, a episteme do construcionismo social vai contra uma “epistemologia empírica e realista ingênua, que acredita que possa haver algum tipo de entendimento direto, não mediado, do mundo empírico, e que o conhecimento (ou seja, a mente) simplesmente reflete ou espelha o que ‘está lá fora’” (Schwandt, 2006, p. 201). Corroborando essa ideia, Gergen (2009) revela que o construcionismo social se opõe àquele conhecimento que copia os contornos do mundo, isto é, ele rejeita que o conhecimento adquirido seja um espelho do mundo real.

O conhecimento, no construcionismo social, não é tomado como uma coisa que as pessoas retêm em suas cabeças, mas sim algo que é construído em conjunto, e que considera a exterioridade dos processos internos à mente e as estruturas da interação humana (Spink & Frezza, 2013; Spink & Medrado, 2013). O conhecimento é visto como dependente de um processo característico ao organismo, e as tendências inerentes aos humanos de pensar, categorizar ou processar informações são de vital importância na configuração desse conhecimento, já que vão além das características do mundo dado por si mesmo (Gergen, 2009).

Para Gergen (2009, p. 301) “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)”. De acordo com Warmling, Campos, Menezes, Lindner e Coelho (2017), a conduta construcionista assume que:

A realidade na qual vivemos é criada a partir das relações, da interação entre as pessoas, das pessoas com os objetos e com a natureza. [...] Na pesquisa construcionista, se assume que as realidades e conhecimento são mantidos por processos sociais, nos quais estão envolvidas ações conjuntas, que se tornam padrões, dos quais emergem valores e expectativas, e estes últimos adquirem um caráter de realidade (Warmling *et al.*, 2017, p. 1370).

Na investigação construcionista, as diversas formas de construção do mundo consideram as bases históricas e culturais de seus respectivos contextos (Gergen, 2009). Por isso, ressalta que:

Os termos com os quais entendemos o mundo são artefatos sociais, produtos historicamente situados de intercâmbios entre as pessoas. Do ponto de vista construcionista, o processo de

compreensão não é automaticamente conduzido pelas forças da natureza, mas é o resultado de um empreendimento ativo, cooperativo, de pessoas em relação. (Gergen, 2009, p. 303).

Nesse sentido, destacam-se os processos de tipificação, institucionalização e socialização propostos por Berger e Luckmann (2009). Na tipificação, depreende-se que a realidade da vida cotidiana contém esquemas tipificadores, como, por exemplo, os preconceitos citados por Spink e Frezza (2013), em que a sociedade nada mais é do que um produto humano, cuja realidade é socialmente construída nas interações face a face. A institucionalização é marcada pela ocorrência da tipificação recíproca de ações habituais entre os atores. As tipificações recíprocas das ações são construídas no decorrer de uma história compartilhada, em que se tornam hábitos, ganham autonomia e se institucionalizam. Por último, o processo de socialização é a interiorização da realidade, que ocorre por meio da socialização primária e secundária, e é também um instrumento de conservação dessa realidade. No entanto, o fato de o processo de socialização ser um meio de conservar a realidade não implica a possibilidade de a realidade ser transformada por meio do processo de ressocialização de uma realidade não familiar, gerando assim certa transformação social.

Dados os esclarecimentos acima, e o objetivo do trabalho de compreender as experiências de paternidade vivenciadas pelo homem pai, em contexto familiar *dual career*, no ambiente organizacional, é importante mostrar que a escolha da perspectiva construcionista como abordagem epistemológica neste trabalho se faz por considerar a realidade como uma construção social (Berger & Luckmann, 2009; Spink & Frezza, 2013; Spink & Medrado, 2013), a qual está sujeita às bases históricas e culturais da sociedade (Gergen, 2009). Também se considera a ideia de que a investigação construcionista é uma forma de observar fenômenos sociais, os quais sofrem rupturas históricas e culturais que podem se transformar, ao longo do tempo, e produzir nova ordem social (Spink & Medrado, 2013).

A abordagem construcionista está em constante reconstrução, representando uma postura filosófica, a qual não é legitimada como uma verdade, em detrimento de outras perspectivas discursivas (Warmling *et al.*, 2017).

5 Percurso Metodológico

A metodologia de um estudo implica muitos caminhos distintos; logo, nesta parte da pesquisa são apresentados: 1) O tipo de Pesquisa; 2) Entrevista Narrativa; 3) “Reconhecendo o Terreno” – uma Pesquisa Preliminar; 4) Os Informantes da Pesquisa; e 5) Análise Narrativa.

5.1 O tipo de pesquisa

Por conta do pouco conhecimento acumulado e sistematizado sobre o problema de pesquisa e os objetivos do trabalho, trata-se de uma investigação exploratória (Vergara, 2010), de natureza qualitativa. Considerando Gephart (2004), o trabalho assume uma perspectiva interpretativista.

A pesquisa interpretativa descobre, descreve e interpreta teoricamente os significados reais que as pessoas usam em contextos reais. Ela examina como significados particulares se tornam compartilhados, dominantes e/ou contestados, em situações em que significados e entendimentos alternativos estão presentes e possíveis (Gephart, 2004, p. 457).

A perspectiva interpretativista corrobora a ideia do construcionismo social (Spink & Medrado, 2013), cujo interesse maior passa a ser a explicação de como os processos relacionais, pelos quais as pessoas descrevem, explicam, ou, de alguma forma, dão conta do mundo em que vivem, se constroem em determinado contexto sócio-histórico e cultural, e quais as possibilidades de reconstrução naquelas relações (Gergen, 2009; Warmling *et al.*, 2017).

A pesquisa qualitativa, de acordo com Gephart (2004):

Fornece uma narrativa da visão das pessoas sobre a realidade e se baseia em palavras e conversas para criar textos. [...] um valor importante da pesquisa qualitativa é a descrição e compreensão de interações humanas, significados e processos que constituem configurações organizacionais da vida real (Gephart, 2004, p.455).

Neste trabalho, os significados, assim como as realidades, são socialmente construídos por meio da interação das pessoas com o mundo (Merriam, 2002; Gephart, 2004; Berger & Luckmann, 2009; Spink & Medrado, 2013; Zaccarelli & Godoy, 2013).

A estratégia adotada para a construção dos dados do estudo foi a entrevista narrativa não estruturada, em profundidade, com características específicas, que emprega uma comunicação cotidiana do contar e escutar histórias (Jovchelovitch & Bauer, 2015). Por meio da narrativa é possível entender e interpretar histórias complexas, e às vezes contraditórias, considerando os significados, as

experiências e as emoções de determinado acontecimento e/ou contexto social (Prokkola, 2014). A ideia da entrevista narrativa é não ser um esquema de pergunta-resposta (Jovchelovitch & Bauer, 2015), mas um conjunto de perguntas abertas e de tópicos de investigação que levem os entrevistados, que na entrevista narrativa são chamados “informantes” (Jovchelovitch & Bauer, 2015), a narrarem sua história em seus próprios termos, com uma linguagem própria (Martins & Ferreira, 2016).

No intuito de destacar as narrativas provenientes das entrevistas realizadas, que foram formuladas de modo a encorajar sua emergência (Bastos & Biar, 2015), para a interpretação dos dados optou-se pela análise narrativa. Como dado de pesquisa, as narrativas não falam por si mesmas ou dispensam análise, mas exigem interpretação (Riessman, 2005). Na análise narrativa é importante ressaltar que o entrevistador está interessado em como o sujeito (entrevistado/falante) apresenta e dá sequência a eventos, e de que maneira usa a linguagem e/ou imagens para comunicar significados (Zaccarelli & Godoy, 2013). Nesse tipo de análise procura-se entender o texto por sua totalidade, pela sua “grandeza”, partindo de suas peculiaridades (Alves & Blikstein, 2010).

5.2 Entrevista narrativa

Os dados deste trabalho foram construídos mediante entrevistas narrativas, uma técnica qualitativa que incentiva o entrevistado, aqui denominado “informante”, a contar a história sobre um episódio/fase importante da sua vida considerando o contexto social (Jovchelovitch & Bauer, 2015). A prática de entrevista narrativa não é o método mais comum, o *mainstream*, das pesquisas em ciências sociais, que normalmente se baseiam em questões discretamente abertas e/ou perguntas fechadas (Riessman, 2008). No entanto, embora os pesquisadores das ciências sociais não sejam unânimes sobre o que constitui a narrativa, eles aceitam que as mais diversas formas de narrativa possuem o intuito de dar sentido à experiência e construir um significado (Prokkola, 2014). A ideia da entrevista narrativa é proporcionar histórias detalhadas (Riessman, 2008), as quais reconstróem acontecimentos sociais a partir da perspectiva do informante (Jovchelovitch & Bauer, 2015), em vez de respostas breves ou declarações generalistas (Riessman, 2008).

A entrevista narrativa vai além do modelo pergunta-resposta, utilizando uma comunicação cotidiana, o contar e escutar história, permitindo ao pesquisador trabalhar com perguntas abertas e tópicos de investigação que conduzam o informante a contar sua história usando seus próprios termos, sua própria linguagem (Jovchelovitch & Bauer, 2015; Martins & Ferreira, 2016).

No entanto, corroborando as ideias desses autores, ativar a narrativa do informante, fazer com que ele comece a contar sua história, assim como preservar a narração ao longo da entrevista, é tarefa que exige do pesquisador critérios e conhecimento sobre o fenômeno estudado. Dessa forma, como proposto por Jovchelovitch & Bauer (2015), para se ativar o esquema de história do informante, nesta pesquisa assumiram-se as regras de preparação e as quatro fases da entrevista narrativa (Iniciação, Narração central, Fase de perguntas e Fala conclusiva).

Para a preparação da entrevista, considerou-se o conteúdo da revisão da literatura, assim como os objetivos do trabalho. Vale destacar que realizou-se uma pesquisa nas redes sociais (blogs/*sites*/Facebook), para entender como o tema deste estudo é abordado nessas mídias. Toda essa revisão e pesquisa sobre o tema do trabalho possibilitaram a familiaridade do pesquisador com o campo de estudo.

A partir daí foram elaboradas perguntas exmanentes, ou seja, questões que revelam e orientam os interesses do pesquisador. Nas entrevistas narrativas, é preferível que as questões exmanentes não sejam feitas diretamente, mas apareçam na história do informante como questões imanentes, ou seja, aquelas questões que surgem a partir dos relatos narrados pelo próprio informante. Para este trabalho, as perguntas de orientação (exmanentes) foram as seguintes:

1. Qual o significado da paternidade para você?
2. O que é ser pai?
3. Existem desafios que o homem pai enfrenta para exercer sua paternidade no ambiente organizacional? Em caso positivo, quais são esses desafios?
4. Na prática, como é a vida de um casal *dual career* com filhos? (contexto familiar, divisão de tarefas do lar e do cuidar dos filhos, papéis sociais do homem e da mulher).
5. Você acredita que as organizações estão atentas a essa nova configuração familiar? Em caso positivo, qual é a sua percepção sobre as empresas que estão lidando com essas novas configurações familiares?

Realizada tal preparação, seguiu-se para a fase 1 da entrevista narrativa, a iniciação. Nesta fase fez-se uma breve apresentação sobre a pesquisa e também uma explicação de como decorreria a entrevista narrativa, evidenciando que o interesse do pesquisador é escutar a história do informante, fugindo do modelo tradicional de entrevistas perguntas-respostas. Antes de introduzir o tópico inicial ao informante, considerando que a fase de iniciação é dedicada aos interesses do entrevistador, coletaram-se os dados categóricos dos informantes e solicitou-se sua permissão para gravar a entrevista. Vale destacar que a formulação do tópico inicial é extremamente importante para o

desenvolvimento da entrevista narrativa, pois é ele que impulsionará o informante a contar sua história. Dessa forma, mesmo sofrendo pequenas alterações ao longo da construção dos dados deste trabalho, o tópico inicial prevalente nas entrevistas foi: **“Eu gostaria que você me contasse a sua história, a sua experiência com a paternidade, desde o início da condição de ser pai, e que nessa história você considerasse tanto os aspectos pessoais quanto os aspectos profissionais. Comece por onde quiser”**.

Seguindo para a fase 2, a narração central é marcada pelo início da narração, quando a história começa a ser contada pelo informante e escutada pelo entrevistador. Nesta fase, o entrevistador deve se restringir à escuta ativa, valendo-se apenas de apoio não verbal e paralinguístico, que demonstre o seu interesse pela história contada (“hum”, “ótimo”, “ahan”, “sei”). O entrevistador somente deve interromper a narrativa quando o informante der sinais de que a história terminou.

A fase 3 é a fase de questionamentos, onde tudo que o entrevistador ouviu ganha sentido para o estudo, são os frutos de toda a sua escuta ativa. Nesta fase, o entrevistador possui a chance de construir um “bate-papo” com o informante, no qual se permite perguntar e responder questões que enriqueçam o trabalho. É nessa fase que as perguntas exmanentes, que foram elaboradas na preparação da entrevista, ganham forma por meio da própria narrativa do informante, ou seja, de tópicos mencionados ao longo da história e observações feitas pelo entrevistador ao longo da escuta ativa. Embora cada entrevista fosse diferente da outra, o pesquisador se baseou em algumas perguntas genéricas que o auxiliaram na construção desse “bate-papo” com o informante. São elas: **Que aconteceu antes/depois/então? / Explique melhor esse momento~. / Pode descrever essa situação? / Como se sentiu? / Como lidou com...? / Pode falar um pouco mais sobre... / Gostaria de acrescentar algum ponto?**

É importante ressaltar que, embora o modelo da entrevista narrativa de Jovchelovitch & Bauer (2015) recomende que o entrevistador se certifique de que a história do informante realmente chegou ao fim, introduzindo perguntas do tipo: **“Você gostaria de acrescentar algo a mais?”**, **“Haveria ainda alguma coisa que você gostaria de dizer?”** (fase 2), neste trabalho, por deliberação do entrevistador e por conta da experiência e realidade apresentadas ao pesquisador ao longo das entrevistas, tais perguntas caracterizadoras do fim da história foram reproduzidas ao final da fase de questionamentos (fase 3). Isto ocorreu porque o entrevistador/pesquisador, ao construir um “bate-papo” com o informante, possibilitou que o mesmo desenvolvesse micronarrativas (Santos, 2015) que se interligavam diretamente à narrativa impulsionada pelo tópico inicial.

Por último, a fase 4 representa a fala conclusiva, quando a entrevista narrativa efetivamente foi finalizada. Nesta fase é importante que o entrevistador esteja atento a comentários, gestos, e perguntas elucidadas pelo informante sobre a história contada, assim como sobre o tema do estudo, já que nesses momentos podem aparecer de forma descontraída e despreziosa informações interessantes e contextuais que o informante não revelou ao longo da entrevista. Nessa fase, Jovchelovitch & Bauer (2015) orientam que o gravador deve ser desligado; mas o pesquisador, por sua escolha, somente parava de gravar quando percebia que o gravador efetivamente inibia o informante, caso contrário ele mantinha a gravação até o final da entrevista.

A Tabela 4 expõe o compilado das regras de preparação e das fases da entrevista narrativa deste trabalho.

Tabela 4

Preparação e fases principais da entrevista narrativa

Fases	Regras
Preparação	<ul style="list-style-type: none"> • Exploração do campo de estudo (revisão da literatura, objetivos e redes sociais). • Formulação de perguntas de orientação (perguntas exmanentes): <ol style="list-style-type: none"> 1. Qual o significado da paternidade para você? 2. O que é ser pai? 3. Existem desafios que o homem pai enfrenta para exercer sua paternidade no ambiente organizacional? Em caso positivo, quais são esses desafios? 4. Na prática, como é a vida de um casal dual career com filhos? (contexto familiar, divisão de tarefas do lar e do cuidar dos filhos, papéis sociais do homem e da mulher) 5. Você acredita que as organizações estão atentas a essa nova configuração familiar? Em caso positivo, qual é a sua percepção sobre as empresas que estão lidando com essas novas configurações familiares?
1. Iniciação	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação da pesquisa. • Explicação sobre como ocorre a entrevista narrativa. • Coleta dos dados categóricos. • Autorização para gravação da entrevista. • Formulação do tópico inicial para narração: “Eu gostaria que você me contasse a sua história, a sua experiência com a paternidade, desde o início da condição de ser pai, e que nessa história você considerasse tanto os aspectos pessoais, quanto os aspectos profissionais. Comece por onde quiser.”
2. Narração central	<ul style="list-style-type: none"> • Não interromper. • Somente encorajamento não verbal para continuar a narração. • Esperar para os sinais de finalização.
3. Fase de perguntas	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer “bate-papo” com o informante: “Que aconteceu então?” / “Pode me falar um pouco mais sobre...” • Não dar opiniões ou fazer perguntas sobre atitudes. • Não discutir sobre contradições. • Ir de perguntas exmanentes para imanentes. • Certificar que o informante finalizou sua história: “Você gostaria de acrescentar algo a mais?”, “Haveria ainda alguma coisa que você gostaria de dizer?”
4. Fala conclusiva	<ul style="list-style-type: none"> • Parar de gravar caso o informante esteja desconfortável por conta da gravação. • Estar atento aos comentários, gestos e perguntas elucidados pelo informante ao final da entrevista. • Fazer anotações imediatamente depois da entrevista.

Fonte: Adaptado de Jovchelovitch & Bauer (2015).

5.3 “Reconhecendo o terreno” – uma pesquisa preliminar

Com a intenção de compreender a experiência da paternidade no ambiente organizacional, vivenciada por homens pais em contexto familiar *dual career*, elaborou-se um questionário, num

primeiro momento, a fim de caracterizar o profissional homem em contexto familiar *dual career*. A principal ideia do questionário foi proporcionar ao pesquisador um conhecimento prévio de quem poderiam ser os “sujeitos” da investigação, especulando sobre o número de homens pais profissionais que vivem em família *dual career*.

Este questionário foi elaborado no Formulários Google, contendo 21 questões simples e fáceis de serem respondidas. O questionário foi enviado por e-mail, *link* no Facebook e no aplicativo WhatsApp, a partir de 19 de outubro de 2017. Ele foi direcionado aos homens profissionais aos quais a pesquisadora tinha acesso facilitado, e também, por meio dos dispositivos eletrônicos – principalmente o Facebook – o questionário foi difundido em redes de contatos além da acessibilidade da autora, as quais propiciaram uma maior divulgação e, conseqüentemente, aumento do número de respondentes.

É válido ressaltar que, mesmo o trabalho tendo como foco o homem pai profissional, o questionário não vetou aqueles homens que não estavam exercendo atividade profissional e não tinham filhos. Tal corte não foi feito, já que essas informações viriam à tona pelo próprio questionário, devido a perguntas dessa natureza nele contidas, e também para facilitar a sua disseminação, colocando o mínimo possível de restrições.

Dado o interesse em mapear o homem pai em contexto familiar *dual career*, foram utilizados alguns filtros no questionário para se chegar a esses resultados. É válido ressaltar que os filtros utilizados estavam de acordo com o entendimento deste trabalho sobre o que é um casal *dual career* (casado ou com união estável, nível superior, inserido no mercado de trabalho, comprometido com o desenvolvimento profissional/carreira). Para isso foi necessário filtrar as informações do questionário relacionadas ao estado civil, nível superior, atividade profissional e carreira do casal.

Até o dia 14 de fevereiro de 2018, o questionário alcançou 119 respondentes, dos quais nove preencheram de forma incorreta, restando assim um total de 110 respondentes. Desses, foram excluídos três homens que não exerciam atividade profissional, 20 que não eram casados ou possuíam união estável, e mais 20 homens profissionais cujas esposas/companheiras não exerciam atividade profissional, dois homens que não possuíam ensino superior, dois cujas esposas/companheiras não possuíam ensino superior, sete homens que se classificaram como não focados na evolução de suas carreiras profissionais, três homens que classificaram suas esposas/companheiras como não focadas na evolução de suas carreiras, e 10 que não possuíam filhos. Restaram, assim, 43 respondentes válidos para a presente pesquisa.

Dos 43 homens pais em contexto familiar *dual career*, 17 possuem um filho e 26 possuem dois ou mais filhos. Dessa amostra, oito homens pais possuem filhos entre 0 e 5 anos (quatro pais

com apenas um filho e quatro pais com dois ou mais filhos), 28 possuem filhos com idades entre 6 e 18 anos (nove pais com apenas um filho e 19 pais com dois ou mais filhos) e, por último, 18 pais possuem filhos com 19 anos ou mais (quatro pais com apenas um filho e 14 pais com dois ou mais filhos).

Com isso, o mapeamento inicial cumpriu sua função de indicar possíveis informantes (43 homens pais em contexto familiar *dual career*) para a realização das entrevistas.

5.4 Os informantes da pesquisa

No intuito de responder ao problema de pesquisa, assim como atingir os objetivos propostos no trabalho, os informantes escolhidos são homens pais inseridos em uma configuração familiar *dual career*, ou seja, casados ou que vivem em união estável, exercem atividade profissional, e são focados na evolução de suas carreiras.

No entanto, reitera-se que o tema “carreira” não é o ponto focal do estudo, mas está diretamente relacionado ao conceito de *dual career*. Dessa forma, tomando como base a necessidade de recontextualizar o conceito de *dual career*, considerando a ampliação do modo como carreira e família são compreendidas no mundo contemporâneo (Andretta & Berlato, 2018), neste trabalho considerou-se que o casal “focado na evolução de sua carreira” é aquele que:

1. Possui ensino superior.
2. Pode exercer atividade profissional como autônomo.
3. Pode exercer atividade profissional em tempo parcial.
4. Pode exercer mais do que uma atividade profissional.
5. Pode exercer sua atividade profissional no setor público e/ou privado.
6. Autodenomina-se focado no seu desenvolvimento profissional (no caso desta pesquisa, o informante autodenominou-se focado na carreira e afirmou que a companheira/esposa também é focada no seu próprio desenvolvimento profissional).

Importa destacar que os informantes são homens heterossexuais, com filho, e que vivem na mesma moradia que sua companheira, podendo ela ser a mãe ou não de seu filho.

Esclarecidos os informantes da pesquisa, foram realizadas 34 entrevistas, sendo três com homens pais portugueses e quatro descartadas por não atenderem às especificidades da pesquisa. É importante mencionar que, como não se conseguiu abranger outros homens pais portugueses para

entrevistar, decidiu-se pela exclusão das entrevistas realizadas com esse grupo de informantes, já que algum aspecto cultural poderia enviesar o estudo.

Com isso, o estudo contou com o total de 27 entrevistas narrativas com homens brasileiros. Em relação ao acesso aos informantes, deve-se ressaltar que se trata de um grupo reduzido, já que encontrar pessoas com o perfil desejado para a pesquisa não foi fácil. Dessa forma, o pesquisador chegou às pessoas com o perfil do estudo por meio de sua própria rede de contatos, usando a amostragem em bola de neve (Vinuto, 2014). É válido mencionar que muitos homens pais selecionados na pesquisa preliminar não tiveram disponibilidade para participar do estudo, assim como alguns, quando foram contatados para participação, já não se incluíam no perfil do estudo. Nesse último caso, quando o homem e/ou companheira não estavam realizando nenhum tipo de atividade profissional, a pessoa selecionada deixava de atender ao perfil desejado para o presente trabalho.

Todos os informantes que participaram do estudo assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido– (TCLE), em que o informante é orientado sobre o objetivo da pesquisa, sua vontade de participar do trabalho, assim como o direito de obter outros esclarecimentos sobre a pesquisa e de se retirar da mesma, sem qualquer penalidade ou prejuízo, no momento que desejar.

Todas as entrevistas foram devidamente gravadas e transcritas literalmente. As vinte e sete entrevistas, com exceção de uma, ocorreram via Skype com vídeo, e duração média de 60 minutos cada. Em função da evolução dos meios de comunicação e o advento da internet, foi possível fazer grande parte das entrevistas *online*, sem perder a qualidade da mesma, já que tanto o entrevistador quanto os informantes tinham familiaridade com o aplicativo Skype, e a longa distância entre entrevistador e informante não foi impeditiva para a realização da mesma (Paiva, Paes, Francisco & Cabral, 2011). Vale destacar que a maioria das entrevistas realizadas por Skype ocorreu fora do horário de trabalho do informante e na sua residência, o que o deixava muito mais à vontade, tanto pela sua localização quanto pela disponibilidade de tempo para a realização da entrevista. Em algumas entrevistas foi possível perceber que o informante se emocionou ao contar sua história. Outro ponto de grande relevância e enriquecimento da pesquisa foi o fato de o informante estar na sua residência e, em muitos casos, o pesquisador teve a oportunidade de presenciar interações do informante com os filhos e a companheira, os quais podem ser classificados como “coadjuvantes” do estudo, já que os resultados da pesquisa estão diretamente ligados à interação entre o homem pai e sua família.

Para melhor conhecimento sobre os informantes da pesquisa, a Tabela 5 apresenta algumas características dos mesmos.

Tabela 5

Dados sobre os informantes da pesquisa

Idade do casal (anos)	28-39	40-49	>49
Informante (Homem)	14	11	2
Companheira (Mulher)	17	8	2
Tempo médio de casados ou união estável	12 anos		
Média de filhos por casal	2 filhos		
Idade dos filhos (anos)	0-5	6-18	>18
Quantidade de Informantes	18	11	4

Como já mencionado, todos os informantes vivem um contexto familiar *dual career* e, para ratificar que o casal possui um contexto profissional condizente com a realidade deste trabalho, a Tabela 6 apresenta o cargo dos informantes e de suas companheiras/esposas.

Tabela 6

Cargos dos informantes e suas respectivas companheiras/esposas

Cargo do Informante	Cargo da Companheira/Esposa
Advogado (sociedade em escritório de advocacia)	Fisioterapeuta (autônoma)
Analista de Sistemas e Servidor Público	Psicóloga (autônoma) e Professora Universitária
Analista Sênior	Professora de Inglês
Consultor	Técnica de Ressonância Magnética
Sócio Consultoria	Consultora Planejamento Estratégico
Consultor Autônomo e Professor Universitário	Assistente Social na Saúde do Servidor e Assessoria em Escolas Públicas
Coordenador de Curso Superior e Professor Universitário	Gerente Bancário
Coordenador de Projetos	Professora Universitária
Diretor Consultoria	Coordenadora - Área de Tecnologia
Diretor Financeiro	Supervisora de Nutrição Hospitalar
Farmacêutico - Diretor Técnico	Professora Educação Infantil
Gerente de Serviços Profissionais	Supervisora de RH e Finanças
Gerente de Custo	Coordenadora Logística
Gerente de Planejamento	Professora Universitária
Gerente Geral - Gestão Financeira	Analista de Processos de Planejamento
Gerente <i>Supply Chain</i> da América Latina	Gerente Financeira
Gerente Sênior Consultoria	Diretora Financeira
Gerente Setorial	Professora Ensino Médio
Gerente Setorial	Consultora
Agente Operacional de Corregedoria (Guarda Municipal) e Personal Trainee	Guarda Civil Municipal
Médico (trabalha em clínicas e hospitais)	Bancária
Personal Trainee e Instrutor de Musculação e Corrida	Bancária
Presidente	Médica (trabalha em uma clínica de pediatria)
Professor Fundamental e Médio	Professora Ensino Fundamental
Professor Universitário	Farmacêutica - Clínica de Reprodução
Professor Universitário e Dentista (autônomo)	Professora Universitária e Dentista (autônoma)
Supervisor Executivo de Controle de Produção	Professora Universitária

Uma característica prevalecte dos informantes é que todos, sem exceção, contam com algum tipo de rede de apoio nos cuidados com o filho e/ou com a casa. A Tabela 7 mostra as redes de apoio mais comuns entre os informantes.

Tabela 7

Rede de apoio utilizada pelos informantes

Rede de Apoio	Quantidade de informantes que utilizam
Escola meio período	15
Escola período integral	5
Creche	2
Avós e Família	10
Diarista	13
Empregada Mensalista	12
Babá	5
Transporte	3
Rede de pais amigos	1

É importante ressaltar que 22 homens pais do estudo utilizam escola (integral e meio período) e creche como rede de apoio, e os cinco que não usam esses serviços é porque o filho é bebê e decidiram utilizar os serviços de babá, ou o filho já é crescido e frequenta a universidade. Embora os serviços de empregada mensalista e diarista sejam atrelados às tarefas domésticas, em alguns casos essas pessoas, principalmente as empregadas mensalistas, também assumem funções relacionadas ao filho do informante, como, por exemplo, levar e/ou buscar na escola. Mesmo não sendo utilizado pela maioria, o apoio dos avós e família também é considerado um suporte importante para as famílias dos informantes.

5.5 Análise narrativa

A análise narrativa, de acordo com Bastos e Biar (2015, p. 105) é “bastante produtiva para examinar a fala gerada em diferentes contextos, tanto em interações cotidianas, institucionais, em entrevistas de pesquisa e em grupos focais”.

Por meio de um olhar construcionista, acredita-se que “não existe um sentido universalmente válido às coisas do mundo, isto é, os significados sociais não são passíveis de descobertas, e sim de construção ativa” (Bastos & Biar, 2015, p. 102).

Os estudos de Riessman (2005, 2008) revelam quatro maneiras de se fazer análise narrativa: Temática, Estrutural, Interacional/Performática e Visual. Essas abordagens não são excludentes, podem ser combinadas, e os limites entre elas são de difícil identificação.

A primeira abordagem é a análise em função da identificação de temas nas narrativas produzidas pelos sujeitos (análise temática), em que o foco analítico está no conteúdo e na experiência do narrador (Zaccarelli & Godoy, 2013). Essa abordagem é útil para teorizar diversos casos, e é

utilizada na *Grounded Theory* e na análise interpretativa fenomenológica, já que pode ser considerada indutiva, ou seja, a teoria ou os *insights* emergem dos dados (Riessman, 2005, 2008). Na análise temática a narrativa é preservada, assim como suas características sequenciais e estruturais (Zaccarelli & Godoy, 2013). Nessa abordagem, o interesse está no conteúdo da fala, no que efetivamente é dito, no seu significado, e não na maneira como é dito. “A linguagem é vista como um recurso, não um tópico de investigação” (Riessman, 2005, p. 3).

A segunda abordagem é a estrutural, cujo foco é a narrativa em si, como ela é construída ou expressa, ou seja, o interesse está na maneira como a história é contada (Riessman, 2005; Zaccarelli & Godoy, 2013). Em oposição à análise temática, a linguagem é tratada de maneira rígida, sendo relevante analisar a forma, a estrutura da narrativa, observando a maneira como o narrador organiza o seu conteúdo. A análise estrutural não é a mais adequada tratar um número grande de narrativas, pois exige um exame detalhado das características sintáticas e prosódicas da conversa.

A terceira abordagem é a análise interacional ou performática (Riessman, 2005), também reconhecida na pesquisa de Moutinho e De Conti (2016), simplesmente, como análise narrativa. Nessa abordagem, o conteúdo e a estrutura da narrativa são levados em consideração, contudo o que mais interessa é o contexto social, histórico e cultural em que tal narrativa ocorre, e o ambiente dialógico no qual ela é coproduzida pelos participantes – entrevistador e narrador (Riessman, 2005; Zaccarelli & Godoy, 2013). Na narrativa como uma construção interacional, prevalece a ideia de que a audiência/contexto/ambiente em determinado tempo e espaço constrói conjuntamente a narrativa, histórica e culturalmente (Moutinho & De Conti, 2016).

A última abordagem, embora não seja baseada no discurso falado ou escrito, também é considerada parte da investigação narrativa, pois utiliza a análise temática e a interacional para realizar sua interpretação sobre o que está sendo analisado. Tal abordagem é denominada análise visual, a qual integra palavras e imagens dos diferentes tipos visuais como, por exemplo, fotografias, pinturas, colagens e vídeo-diário (Riessman, 2008). Similar às abordagens baseadas em palavras, interpretar uma imagem e responder aos detalhes é essencial para a análise narrativa visual, em que as imagens se transformam em textos (Riessman, 2008).

Neste trabalho optou-se pela análise narrativa temática, pois é um método que identifica e investiga os temas dos dados (Braun & Clarke, 2006; Riessman, 2008), organizando-os e expondo-os em detalhes. O interesse pelo conteúdo da fala, no que efetivamente é dito, no seu significado, e não na maneira como é dito (Riessman, 2008;; Zaccarelli & Godoy, 2013) também ratifica a adoção da análise temática. Compreender as experiências de paternidade de um determinado grupo da sociedade

(homens pais com contexto familiar *dual career*) por meio da análise temática de suas narrativas torna possível entender a significância desse tema para os informantes.

5.5.1 Estruturação da Análise Narrativa Temática

Aqui é apresentada a maneira como a análise temática foi pensada e estruturada. Esta etapa é cercada de possibilidades, e está intimamente ligada ao caminho escolhido pelo pesquisador para construir o conhecimento, de modo que satisfaça os objetivos da pesquisa (Barbosa, Silva & Nunes, 2017).

Para esta análise, considerou-se como base orientadora os estudos de Riessman (2008), Braun e Clarke (2006), Kuckartz (2014) e Jovchelovich e Bauer (2015). Sendo a análise temática um método classificado como flexível (Barbosa *et al.*, 2017), é importante destacar que, por meio das peculiaridades e semelhanças das formas de fazer análise temática, em cada um desses estudos, foi possível construir uma maneira própria de análise, na qual o principal objetivo foi interpretar os dados à luz das temáticas desenvolvidas pelo pesquisador (Riessman, 2008).

O primeiro passo da análise foi transcrever todo o material gravado, oriundo das entrevistas narrativas (Jovchelovich & Bauer, 2015). Foram transcritas as falas do entrevistador e do informante, assim como foram mostradas algumas reações dos informantes, quando ocorriam sob a forma de risadas, pausas e outros sinais sonoros captados nas gravações. Escolhemos registrar as transcrições com o máximo de detalhes, com o intuito de não perder ou deixar passar despercebido qualquer acontecimento da entrevista. Todo o material transcrito foi relido e corrigido, quando necessário, para garantir que a qualidade das transcrições não fosse perdida ou alguma informação danificada.

Em seguida, foram organizadas e revisadas todas as anotações e observações realizadas ao longo das entrevistas. Com isso, após a releitura das transcrições e revisão do conjunto de dados (Braun & Clarke, 2006) da pesquisa foi possível passar para a etapa seguinte, garantindo a boa condução da estruturação da análise temática.

O segundo passo consistiu na criação dos temas ou códigos iniciais (Braun & Clarke, 2006), quando se examinou cada entrevista de modo individual, e extratos da narrativa foram indexados aos temas elaborados, ou seja, ocorreu a primeira codificação da análise (Riessman, 2008).

A identificação desses temas, embora também tenha sido influenciada pelo problema de pesquisa e pelo material que compôs a revisão da literatura (Kuckartz, 2014), foi realizada de forma indutiva, ou seja, emergiu dos dados (Braun & Clarke, 2006). Assim, a análise temática orientada por dados cumpre com os compromissos teóricos da pesquisa, e não está em um vácuo epistemológico.

Iniciar a análise considerando certa teoria ou estruturas pré-existentes não invalida o método indutivo (Vaismoradi, Turunen & Bondas, 2013). Essa combinação inicial entre dados e teoria pode ser exemplificada nesta análise quando a “experiência com a paternidade”, que está diretamente ligada ao problema de pesquisa, serve como uma categoria inicial nessa primeira codificação, como mostra a Figura 4. Os temas ou códigos iniciais emergentes nessa codificação inicial foram: Renda; Expectativa do papel social; Organização/Trabalho; Núcleo familiar; Representação dos pais na vida do homem pai; e Mudança.

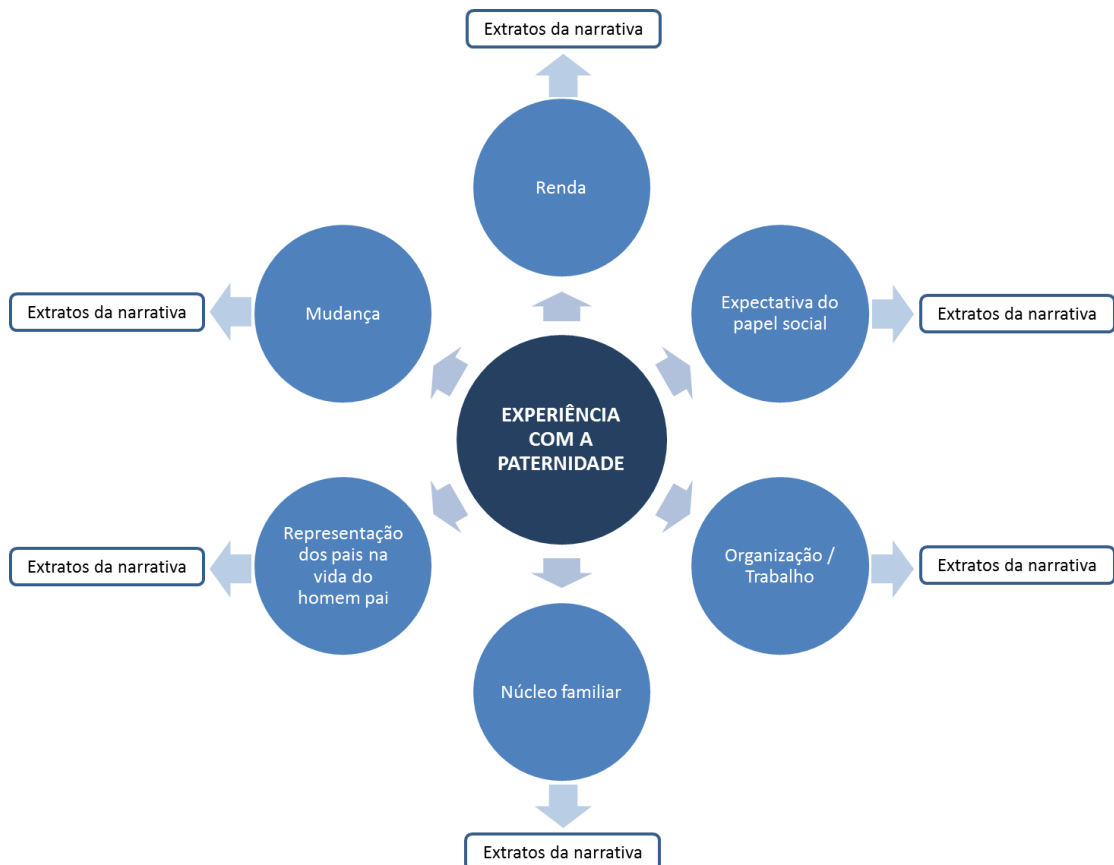


Figura 4. Codificação inicial

O terceiro passo foi criar subcategorias indutivamente, baseadas nos dados (Kuckartz, 2014), para os temas iniciais, e atribuir extratos da história narrada às mesmas. Vale mencionar que neste estudo subcategorias são chamadas de subtemas (Vaismoradi *et al.*, 2013). Esta etapa consistiu, efetivamente, em revisar os extratos da narrativa, verificando se era necessário separar algumas dessas histórias narradas em subtemas, os quais estão diretamente relacionados aos temas ou códigos iniciais que, em consequência, sofreram alterações. A ideia foi detalhar a análise, facilitando sua compreensão e interpretação. No caso deste trabalho, todos os temas foram revisados e desmembrados em subtemas, como representado na Tabela 8.

Tabela 8

Criação de subtemas

CATEGORIA INICIAL	TEMA	SUBTEMA
Experiência com a paternidade	Torna-se Pai	Significados associados a "ser pai"
		A representação (influência) dos genitores na vida do próprio pai
	Paternidade na Prática	Mudanças trazidas pela paternidade
		Legado
		Atuação na vida do filho
	Paternidade e Organização	Percepções sobre como a paternidade é vista pela organização
		Experiência de paternidade nas relações dentro da organização
		Atuação na empresa
	O dual career com filho (Implicações da parentalidade)	Rede de apoio
		Flexibilidade
		Conciliação de papéis (pai e mãe)

O quarto passo foi fazer um resumo, em forma de texto, da história narrada pelo informante, baseando-se nos extratos atribuídos a cada subtema e, conseqüentemente, ao tema inicial.

O quinto e último passo revisou e reelaborou os temas ou códigos iniciais, considerando os subtemas e os respectivos extratos da narrativa, assim como o resumo de texto (quarto passo), com as principais características e observações da história narrada pelo informante.

É como se o pesquisador parasse, se afastasse dos dados, e retomasse o trabalho, fazendo uma revisão de tudo o que fora feito até então. Na análise temática, a possibilidade de rever os passos anteriores enriquece o resultado da mesma (Braun & Clarke, 2006), assim como todo o percurso de construção do conhecimento. Neste estudo, as idas e vindas foram frequentes, pois serviram para que o pesquisador não se perdesse nas narrativas dos informantes, tentando atrelar ideias e suposições pessoais, em vez de se deter no problema e objetivos da pesquisa (Barbosa *et al.*, 2017).

Todas as entrevistas passaram pelos cinco passos da análise temática, e foram minuciosamente examinadas com o suporte do *software* NVivo 11 Pro, um programa que auxilia nas análises qualitativas.

Finalizado o percurso de estruturação da análise temática (cinco passos) de todas as entrevistas, foi possível classificar os temas de maior relevância para pesquisa, ou seja, aqueles que foram mais significativos para compreender as experiências de paternidades de homens que vivem em contexto familiar *dual career*. A partir desse ponto construiu-se a base temática do estudo com três

dimensões (Família, Carreira, e Compartilhamento dos papéis entre marido/homem e esposa/mulher) estabelecidas para caracterizar os informantes da pesquisa em quatro diferentes tipos de narrativas (Plena, Conformista, Colaboradora e Convencional). As dimensões e os tipos de narrativas são devidamente explicadas no capítulo de Análise dos Resultados.

6 Análise dos Resultados

Para iniciar a análise é válido relembrar a ideia do “novo pai” (Hennigen & Guareschi, 2002; Cebotarev, 2003; Freitas *et al.*, 2007; Staudt & Wagner, 2008; Sutter & Bucher-Maluschke, 2008; Dommermuth & Kitterød, 2009; Freitas *et al.*, 2009; Souza & Benetti, 2009; Drago & Menandro, 2014; Vieira *et al.*, 2014)¹⁵, mais desejoso de estar presente na vida do filho, assim como ser mais participativo na sua criação (Balacho, 2004). Como já mencionado, a paternidade passa por um período de transição (Souza & Benetti, 2009; Vieira *et al.*, 2014), e a visão do “novo pai” convida o homem pai a assumir uma atuação participativa, cuidadora e presente na vida cotidiana do filho. Essa paternidade, que considera um homem pai mais participativo, envolvente e atuante, é estudada por muitos pesquisadores, mas, curiosamente, nas pesquisas acadêmicas essa nova paternidade não recebeu o termo “paternidade ativa”, que é utilizado no debate público (redes e mídias sociais) quando as pessoas se referem ao “novo pai”.

Assim, considerando que é importante, para maior abrangência e disseminação dos estudos acadêmicos, utilizar um termo mais comum às pessoas (pesquisadores ou não) que se interessem pelo assunto paternidade, nesse trabalho é utilizado o termo “paternidade ativa” para remeter à ideia do “novo pai” (Hennigen & Guareschi, 2002; Cebotarev, 2003; Freitas *et al.*, 2007; Staudt & Wagner, 2008; Sutter & Bucher-Maluschke, 2008; Dommermuth & Kitterød, 2009; Freitas *et al.*, 2009; Souza & Benetti, 2009; Drago & Menandro, 2014; Vieira *et al.*, 2014), do “pai presente” (Gomes & Resende, 2004), ou mesmo da “*involved fatherhood*” (Humberd *et al.*, 2015) e “*new fatherhood*” (Gregory & Milner, 2011).

Para assegurar a relevância do termo “paternidade ativa”, é importante ressaltar que, recentemente, no Brasil, o Ministério da Saúde, na “Cartilha para pais: como exercer uma paternidade ativa (2018, p. 4) afirma que “paternidade ativa são as ações, é o cuidado físico e emocional que se dá ao filho. É a maneira única de olhar, de falar, de cuidar da criança”. Também existe o “Guia de paternidad activa para padres” (Aguayo & Kimelman, 2014), desenvolvido pela Unicef em 2014, que ressalta as atitudes de um pai ativo e também as consequências da prática da paternidade ativa entre pai e filho. Com isso, depreende-se que a paternidade ativa, assim como as novas categorias de paternidade anteriormente mencionadas nos estudos acadêmicos, remete a um modelo de paternidade mais próximo à esfera privada da casa, em que o homem pai participa ativamente da criação do filho

¹⁵ Igual à a nota de rodapé 2.

(Balancho, 2004; Humberd *et al.*, 2015), assumindo, em conjunto com a mãe, as responsabilidades, atenção, emoções e cuidados inerentes ao filho.

Devido à retórica da paternidade ativa, o homem pai contemporâneo sofre uma “pressão” social que chama a atenção para as expectativas depositadas na vivência da paternidade ativa, ao mesmo tempo que existe uma crença sobre os papéis sociais de gênero, os quais remontam à ideia da família nuclear (Cúnico & Arpini, 2013), na qual o homem/pai é o responsável financeiro da casa e a mulher/mãe é responsável pelos cuidados do lar e dos filhos (Jablonski, 2010; Bossardi *et al.*, 2016). Esse conflito de perspectivas entre o contemporâneo e o tradicional gera certo dilema para alguns homens pais da pesquisa, sobre seu posicionamento em relação ao papel paterno.

Após a explanação sobre o termo ‘paternidade ativa’ e os dilemas do homem pai, neste trabalho, por meio da análise temática, depreendeu-se que as narrativas dos informantes demonstram afinidade com o ideário do “novo pai” e com o conceito de paternidade ativa. Todos os informantes narraram suas experiências de paternidade, em que evidenciaram a importância do pai estar presente na vida do filho e também participar de sua criação. De forma geral, os informantes se revelaram presentes e participativos, no que diz respeito ao cotidiano familiar e do filho. O relato a seguir mostra como, no mundo contemporâneo, a visão de ser um pai presente e participativo vem ganhando forma.

Eu vejo muitos pais comprando tudo do bom e do melhor pra entreter o filho, quando, na verdade, o filho quer muito mais a presença do pai, nem que seja dez minutinhos ali, mas dando uma gargalhada, fazendo uma brincadeira boba, colocando na corcunda, fazendo uma cosquinha. Eu acho que isso tem muito mais qualidade do que você dar um *tablet*, dar a boneca do momento, levar para algum lugar onde a criança vá se divertir sozinha. Eu acho que é um tempo de qualidade, é compartilhar momentos. Estar junto, estar presente (Consultor, 42 anos, uma filha de 2 anos).

A partir da análise temática, foram detectados quatro tipos de narrativas relacionadas à paternidade ativa: 1) *Plena*; 2) *Conformista*; 3) *Colaboradora*; e 4) *Convencional*. O nome estabelecido para cada tipo de narrativa mostra como a paternidade é vivida por cada informante. Para exemplificar as quatro narrativas, elas foram caracterizadas considerando três dimensões, oriundas da análise temática: 1) Família; 2) Carreira; e 3) Compartilhamento dos papéis entre marido (homem) e esposa (mulher).

A dimensão família revela a essência da paternidade para o homem pai, e mostra como é a atuação do informante em relação a cuidar do filho, considerando as motivações que o fazem querer participar da criação e dos cuidados com o filho. A dimensão carreira mostra a importância que o informante dispensa ao seu desenvolvimento profissional, os desafios que o homem pai encara para exercer a paternidade no ambiente organizacional, e também a posição do trabalho na sua vida. A

terceira dimensão revela uma crença social, ou mesmo um ideário do informante em relação aos papéis sociais de gênero, bem como auxilia o entendimento de como casais em contexto familiar *dual career*, no qual o homem da relação é necessariamente pai, gerenciam trabalho e família. A Tabela 9 sintetiza essa caracterização dos tipos de narrativas com suas respectivas dimensões.

Tabela 9

Síntese da caracterização das quatro narrativas nas suas respectivas dimensões

		NARRATIVAS SOBRE PATERNIDADE			
		Plena	Conformista	Colaboradora	Convencional
DIMENSÃO	Família	<ol style="list-style-type: none"> Plena consciência do pai que deseja ser. Atuação participativa, presente, cuidadora e responsável pela criação e cotidiano do filho. Valorização dos momentos de comunhão com a família e/ou com o filho. 	<ol style="list-style-type: none"> Consciente da necessidade e importância de ser um pai presente, cuidador e responsável pela criação do filho, mas não se apropria efetivamente das responsabilidades inerentes aos cuidados do filho. Responsabiliza-se pelos cuidados do filho apenas quando é solicitado Paternidade de plantão. Homem pai sempre em "standby". Estabelece momentos de diversão e lazer com o filho. 	<ol style="list-style-type: none"> Responsabiliza-se pelos cuidados e criação do filho diante de uma necessidade e/ou intercorrência que o faça abraçar tal responsabilidade. Não possui plena consciência sobre a figura paterna que quer assumir e sobre a importância da presença do homem pai na vida do filho. Responsável pelos momentos de diversão do filho e que, de certa forma, o faz ganhar o status de "bonzinho" da família. "Homem da casa" - não é a ideia do pai provedor e sim a de manter a ordem do lar e ser exemplo/referência para o filho. 	<ol style="list-style-type: none"> Participa dos cuidados com o filho mas não se responsabiliza por tais cuidados. Os cuidados com o filho são mais valorizados no discurso do que, efetivamente, se realiza na prática. Preza-se por um tempo de qualidade com o filho, ou seja, um tempo que vai além do estar perto fisicamente, é um tempo para verdadeiramente estar presente, um tempo de interação e dedicação com a criança. Responsável pelos momentos de diversão da família e/ou do filho. Pouca consciência sobre o modelo de homem pai que ele almeja ser.
	Carreira	<ol style="list-style-type: none"> Disposição para se remodelar como profissional. Imposição de limites em relação as demandas de trabalho. Consciência/maturidade profissional. 	<ol style="list-style-type: none"> Disposição para redirecionar sua carreira, crescer e se desenvolver profissionalmente, quando se vislumbra uma melhor qualidade de vida. Valor do trabalho não está ligado diretamente a uma alta remuneração. 	<ol style="list-style-type: none"> Trabalho que assegure o status financeiro e social da família. Posicionamento perante a organização é baseada na carreira da esposa e o quanto o casal possui de flexibilidade para gerenciar o trabalho e a família. 	<ol style="list-style-type: none"> Foco na carreira é um limitador para estar mais presente e assumir as responsabilidades do dia a dia da criança. Possui uma relação laboral confusa, embora seja focado no trabalho, em dados episódios da vida, questiona o próprio envolvimento com o trabalho e também o esforço que deposita no próprio trabalho. Ser o principal provedor da família.
	Compartilhamento dos papéis entre marido (homem) e esposa (mulher)	<ol style="list-style-type: none"> Trabalho em equipe. Participação ativa do homem no que tange os cuidados e responsabilidades com o filho e os afazeres domésticos, mas a mulher ainda fica sobrecarregada. 	<ol style="list-style-type: none"> Apoio à companheira sobre os cuidados do filho, não toma para si essa responsabilidade. Compartilhamento dos cuidados com o filho não é equilibrado. Compartilha com a esposa as despesas da casa e também as necessidades básicas de educação da família. 	<ol style="list-style-type: none"> "Ajuda" a esposa a criar e a cuidar dos filhos, mas não toma para si a responsabilidade de cuidar dos filhos com a mulher. O compartilhamento de papéis entre o casal não alivia a responsabilidade da mulher em relação à criação e os cuidados com o filho. Parceria e companheirismo do casal. 	<ol style="list-style-type: none"> A mulher é uma aliada do marido, pois ela sempre está disposta a abrir mão e/ou reposicionar sua carreira em detrimento a do seu marido. "Ajuda" a esposa nos afazeres domésticos e cuidados com o filho, mas não é sua responsabilidade.

Narrativas sobre a paternidade plena

A paternidade plena apresenta uma narrativa que exhibe um homem pai participativo, presente, cuidador e responsável pela criação do filho. Na perspectiva do homem pai pleno, "cuidar" vai além da atividade de "tomar conta", e os cuidados com o filho compreendem o aspecto físico e emocional do ato de cuidar. O cuidar físico, por exemplo, é atrelado às demandas cotidianas do filho, como, por exemplo, dar comida, dar banho, ajudar a se vestir, colocar para dormir, acompanhar agendas e cadernos da escola, ajudar a fazer o dever, etc. O cuidar emocional é mais direcionado ao fato de o

homem pai ser presente, participativo e/ou qualquer outra atitude que promova vínculo emocional de carinho e proximidade entre filho e pai. Nesse sentido, o cuidar do filho é compreendido por meio de uma criação responsável, onde o homem pai não é um telespectador da vida do filho, mas atuante, comprometido e consciente do cotidiano da criança. A narrativa abaixo demonstra a dedicação de um homem pai pleno ao seu filho, assim como evidencia como esse homem pai decidiu assumir uma paternidade ativa:

No início foi até desconfortante, porque a avó foi preparada para cuidar do neto, e nós na expectativa de que ela cuidasse de um todo [...] estávamos decididos a ser pais, a cuidar do nosso filho. No entanto, eu é que entrei na sala do parto, a minha sogra foi para o hospital e queria entrar com a filha, mas eu falei que eu era o pai e queria participar, queria ver meu filho nascendo. [...] Então, assim, foi mais que uma vontade, foi uma decisão de ser pai, não no sentido ideológico apenas, mas ser participativo em todos os sentidos [...] o pré-natal que a gente fez foi com vários cursos, era um curso por semana, falando sobre o aspecto da maternidade e da paternidade, tanto que eu participei de alguns cursos, porque teve alguns cursos que o pai teve que participar, então foi um pré-natal que não eram só exames, eram cursos realmente preparatórios. [...] fomos muito preparados no processo de gestação e no processo de nascimento. Tanto que a minha sogra ficou preocupada de como limpar o umbigo, ela ficou com “nervoso” (com nojo), e fui eu que limpei o umbigo, tranquilamente, sem problemas, trocava fralda, limpava, fazia de tudo, quando ela (esposa) acordava de madrugada, eu acordava junto, depois ia igual um zumbi para o trabalho, mas tudo bem. Mas, nós nos preparamos, posso dizer assim, para sermos pais. Pra mim a experiência foi supergratificante, eu comecei a ter uma experiência de paternidade [...] na verdade não deixar faltar nada, não é só uma questão do sustento, das questões materiais. Mas, também, da questão emocional, onde a presença faz muita diferença para segurança emocional e desenvolvimento emocional da criança, eu acho que isso eu não quero deixar uma lacuna. [...] Então, a gente sabe que, na verdade, o pai é o exemplo. A educação pelo exemplo, os traços são muito mais fortes, e eu percebo isso no dia a dia. Quando eles olham para a gente, e na verdade internalizam aquilo que eles veem. Eles escutam o que a gente fala, mas eles internalizam aquilo que eles veem, que eles vivem (Coordenador de projetos, 40 anos, três filhos, de 20, 6 e 5 anos).

A experiência com a paternidade narrada acima extrapola o discurso “politicamente correto”, que muitas vezes retrata um modismo social. No relato, percebe-se que há uma conscientização do informante em relação ao papel de pai que ele deseja assumir e ser, independentemente se está na “moda” ou não abraçar uma paternidade ativa.

Nota-se, nas narrativas do homem pai pleno, que ele planeja e almeja a chegada de um filho, não se trata de algo que não foi pensado e desejado pelo casal e, principalmente, pelo homem, como o relato a seguir: “*eu que coloquei uma pressão forte na minha esposa para que ela engravidasse, acho que estava no momento de eu ser pai*” (Gerente de *Supply Chain* da América Latina, 39 anos, e duas filhas, de 5 e 2 anos). É importante dizer que mesmo que nem todos os homens pais plenos sejam os impulsionadores da gravidez, como mostrado no relato anterior, é certo que todos eles são bastante

racionais e estão decididos em relação a ter um filho. A história contada sobre a paternidade plena revela um homem pai pragmático e decidido a participar e assumir todas as responsabilidades e cuidados que envolvem o nascimento de um filho. É possível inferir que o homem pai pleno se preparou para receber o filho, e, muito além da vontade de ser pai, ele busca uma conscientização do pai que ele quer ser, não sendo o acaso e a emoção os propulsores de uma atuação participativa, presente e responsável na criação do filho. O trecho abaixo retrata o momento em que o informante percebe que será pai, e qual “tipo” de pai ele quer ser, qual o papel que ele deseja assumir na função de homem pai:

E aí, quando a minha esposa me falou, contou da gravidez [...] comecei a pensar em tudo mais, e aí precisei de um tempo para refletir, e aí eu comecei a correr, para refletir, para pensar, e eu gostei, foi legal, e aí eu marquei uma prova de cinco quilômetros, eu chorei essa prova inteira, por que que eu chorei? Porque eu fiquei pensando assim: “Eu vou ser pai”, e aí começou a cair a ficha do que é ser pai, poucas pessoas sabem disso, mas assim eu fiz cinco quilômetros chorando, e quem me olhava, achava que eu estava chorando por causa da prova, tipo assim, tá correndo pela primeira vez; não, muito pelo contrário, era só emoção, então eu precisava daquele tempo para mim, foi ali que eu montei o meu plano de ser pai, eu acho que foi durante aquela corrida que eu defini o que eu queria, o que eu seria, e eu tenho perseguido muito aquilo, obviamente a gente muda, a gente evolui, mas eu acho que a essência da paternidade eu construí naqueles 30, 40 minutos em que eu fiquei sozinho comigo e uma multidão em volta de mim, mas era eu e Deus ali (Diretor de Consultoria, 43 anos, e uma filha de 2 anos).

Na narrativa plena, o significado de ser pai, embora embebido de emoções, está diretamente relacionado a uma decisão consciente do homem pai em querer participar, cuidar e se responsabilizar pela vida do filho. Um homem pai pleno não se contenta em apenas ter o filho, mas ele quer participar diretamente do cotidiano desse filho. Esse sentimento de sentir-se pai está ligado a um período emotivo, de assimilação dessa nova fase da vida do homem, e também de projeção do que ele espera de si como pai. Nessa trajetória da chegada de um filho, o tornar-se pai ganha sentido no nascimento da criança, já que a partir desse momento a sua atuação participativa de homem pai pleno será posta em prática. Isso não quer dizer que, ao longo da gestação, esse homem pai pleno não tenha sido participativo, cuidador e presente com a sua companheira, mas é como se ele estivesse, assim como a mulher mãe, em um estágio preparatório para desenvolver suas habilidades como homem pai pleno; isto é, aquele que possui uma atuação participativa, presente, cuidadora e responsável pela criação e todo o cotidiano do filho.

Desde o primeiro momento que a minha esposa ficou grávida, eu já me considerei como pai, então foi algo que eu percebi quando nasceu, desde o primeiro momento eu já me considerei como pai, com algumas responsabilidades em relação ao primeiro momento dela, de cuidar, de saber se estava tudo bem com ela. [...] o meu filho nasceu, e quando nasce a emoção é muito grande [...] o ponto de transformação (se referindo ao nascimento do filho), porque quando vem

ao mundo começam as experiências, qualquer coisa que aconteça de novo a gente não sabe, todo aquele primeiro momento a gente não sabe como tem que reagir. [...] Eu tinha uma grande vontade de ser pai, e uma vontade de ser aquele pai participativo e não aquele pai que só fez o filho e ponto final. Eu queria ser pai participativo mesmo, passar por todas as experiências de trocar fralda, dar banho, colocar para dormir, tudo que pudesse ser feito eu queria fazer. [...] Porque eu queria passar os primeiros dias ajudando minha esposa em todos os primeiros momentos com o meu filho, e vivendo realmente também com o meu filho. Não se deve somente à questão de ajudar a minha esposa, mas também à convivência com o meu filho. As esposas tinham seis meses e os pais tinham dez dias apenas. A gente até brincava, eu e a minha esposa, porque ela falava assim, se eu pudesse eu dava minha licença maternidade para você e você ficava em casa, porque a vontade da paternidade, de ser pai, de querer participar, realmente era muito grande. Eu queria ser realmente um pai participativo, eu não queria apenas ser um pai que pega o filho todo limpo, coloca no colo, na hora de dormir entrega para a mãe e não faz mais nada, então eu não queria isso, eu queria realmente participar de todos os momentos da paternidade (Gerente Setorial, 37 anos, e um filho de 4 anos).

Adicionalmente, pode-se inferir que a perspectiva de paternidade do homem pai pleno vai além da conscientização e do seu modo de atuação com o filho, mas também está intimamente relacionada com a experiência do informante como filho, e dos valores que perpassam sua vida. A maneira com que o homem pai pleno foi criado, e a conjuntura social que valoriza o papel da mulher, não só como mãe, mas também reconhece o seu avanço no mercado de trabalho e sua ascendência como profissional (Broadbridge & Simpson, 2011; Eagly & Karau, 2002; Hashimoto & Simões, 2012; Silveira & Hanashiro, 2011), impulsionam a visão que o informante possui sobre seu papel de pai. É importante ressaltar que, como filho, o homem pai pleno cresceu com uma figura paterna de provedor, independente, se sua mãe exercia alguma atividade profissional. Como mostra, por exemplo, a narrativa a seguir: *“tive uma relação com o meu pai, onde a linguagem do amor dele era “não deixar faltar nada”, [...] linguagem do provedor, ser pai, ser chefe da família, não deixar faltar nada para a família nem para os filhos”* (Coordenador de Projetos, 40 anos, três filhos, de 20, 6 e 5 anos). Mesmo que o comportamento social não instigue diretamente a atuação do homem pai pleno, a sociedade é o seu meio de convivência, e mediante as interações, inerentes à própria sociedade, estimula a construção e reconstrução de realidades sociais (Warmling *et al.*, 2017), as quais expressam novos modelos de paternidade (Souza & Benetti, 2009). O trecho a seguir mostra algumas influências relativas ao *modus operandi* do homem pai pleno.

Realmente, meu pai sempre foi ausente. Sempre foi um bom provedor, nunca faltou nada, apesar da gente nunca ter tido muito recurso, mas enfim, nunca faltou nada [...] Eu vou te falar o que trouxe para mim, da parte do meu pai com os filhos, e tem coisas, talvez, que eu não consiga colocar em palavras. Mas eu tenho uma meta para mim, em relação à minha família, que é dar o que o meu pai deu para a gente ou mais. É uma régua que eu uso. E isso me traz provimento, as coisas físicas, e quanto à parte de sentimento eu busco ter tempo com a família,

ele tinha tempo também, meu pai é meu herói, mas eu tento superar. Mas uma superação boa, que você treina para superar. É uma meta boa. Uma coisa legal. Não é assim, “ah, detestava o jeito que ele fazia, quero fazer diferente”. Não. Adorava, diferente da minha irmã, não tenho nada a reclamar, acho que foi ótimo tudo, e ele é minha referência sim, tanto na vida pessoal quanto profissional. Mas tento, até pelas questões da minha irmã (se referindo à falta de presença do pai e conversas sobre sentimentos com o pai), pelo que ela fala, eu tento voltar no tempo e enxergar também, de uma forma crítica, essa relação dele com a gente, e tento fazer diferente em relação às meninas. Tento estar mais próximo. [...] Acho que, no que eu pudesse (pausa), o que eu faço hoje? Eu tento buscar ao máximo no meu horário para me dedicar a elas. Então, em uma outra geração eu teria que trabalhar mais? Ok. Mas o tempo que eu tivesse, eu teria que me esforçar ao máximo para estar junto. Mas de uma forma geral, eu acho que tem muita gente também que se esforça, porque a geração hoje é uma geração em que o bonito é fazer isso (se referindo em participar da vida do filho). A massa anda assim. Mas a minha percepção, é um gostar, é um dar de forma atemporal que eu sinto. Eu acho que é natural meu, é dentro, não é um caminho social. (Gerente Setorial, 38 anos, e duas filhas de 7 e 4 anos).

No relato anterior, o informante reconhece que teve um pai ausente, embora o considere como o seu grande referencial, seu “herói”. O homem pai toma o exemplo da criação que teve e também as influências em relação ao modo de agir do seu progenitor, e decide não cometer os mesmos “erros” que o homem pai julga que o seu genitor cometeu. No extrato anterior, o informante tenta superar o seu pai, ele se esforça para melhorar, para ser melhor que o seu progenitor. O pensamento crítico e, de certa forma, racional do homem pai sobre a sua criação ajuda-o a tomar a decisão de agir diferente; no caso desse informante, ser o mais presente possível na vida das filhas.

É factível depreender que a experiência de paternidade relatada pelo homem pai pleno apresenta um sujeito que sempre quis ser pai, mesmo que ele não soubesse, suficientemente, o peso e o lugar que a paternidade assumiria na sua vida. Fato é que ele sempre pretendeu que a sua família não se resumisse a ele e sua esposa, como mostra o relato a seguir: “*família não era só eu e ela, família tem que ter um filho pelo menos. Eu queria ter a experiência de ter um filho*” (Gerente Setorial, 37 anos, e um filho de 4 anos). Nesse sentido, em função dessa vontade de ser pai, o informante pleno estabelece algumas etapas para efetivamente se dedicar à paternidade, evidenciando assim o aspecto pragmático e racional, anteriormente mencionado, inerente ao homem pai pleno. Como expõe o trecho: “*Nós tínhamos planos de ter filhos, queríamos, não fechamos uma data, e minha esposa engravidou depois que a gente conseguiu casa, emprego, uma certa estabilidade financeira, a gente falou: tá bom, agora quando vier, veio*” (Diretor de Consultoria, 43 anos e uma filha de 2 anos).

Essas etapas ressaltam a afirmação do homem pai pleno de querer exercer a paternidade, e se pode inferir que, sendo essa vontade de se tornar pai uma característica desse homem, ele passará por um momento de conscientização sobre o papel de pai que ele deseja assumir. A racionalidade do

homem pai pleno não permite que ele dê um passo de forma inconsciente e assuma uma paternidade de forma despretensiosa, ele sabe exatamente o que deseja e como quer ser visto como homem pai.

Em relação à família, é notório que as narrativas sobre a paternidade plena expressam, de alguma maneira, que o homem pai passa por um período de conscientização que o leva a priorizar sua família em detrimento do trabalho ou de qualquer outra coisa, aspecto ou pessoa. É aceitável dizer que essa fase de conscientização do homem pai pleno pode não acontecer, necessariamente, no período de gestação ou no nascimento da criança, mas ela é diretamente influenciada pela chegada de um filho, e possui chances de ocorrer até a primeira infância, isto é, no período que abrange os seis primeiros anos completos da criança (Lei nº 13.257/2016). Como as narrativas mostram, no período de um a seis anos a criança ainda é bastante dependente dos adultos e, por isso, essa conscientização do homem pai tende a ocorrer nesse intervalo de idade. Resumidamente, o que se percebe é que essa fase, em que o homem pai se posiciona sobre o tipo de pai que ele quer ser, independentemente de quando ela ocorra, é resultado do fato de se ter um filho. Essa característica também ratifica seu modo de atuação participativo, presente e responsável, no que tange aos cuidados e à criação do filho, já que está relacionada a essa escolha consciente da maneira de agir do homem pai pleno. O relato abaixo mostra um exemplo de tomada de consciência pelo homem pai pleno.

Logo que a gente teve a neném, quando ela nasceu, eu trabalhava em quatro lugares diferentes. Trabalhava de segunda a domingo, só chegava em casa à noite, já morto de cansado, e brincava um pouquinho, quase nada, e tinha que dormir, porque tinha que acordar cedo no outro dia. E isso foi até, mais ou menos, ela ter uns cinco anos de idade, quando começou a estudar, a entender, e para eu ficar em casa com minha família, com ela, eu tinha que pagar alguns plantões no hospital, e já dava aula. Então era bem complexo. Em casa, praticamente eu só chegava para dormir. E quando a gente foi viajar no final de semana, e ela (se referindo à filha) já sabia ler, e eu não sabia que ela sabia ler? O que eu fiz segunda-feira? Pedi demissão de três lugares e fiquei só em um. Isso para quê? Para poder acompanhar o crescimento, que não estava acontecendo, né? Aí fluiu bem a participação, mais próximo de casa, da família, tive contato com amigos do colégio, a gente começou a ter uma vida melhor, porque não era só o dinheiro que ditava como ia ser, eu perdi grande parte do crescimento dela. [...] Não me comprometi mais a trabalhar igual um louco para não acompanhar, e agora, já com dezoito anos - quando criança é uma preocupação, adolescente é outra, e agora, entrando em faculdade, a gente tem outra preocupação [...] mas foi a opção que eu tive pela família, pela criação mesmo da minha filha (Coordenador de Curso Superior e Professor Universitário, 48 anos, e uma filha de 18 anos).

A passagem contada pelo informante demonstra que pedir demissão dos três empregos foi o momento de tomada de consciência sobre o seu posicionamento a favor da família, assim como a decisão de acompanhar o crescimento da filha e participar ativamente da sua vida. Essa tomada de consciência, despertada pela paternidade, muda a relação do informante com o trabalho. Entretanto,

nota-se que a carreira do informante não é prejudicada, já que ele continua se desenvolvendo profissionalmente: “*E sempre estudando também, eu trabalhava e estudava. E preocupado em fazer algum curso, especialização, aperfeiçoamento, o mestrado depois que entrei, eu acho que deu um avanço bem legal na profissão*” (Coordenador de Curso Superior e Professor Universitário, 48 anos e uma filha de 18 anos). Nessa fase, o homem pai pleno percebe o que de fato é importante para ele, e redireciona os caminhos da sua vida para essa nova realidade.

A rede de apoio está presente na família do homem pai pleno, mas ela não se destina a suprir uma necessidade que poderia ser executada pelo mesmo. Nota-se que, se o homem pai pleno puder realizar a atividade destinada ao filho ele não a delega a ninguém, independentemente de a rede de ajuda estar presente ou não, ele toma para si a responsabilidade de executar a atividade. De forma complementar, pode-se dizer que o homem pai pleno busca ter momentos de comunhão com a sua família, mantendo, assim, alguns hábitos que promovam esse tempo em conjunto com a família e/ou com o filho. A narrativa a seguir mostra a satisfação do homem pai pleno em poder desfrutar momentos diários com a sua família.

E hoje está bem interessante, porque estamos conseguindo ter um estilo de vida, uma qualidade de vida muito legal, eu consigo pegar as meninas todos os dias na escola, se eu quiser, consigo curtir a manhã com elas, tomar café da manhã, acordar junto com elas, [...] encontramos o que estávamos buscando quando voltamos para o Brasil, que era curtir a paternidade, mesmo trabalhando (Gerente de *Supply Chain* da América Latina, 39 anos e duas filhas, de 5 e 2 anos)

O trabalho na vida do homem pai pleno assume o papel de manutenção das necessidades e do bem-estar da família e dele próprio. É aceitável inferir que a narrativa da paternidade plena apresenta um núcleo familiar, em que tanto o homem quanto a mulher, isto é, o casal *dual career*, reconhece o lugar que o trabalho ocupa nas suas vidas. Nota-se uma consciência profissional por parte do homem pai pleno, que lhe permite adotar condutas que limitam o espaço do trabalho na sua vida e, respectivamente, na vida da sua família. Essa postura profissional também está diretamente relacionada à fase de conscientização do homem pai pleno, citada anteriormente, já que é nessa fase que o homem pai pleno se posiciona sobre o seu papel como pai.

Constatou-se que, em termos profissionais, após essa fase de consciência, o casal *dual career* da pesquisa, ou apenas um dos dois, opta por remodelar sua carreira e/ou postura profissional. Para o casal, não importa se ambos ou apenas um dos dois irá mudar, o importante para eles é o ajuste das prioridades profissionais e pessoais. O trabalho é posto de maneira que permita a ambos desfrutar da maternidade e paternidade de maneira participativa, presente e responsável junto com os cuidados e criação da prole. O relato a seguir exhibe duas características evidenciadas na narrativa da paternidade

plena quando relacionada ao trabalho: 1) reestruturação da carreira (renúncia ao posto na indústria por um dos dois); e 2) postura profissional consciente (imposição de limites à hierarquia direta, em relação ao trabalho).

Eu sabia que, na verdade, para cumprir com esse propósito que tínhamos, de estar acompanhando o nosso filho, principalmente nessa primeira fase e até próximo da adolescência, precisaríamos abrir mão da indústria, ou um ou outro. No posto são doze horas de trabalho, não são oito horas, é de dez a doze horas. Então, para eu hoje cumprir algumas responsabilidades que eu assumi, de buscá-lo na escola, eu não abro mão. Já negocieei com o chefe que, se precisar que eu faça alguma coisa para hoje ou até o final do dia, vou para casa, vou ficar com eles. Quando colocar eles na cama às vinte e trinta, vinte e uma horas, eu volto para o trabalho; então, várias vezes estou trabalhando depois das vinte e uma horas e enviando e-mail à uma, duas horas da manhã, que é um tempo morto de relação com eles, enquanto eles estão dormindo, é tranquilo. Então, a gente sempre deu prioridade ao âmbito familiar. [...] com família você arruma outro emprego, com emprego você não arruma outra família, seu emprego não te ajuda a arranjar outra família. Então, é uma questão que a gente não tem dúvida, da preferência pela família (Coordenador de Projetos, 40 anos, três filhos de 20, 6 e 5 anos).

A remodelagem e/ou transição de carreira que o homem pai pleno e/ou sua esposa estão dispostos a fazer, em detrimento da família ou do filho, pode assumir facetas distintas, as quais reposicionam o trabalho não só na vida do homem pai pleno, mas também na vida da companheira. No entanto, é admissível dizer que, mesmo quando esses impactos profissionais são direcionados ao trabalho da mulher, o homem pai pleno não se acomoda, e assume uma postura profissional clara e consciente perante seus companheiros de trabalho e sua hierarquia. O homem pai, nessa situação, impõe limites em relação às demandas de trabalho, horário de saída do trabalho, reuniões marcadas de última hora, e tantas outras situações inerentes ao ambiente profissional. Isso ratifica a característica do homem pai pleno de querer participar, cuidar e estar presente na vida do filho, assim como da sua família. É uma conduta consciente, que evidencia a responsabilidade do homem pai pleno perante sua decisão de assumir uma paternidade ativa.

Eu tive que impor limites (se referindo ao ambiente profissional), mas eu descobri que era muito mais opção da minha cabeça do que meu trabalho, então eu não tive que brigar com ninguém, não tive que comprar nenhuma briga, eu simplesmente arrumei a minha agenda, falei alguns “nãos”, falo até hoje. Reunião às dezoito e trinta, “não, não posso, então amanhã. É urgente? Me liga, se for urgente eu posso falar às vinte e uma horas, mas das dezoito horas às vinte e uma horas eu não posso, porque eu é que pego a minha filha à noite na escola”. Então, esteja onde estiver, às dezessete e trinta, dezoito horas, eu saio, esse é meu limite. Pelo meu cargo e pelo meu trabalho, eu tenho uma flexibilidade de conseguir programar minha agenda, então eu vou a clientes, reunião, então eu já programo minha agenda para que entre dezessete, dezessete e trinta eu esteja livre e possa ir para casa, mas eventualmente, quando alguém pede, eu falo não e dou alternativa de fazer um *call*, de ficar por telefone e, em último caso, eu falo:

“Olha, é um compromisso pessoal com a minha filha, mas depois das vinte e uma horas eu posso” (Diretor de Consultoria, 43 anos, e uma filha de 2 anos).

No caso da passagem acima, a esposa do informante pediu demissão para organizar suas ideias em relação ao seu papel de mãe e de profissional, como o trecho a seguir apresenta: “*aos cinco meses foi para a escola, ficou doente na segunda semana [...] Então, ela (se referindo à esposa) se desesperou, falou: “Oh, não estou pronta para isso, não estou preparada, não é essa mãe que eu quero ser, vou sair do emprego”*” (Diretor de Consultoria, 43 anos, e uma filha de 2 anos). Ela pensou que ficaria afastada do mercado de trabalho por uns três meses, mas como a situação econômica do país não era boa, ficou desempregada sete meses. E o que foi exposto na narrativa desse informante é que, desde o nascimento da filha, ele manteve sua postura profissional de imposição de limites no que tange à sua disponibilidade e horário de trabalho, independentemente da situação profissional de sua companheira. O fato de a esposa não estar trabalhando não foi motivo para ele deixar de assumir sua postura de homem pai pleno, que quer ser ativo e responsável no cotidiano do filho.

O engajamento do homem pai pleno em ser ativo e responsável na vida do filho, além de uma postura profissional consciente, que impõe limites em relação às atividades do trabalho, também é marcado e impactado por uma decisão de ter uma qualidade de vida que lhe permita conciliar e gerenciar a sua vida profissional e pessoal. Dessa forma, por meio da narrativa de paternidade plena, pode-se dizer que o homem pai pleno, para alinhar a sua perspectiva de paternidade à sua realidade profissional, está disposto a diminuir o foco na carreira e até mesmo abrir mão, mesmo que temporariamente, de um possível crescimento profissional, para se dedicar aos cuidados e à criação do filho. É como se o trabalho na vida do homem pai pleno fosse subordinado à sua ideia e entendimento de como ele quer atuar como pai, não para a sociedade como um todo, mas de maneira que faça sentido e diferença na vida do seu filho. A passagem a seguir retrata claramente a posição que o trabalho ocupa na vida do homem pai pleno, e também do que ele está disposto a abrir mão pelo seu filho e, conseqüentemente, pelo seu núcleo familiar.

Eu considero que o trabalho é um meio, deixei de lado, em grande medida, minhas ambições profissionais, de crescimento; pode até acontecer, mas deixei de lado, eu quero é ter tempo com a minha família, com a minha esposa, com meus filhos. Continuo me esforçando bastante no trabalho, isso não quer dizer que a minha performance tenha caído, pelo menos essa é a minha avaliação, mas não tenho as ambições que eu tive um dia. [...] nossas ambições profissionais são bem contidas, sem querer dizer que a gente não aceitaria outros desafios, mas são bem contidas, a gente quer experiências, momentos com as crianças. E a gente espera que esse momento de convivência gere duas pessoas melhores do que talvez nós sejamos. [...] Eu não vejo, na minha experiência profissional, nessa empresa, eu não vejo nenhum tipo de hipótese de presunção, ou mesmo de deliberada política de travamento ou de freio do crescimento

profissional de um homem, porque ele se tornou pai. Não vejo de forma alguma, basta que eu me coloque novamente disponível para a empresa, com tanta energia quanto antes; se eu for eficiente, se as condições forem adequadas, no momento certo, com o chefe certo, iria acontecer de eu evoluir profissionalmente. É só algo que não faz muito mais sentido, e ainda assim não quer dizer que não venha a acontecer, mas não é o que eu quero fazer, eu inclusive pedi [...] eu mudei de função no fim de 2107, isso foi um pedido meu em 2016, meu menino também já tinha nascido, os dois já tinham nascido, em 2016 eu pedi uma mudança lateral, não fiz absolutamente nenhuma exigência na mudança, a minha lógica é viver novas experiências, não necessariamente ter maiores responsabilidades. [...] E isso (se referindo à sua postura profissional) com o devido cuidado, isso eu não oculto da empresa. Eu manifestei isso, eu vivo um momento em que eu quero profissionalmente viver experiências novas, não necessariamente ter mais, ou até, preferencialmente, não ter mais responsabilidade. [...] eu não tenho receio de maior responsabilidade, propriamente dita, o meu receio é passar menos tempo com a minha família. [...] acabo funcionando bem em situações sob pressão, então não é exatamente a pressão do dia a dia que me incomoda, são os horários não previsíveis e, sobretudo, a necessidade de viajar (Gerente de Custo, 39 anos, dois filhos de 5 e 4 anos).

É factível também inferir que a postura profissional do homem pai pleno, que impõe alguns limites em relação ao seu ambiente de trabalho, como por exemplo, garantir o seu horário de saída do trabalho, está diretamente relacionada à sua consciência profissional, a qual permite ao homem pai pleno valorizar um trabalho que preze a harmonia entre carreira e família, e não necessariamente uma alta remuneração. O trecho abaixo expõe essa relação do homem pai pleno com o trabalho, no que tange à remuneração.

Quando eu tinha 20 anos de idade, era só trabalho, e para mim isso era ótimo, hoje eu estou valorizando outras coisas, eu quero é ter tempo de chegar em casa, ver as coisas que são importantes para a minha família, mas principalmente prover (ter) a presença do pai e poder dar isso para as minhas filhas [...] Eu não tenho a menor vontade de pegar uma posição como a que eu tinha antes, de viajar direto, eu não vou fazer, por mais que seja, de repente, uma boa oportunidade profissional e tal. Hoje estou valorizando muito mais essa parte pessoal, por causa da paternidade, do que a grana no bolso. [...] Hoje estou em uma empresa que preza a qualidade de vida. Hierarquicamente, estou em uma situação pior, e em termos de salário também. (Gerente de *Supply Chain* da América Latina, 39 anos, e duas filhas de 5 e 2 anos).

Mesmo com a postura profissional e pessoal do homem pai, em que a atuação participativa e responsável com o filho é priorizada, ele percebe que a organização não está devidamente preparada para lidar com esse homem que assume a paternidade plena. Embora pareça contraditório, e se trate da visão do homem pai em relação à empresa, percebe-se que a organização aceita esse comportamento do homem pai, mas, na verdade, essa postura não agrada o ambiente profissional. É como se a organização se colocasse no papel “politicamente correto” e, de certa forma, fingisse que não é um incômodo essa atuação profissional do homem pai. Literalmente, a empresa trata esse

comportamento com “naturalidade”, ela quer os resultados, independentemente de o homem pai ter mudado ou não sua atuação por causa da paternidade. Observe o que diz o informante sobre a organização:

A empresa não está muito preocupada com isso, não, de ter uma família, de ter uma casa, tem que dar conta daquilo, não importa se vai ficar até dez horas, oito horas ou virar a noite. Tem que fazer e pronto (Coordenador de Curso Superior e Professor Universitário, 48 anos, e uma filha de 18 anos).

Nesse sentido, o homem pai pleno possui uma visão que retrata a ideia de Halford (2006) - se o universo da família, da casa, não se aproximar do universo da organização, do trabalho, não será possível conciliar e gerenciar os conflitos entre família (paternidade) e trabalho (organização). Essa interseção entre paternidade e trabalho precisa ser repensada, discutida e reformulada, já que ela se desenha para o futuro da sociedade. A próxima narrativa mostra que muito do que é discutido pela organização, em termos de trabalho e família, precisa abranger, além da mulher mãe (maternidade), o homem pai (paternidade). Entretanto, a sociedade precisa instigar essa discussão para que a organização comece a sentir os impactos de ter um homem pai pleno no seu quadro de funcionários.

Naturalmente, vou falar sem representatividade estatística, mas no nosso entorno [...] com colegas de outras empresas, inclusive alguns até da área de recursos humanos, a gente nota que as empresas veem a inevitabilidade de tomar ações em relação à condição de maternidade. Não vejo discussões específicas sobre paternidade, mas vejo discussões, em algumas empresas, discussões sérias sobre a condição da maternidade. Muito mais no sentido da inevitabilidade, pois é impossível para as empresas continuar ignorando que uma mulher, mãe, tenha uma condição, tenha disponibilidade diferente de uma mulher não mãe. Eu não estou fazendo uma defesa de um mundo em que somente a mulher tem necessidades diferentes, sendo mãe, do que um homem sendo pai. O que eu digo é que nós notamos que as empresas estão com o olho muito aberto para essa condição, porque é inevitável, não há como lutar contra. É uma quantidade muito grande do corpo, da força de trabalho de uma empresa, do sexo feminino, que vai se tornar mãe, e depois que se torna, as condições são distintas. Ignorar, lutar contra ou não dar as condições adequadas, está sendo pior para as empresas do que reconhecer que é uma condição diferente e que precisa, talvez, exigir um pouquinho menos, mas adaptar as condições para essas mulheres continuarem trabalhando e vivendo de forma um pouco mais plena, um pouco menos estressante, a condição da maternidade. Não vejo nenhuma, absolutamente nenhuma, discussão nesse sentido com relação aos homens. [...] Tem movimento social muito grande ainda a ser feito, falo de social no sentido de sociedade, da organização familiar, há um movimento da organização familiar ainda muito grande a ser feito, até que os homens comecem a ter muita dificuldade em cumprir os seus papéis nas empresas, como vem acontecendo com as mulheres (Gerente de Custo, 39 anos, dois filhos de 5 e 4 anos).

A conscientização do homem pai pleno sobre o papel de pai que ele quer desempenhar está intimamente ligada ao seu comportamento como profissional, o qual, por sua vez, encoraja e dá

condições para que o homem pai pleno assumira uma postura profissional em que os limites relativos ao trabalho são postos claramente para a organização, assim como a possibilidade de se reinventar como profissional, isto é, se redirecionar ou até mesmo se dispor a fazer uma transição de carreira. Com isso, pode-se dizer que tal postura profissional do homem pai pleno é um processo iniciado a partir da sua concepção de como deve ser o pai, e de como deve ser a atuação dele com a prole.

Nota-se que o homem pai, por priorizar a família, não consegue separar, em sua fala, fatores coadjuvantes da sua vida, como, por exemplo, trabalho, rede de apoio, etc., e é quase impossível não fazer referência também à sua companheira. No entanto, mesmo considerando que existe um “trabalho de equipe” do casal para manter e, de certa forma, consolidar a atuação do homem pai pleno, é interessante perceber que, no que tange ao compartilhamento de papéis, ainda aparece, na narrativa da paternidade plena, uma sobrecarga em relação às tarefas realizadas pela mulher mãe, quando comparada ao homem pai.

Então, ao longo desses anos de casado, eu tenho tentado me apropriar, aprender e participar mais da rotina do lar; nós não estamos em uma situação cinquenta por cinquenta, então eu acho, colocando a questão psicológica de lado na organização do casal, que a minha esposa tem uma responsabilidade maior do que a minha. Não acho que isso seja o ideal, como eu comentei, procuro aprender e participar cada vez mais, e quando falo aprender é aprender mesmo [...] nós não temos uma divisão perfeita como eu acho que deveria ser, procuro melhorar minha participação, mas hoje não é o caso, ela tem uma carga um pouco maior nas responsabilidades do lar, inclusive das crianças, do que eu (Gerente de Custo, 39 anos, dois filhos de 5 e 4 anos).

Neste cenário, percebe-se que muito além de uma construção social do papel de gênero, que prestigia a igualdade dos papéis sociais dos homens e mulheres, a família *dual career* deste estudo revela que o que deve ser valorizado é o equilíbrio entre os casais em prol do bem-estar da família. Além disso, também se infere que a companheira do homem pai se cobra para suprir as expectativas sociais de ser uma mãe cuidadora e/ou uma mulher focada na manutenção e cuidado da casa. De certa maneira, essa expectativa imposta à mulher pela sociedade favorece o homem, já que essa “pressão” social não é sofrida diretamente pelo sexo masculino. Veja o trecho a seguir: “*Ela voltou a trabalhar, mas, assim, a minha esposa sempre teve muito questionamento sobre ser mãe e trabalhar, isso sempre machucou muito ela. Eu sempre incentivei muito que ela tivesse a carreira dela*” (Diretor de Consultoria, 43 anos, e uma filha de 2 anos).

Nota-se que mais do que a diferença dos papéis sociais do homem pai pleno e de sua companheira, existe uma diferença em relação ao sexo masculino e feminino. No entanto, sejam essas diferenças de cunho social ou biológico, elas refletem que o casal *dual career* da pesquisa não está

preocupado em assumir uma postura igualitária, no que diz respeito aos papéis de homem/pai e mulher/mãe, mas sim um papel a favor da família. O que é expresso pelo homem pai pleno é que esses papéis não devem acarretar uma sobrecarga de atividades e responsabilidades para a mulher mãe, e sim uma distribuição que lhe permita, assim como ao homem pai, conciliar o trabalho e a família. No relato abaixo é possível perceber a distinção entre o papel de homem pai e da mulher mãe, assim como a vontade do homem pai de construir, fazer acontecer uma relação afetuosa com o filho. O que se observa é uma decisão do homem pai de assumir a paternidade plena.

Eu acho o papel da mãe mais importante que o do pai. [...]Se eu pudesse resumir, eu acho que a relação da mãe com os filhos é natural. A natureza constrói. A mãe deve se esforçar para destruir; agora, o pai com a criança, a relação não nasce, não existe, a relação é pouco forte, ela tem que ser construída, digamos assim, o pai tem que se esforçar para construir (Gerente Setorial, 38 anos, e duas filhas de 7 e 4 anos).

As histórias contadas sobre paternidade plena partem do princípio de que a figura do pai é diferente da figura da mãe; entretanto, o papel que cada pai e mãe vai desempenhar está longe do ideário sobre os papéis sociais de gênero da família nuclear (Cúnico & Arpini, 2013), na qual o homem/pai é o responsável financeiro da casa e a mulher/mãe é responsável pelos cuidados do lar e dos filhos (Jablonski, 2010; Bossardi *et al.*, 2016). Essa distinção entre o papel do pai e da mãe perante a família é revelada pelo homem pai pleno, muito mais por uma conscientização de querer exercer uma paternidade ativa, do que uma mera crença social sobre os papéis de pai e mãe.

Dessa forma, pode-se depreender que a maneira como o homem pai pleno se porta e conduz a sua vida é um processo iniciado pela sua conscientização sobre o tipo de paternidade que quer exercer, e que passa por distintas esferas da sua vida, modelando cada uma delas de acordo com o seu modelo de homem pai pleno, em que participação, cuidado e responsabilidade em relação à vida do filho são prioritários.

Narrativas sobre a paternidade conformista

No contexto da paternidade ativa, na qual se valoriza o envolvimento e participação do pai na criação do filho, destacam-se as narrativas do homem pai conformista. A paternidade conformista revela um pai que reconhece a necessidade e a importância de ser um pai presente, cuidador e responsável pela criação do filho, mas que não se apropria efetivamente das responsabilidades inerentes ao cuidar do filho. Assim como na paternidade plena, o cuidar do filho é direcionado aos cuidados físicos e emocionais, os quais requerem a atenção e dedicação do homem pai. Embora na narrativa conformista essa relação de cuidado com o filho seja contraditória, o que se depreende é que

o homem pai conformista revela uma narrativa de apoio à companheira nos cuidados com o filho, e não de tomar para si e compartilhar a responsabilidade do cuidar, como se fosse conveniente e cômodo deixar a companheira assumir integralmente a responsabilidade por essa tarefa.

O homem pai conformista demonstra seu interesse pela paternidade desde o planejamento de ter um filho, iniciando, assim, um despertar para a paternidade que instiga e valoriza um pai participativo, não só depois do nascimento, mas ao longo de todo o período da gestação. O tornar-se pai, para o informante conformista, caracteriza um processo repleto de emoções: vai do planejamento até o final da existência desse homem pai, e se mistura com o sentimento de ser pai, isto é, um emaranhado de emoções, como medo, alegria, perda, excitação, que trazem à tona o amor dos pais pelo filho.

Quando o homem pai conformista e sua companheira decidem ter um filho, começa a florescer nesse homem o sentimento de paternidade, mas isso não quer dizer que ele se tornou pai. O sentimento de tornar-se pai surge no momento que o projeto de ter um filho se realiza na gravidez da companheira. A narrativa seguinte revela a estreita relação entre o despertar da paternidade, ou seja, o sentimento de ser pai, e tornar-se pai:

Bem, eu me tornei pai, talvez já dentro de um perfil que vem sendo construído hoje no mundo, que é o pai tardio, eu fui pai aos 42 anos de idade. A gente já estava mais ou menos por volta de 7 anos de casado. Talvez veio mais de uma questão dela (se referindo à esposa), essa iniciativa do filho, e na qual eu embarquei de cabeça, eu entrei, e talvez se ela não tivesse dado o *start* para isso, talvez a gente não tivesse filhos, mas ela deu esse *start*, eu embarquei, e eu engravidei junto, e foi assim uma experiência maravilhosa, que eu agradeço a ela todos os dias por ela ter tido essa iniciativa de buscar. [...] Foi assim, alegria total, a gente lembra até hoje desse momento, de olhar na internet o exame e ver que estava grávida, foi assim, embarcar mesmo numa história da gente, começar a fazer curso juntos, começar a correr atrás de um parto humanizado, uma peregrinação, porque a própria ginecologista dela falou que não fazia parto natural, e eu fui aprender tudo isso, vivenciei tudo isso, em todos os momentos, nunca deixei de estar junto em uma ultrassonografia, aprendemos todo o processo, para estar junto no parto, estava lá o tempo todo, então eu me senti assim, que eu engravidei junto (Consultor Autônomo e Professor Universitário, 48 anos, com um filho de 6 anos).

Os sentimentos inerentes a se tornar pai também são evidenciados na narrativa conformista, quando, ainda no período da gravidez, o homem sente efetivamente o seu filho, ele percebe que sua família não se resume mais a ele e sua companheira, mas que existe mais alguém. Esse momento pode ser exemplificado quando o homem escuta as batidas do coração do feto, ou mesmo presencia e/ou visualiza uma ultrassonografia da mulher grávida. Vale a ressalva de que, nesta situação, mais uma vez, o tornar-se pai está embebido de fortes emoções, como exposto na narrativa a seguir:

E acompanhei, obviamente, em todos os exames, a questão de ultrassom. [...] eu assisti ao parto, filmei tudo direitinho, acho que o parto foi muito bacana, foi muito emocionante, mas para mim o momento mais emocionante foi quando eu ouvi, pela primeira vez, o coração dela na ultrassonografia, para mim foi o ponto alto assim da emoção que era, vamos dizer, a materialização de que existia, a coisa saiu do imaterial e se materializou ali, quando você ouve o coração cai a ficha de que tem uma vida formada ali. Tem muita conversa em torno disso, se o feto é o embrião, na verdade, uma pessoa ficou grávida uma semana já tem vida ali, mas são outras questões, mas para mim, quando você ouve o coração, achei o momento mais emocionante da gravidez e acompanhei, obviamente, de perto (Supervisor Executivo de Controle de Produção, 46 anos, uma filha de 8 anos e uma enteada de 15 anos).

O momento da gestação é marcante para o homem pai conformista, a ponto de ele expressar que se sente “grávido”, ele literalmente “mergulha” no mundo da gravidez e passa a acompanhar e viver todos os estágios da fase gestacional. A relação do homem pai conformista com a paternidade é intensa, ele se propõe a descobrir o universo paterno, independentemente de as transformações por conta da gravidez não ocorrerem no seu corpo, como é no caso da maternidade para a mulher. Com isso, é factível dizer que as emoções relacionadas ao sentimento da paternidade estão presentes em todo o processo de tornar-se pai, e também expõem o engajamento e dedicação do homem pai conformista à chegada do filho.

Toda essa ligação direta com a companheira, desde a tomada de decisão de ter um filho, mostra que o homem pai conformista está intimamente ligado e envolvido com a nova condição da esposa. O que se percebe é que a participação ativa do homem pai conformista em todo o período da gravidez evidencia uma preocupação concreta de estar presente e próximo também da companheira, mostrando que, além de um pai presente, existe um homem, um marido que vibra com essa nova fase de vida do casal.

É interessante dizer que existem mudanças, inerentes à chegada de um filho, que ressaltam o amadurecimento do homem pai conformista como pessoa, na sua vida pessoal, assim como alterações de rotinas ou mesmo de hábitos cotidianos ou profissionais. O fato de ele abraçar a ideia de querer um filho e vivenciar a gravidez ativamente, não exclui que a vida do casal tomará um novo rumo, que adaptações serão necessárias, e novas concepções, em decorrência da chegada do filho, podem ser construídas. O trecho abaixo mostra algumas mudanças na vida desse homem, depois que ele tem um filho.

Bom, comecei a mudar, na verdade, quando casei. Nunca fui casado. XXX é minha primeira esposa, então ali já houve uma transformação para mim. Logo, essa transformação já veio junto, porque eu me casei com uma mulher com filho, então não tem como dissociar uma coisa da outra, não; de certo modo, eu tive uma mudança quando casei com minha esposa e depois quando a gente criou esse núcleo familiar - eu, esposa e enteada -, unimos uma à outra, foi uma

mudança sim, mas eu não sei explicar, foi uma coisa de sentimento. E com a filha biológica houve uma mudança também, e fechou-se esse ciclo de mudanças. [...] Eu posso dizer que fiquei mais preocupado com coisas que eu não me preocupava, por exemplo, continuo não tendo medo de andar de avião. Continuo não tendo, mas às vezes dá uma preocupação, um pensamento que nem passava pela minha cabeça antes das meninas. [...] eu me cobro muito mais de ter sucesso profissional ou melhorar, abro mão de determinados impulsos para poder dar o exemplo em casa. [...] Eu acho que fiquei um pouco mais paciente [...] mas eu mudei, acho que foi nesse momento que eu de fato amadureci, senti, acho que a gente está sempre amadurecendo, não dá para amadurecer completamente, mas houve alguma transformação, não sou mais aquele cara (Supervisor Executivo de Controle de Produção, 46 anos, uma filha de 8 anos e uma enteada de 15 anos).

O relato anterior é interessante, pois a noção de paternidade chegou junto com o casamento. As mudanças resultantes de uma criança na vida familiar foram encaradas logo no início do casamento, já que sua companheira tinha uma filha de outro relacionamento. A partir desse enlace matrimonial, o informante, mesmo desejando uma filha biológica, já adotou uma postura paterna com a enteada. Veja o que diz o informante: *“Já amava a minha esposa, então teria que amar a minha enteada, e a coisa funcionou, e a partir daí eu fui me envolvendo nos assuntos que dizem respeito à criação de um filho”* (Supervisor Executivo de Controle de Produção, 46 anos, uma filha de 8 anos e uma enteada de 15 anos). O envolvimento do informante com a sua enteada ratifica a postura consciente do homem pai conformista em relação à paternidade, mostra o companheirismo do homem pai conformista com a esposa, e ressalta a visão de que a chegada de uma criança na vida familiar, mesmo não sendo um filho biológico, transforma pensamentos e hábitos das pessoas envolvidas nessa mudança.

A atuação do homem pai conformista com a sua família é intrigante, e um tanto contrastante, pois o enredo da sua história com a paternidade anuncia um pai que valoriza e reconhece a necessidade de ser cuidador e participativo na vida do filho, mas na sua perspectiva de pai surgem nuances de um pai que não quer se responsabilizar diretamente pelos cuidados referentes ao filho. Sua narrativa apresenta detalhes que revelam um pai que, aparentemente, possui algum tipo de medo, apreensão ou mesmo certa comodidade, que lhe impede de tomar o lugar de um pai que assume a responsabilidade inerente aos cuidados do filho. É possível dizer que esse homem pai conformista assimila o discurso que envolve a paternidade ativa e, de certa forma, vive ponderadamente essa paternidade. Porém, ele se expõe como um homem pai que não quer perder os benefícios relativos à paternidade tradicional, construída socialmente (Hennigen & Guareschi, 2002), a qual assume que a mulher é a responsável pelos cuidados com o filho (Jablonski, 2010; Bossardi *et al.*, 2016).

Nesse cenário, pode-se perceber que a ideia de paternidade para o homem pai conformista é conflitante, quando comparada à intensidade do seu envolvimento com a própria paternidade, e sinaliza que ele possui medo e/ou não quer perder as benesses, oriundas da dominação masculina (Devreux, 2006), de não ser o responsável pelos cuidados e criação do filho.

A narrativa conformista aponta um homem pai que se responsabiliza e participa dos cuidados do filho, apenas quando é solicitado. É como se todo esse envolvimento do homem pai conformista o levasse a uma reflexão sobre as mudanças inerentes à chegada de uma criança, sejam essas transformações boas ou ruins, e, por fim, o fizesse agir de maneira a evitar certos tipos de responsabilidades com o filho. Entretanto, não se pode falar de uma paternidade tradicional, já que esse homem pai conformista se envolve com a paternidade desde o planejamento de ter um filho e vive, mesmo que não seja da forma mais ampla e plena, a paternidade ativa. Mesmo o homem pai conformista com uma rasa responsabilidade em relação aos cuidados do filho, seja por medo e/ou comodidade, não deixa de se envolver com a paternidade de forma ativa. Ele possui consciência sobre a paternidade ativa, e não acredita que a figura do pai seja somente a de suprir as necessidades do lar.

O trecho abaixo retrata a contradição inerente ao homem pai conformista, quando, no início da sua fala, o informante mostra um discurso de pai ativo, mas logo é tomado por uma reflexão (Fala do informante descrita abaixo: “Agora é muito engraçado”) em que assume uma postura de comodidade perante alguns cuidados relacionados ao filho.

Não tem essa coisa de eu ajudar ela, não é uma ajuda, é uma coisa que nós dois temos responsabilidade pela casa. Agora, é muito engraçado que nos aspectos de cuidado mais fino com a criança, é impressionante como acaba ficando com ela, essas coisas, tipo assim, vamos cortar a unha, vamos limpar o ouvido, etc. Para mim estaria com a unha grande, mais ou menos. [...] Aí acaba ficando mesmo, e ela tomando a frente disso, e eu percebo que algumas coisas ela toma a frente e eu, comodamente, tiro meu time de campo, mas ainda percebo que no caso, não da casa, mas da criança, acaba ficando algumas coisas um pouco mais pesadas para ela. A própria solicitação dele (do filho), acaba sendo muito mais para a mãe, acaba solicitando muito mais ela, em alguns aspectos. (Consultor Autônomo e Professor Universitário, 48 anos, com um filho de 6 anos).

A rede de apoio que esse homem pai possui em relação às tarefas da casa e/ou cuidados com o filho, também impacta diretamente a atuação do homem pai conformista na família. Mesmo consciente dos impactos de uma paternidade atuante e participativa na criação e cuidados do filho, imita-se a delegar ou, simplesmente, se abstém da responsabilidade relativa de cuidar do filho. Esse suporte recebido para os cuidados com o filho ratifica a narrativa conformista de que o pai participa e assume a responsabilidade do cuidar, apenas quando é solicitado. Nesse caso, a rede de apoio valida

esse comportamento do homem pai conformista, e mais uma vez expõe um comportamento que denota comodidade do homem pai em ser um suporte para os afazeres inerentes ao filho.

Na narrativa abaixo, percebe-se que, embora o informante tenha aberto mão de participar de um encontro semanal com os amigos, o que denota a vontade de estar presente na vida do filho, simultaneamente, ele mostra um comportamento contraditório, o qual evidencia a atuação do homem pai conformista como um suporte, um apoio no que diz respeito aos cuidados com o filho. Mais uma vez, é perceptível que ele não toma para si a reponsabilidade de cuidar do filho, assumindo uma postura passiva perante o filho e a família.

Quando dá, eu me reúno uma vez por semana, eu tento fazer isso, com amigos que eu conheci no trabalho, é um chopp semanal [...] Então, a gente tem esse momento de confraternização, e durante esse tempo (desde que a criança nasceu) eu abri mão completamente, durante uns 8, 9 meses, para ficar dedicado e ajudando. Quando eu falo assim, parece que “sem mim a criança não sobreviveria”, não é nada disso, porque eu não conseguia nem segurar a criança, porque tinha a minha sogra, a empregada, minha esposa, um monte de gente, eu não conseguia nem segurar, mas eu estava ali para dar aquele apoio, qualquer coisa, eu estou por aqui. [...] Mas é o seguinte, minha esposa já tinha tido uma filha antes. E a minha sogra já tinha tido três filhos antes, e a minha empregada já tinha tido três filhos antes. Então, todo mundo acha, e provavelmente vai ter certeza, que sabe mais que você como lidar com aquela situação, então, de fato, eu também tinha um pouco de medo, eu achava muito frágil, tinha medo de acontecer alguma coisa, medo de ter um mal súbito e deixar a criança cair, sei lá, não sei, mas geralmente eu colocava para arrotar, ela mamava e eu, minha tarefa oficial, era fazê-la arrotar e eu ficava com ela aqui no ombro até ela arrotar. [...] Mas isso eu estou falando assim, para eu ter essa atitude, tenho de fato que disputar com as duas, porque minha sogra mora comigo até hoje, integralmente, e a babá na época, morava, dormia aqui; então era nesse nível, tinha que ter uma disputa com elas para eu poder agir mais proativamente. [...] eu achei que a situação estava equilibrada, equacionada, cada um ali contribuindo de alguma maneira e funcionando, então para mim foi isso aí, deu tudo certo (Supervisor Executivo de Controle de Produção, 46 anos, uma filha de 8 anos e uma enteada de 15 anos).

Ainda considerando a atuação do homem pai conformista perante a família, é intrigante a apreciação que o informante conformista deposita nos momentos de lazer com o filho. Uma das formas de ele ser participativo e atuante na vida do filho é estabelecendo esses momentos de passeios, brincadeiras e diversão. De certa forma, essa característica do homem pai conformista traz à tona a visão de que o pai é o responsável pelas horas de diversão com os filhos (Jablonski, 1999; Pearcey, 2006), e mais uma vez denota o caráter antagônico da narrativa conformista, a qual possui uma ténue semelhança com o discurso da paternidade tradicional. Mesmo com tais evidências, é possível dizer que esse interesse nos momentos de lazer com o filho pode ser uma forma inconsciente de defesa do homem pai, para que suas vantagens por ser homem sejam mantidas. A narrativa a seguir exhibe o apreço pelos momentos de lazer e diversão com o filho.

Depois que eu arrumo os meus horários, eu encaixo alguma atividade e aí, por exemplo, quarta-feira a gente vai para o futebol, a gente vai para o clube, para a aulinha dele de futebol, de lá a gente sempre sai para fazer alguma coisa. [...] A gente inventa cinema, às vezes, enfim, agora a gente está se programando para ir na exposição, gosto muito de ir com ele em museus, teatros, e geralmente quarta a gente faz um pouco isso. (Consultor Autônomo e Professor Universitário, 48 anos, com um filho de 6 anos)

Considerando o cenário organizacional, o homem pai conformista está disposto a redirecionar sua carreira para ter maior flexibilidade de horário, aumentando, assim, sua disponibilidade de tempo com a família. Novos direcionamentos na carreira também são bem-vindos, mesmo quando trazem consigo instabilidade financeira. Ele coloca o trabalho como uma peça de manutenção necessária, que, conseqüentemente, proporcionará momentos familiares que correspondam ao seu estilo de vida. O seu modo de vida é baseado na crença de que o trabalho organiza a vida, mas não se sobrepõe à família e à própria vida do informante conformista. Ele acredita que a organização, quando permite ao funcionário flexibilidade para levar um filho ao médico ou participar de uma apresentação na escola, está encorajando e reconhecendo o seu funcionário, ou seja, o valor do trabalho não está ligado diretamente a uma alta remuneração. A narrativa abaixo evidencia a relação do homem pai conformista com o trabalho.

O profissional liberal é aquele que não pode ter dor de dente, não pode torcer o pé, não pode ter nada, porque se você especificamente não trabalha você não ganha, então foi um pouco de uma guinada, porque eu trabalhava muito como profissional liberal, ainda trabalho um pouco, mas é uma guinada pensando mais na perspectiva de um trabalhador assalariado [...] e aí coincidiu com o término do doutorado, onde também abrem-se mais perspectivas, e fui focando um pouco mais nessa carreira de professor universitário. [...] Eu não tenho dúvidas quanto a isso (se referindo a uma flexibilidade da empresa para com o funcionário), porque muito mais do que os valores de salário que a gente possa receber, isso significa o reconhecimento, isso talvez seja um profundo reconhecimento do trabalho do sujeito, saber da importância de ele poder ter flexibilidade para ver o filho crescer. [...] como eu digo por aí, eu adoro meu trabalho, eu amo o que eu faço, mas eu gosto mais da minha família (Consultor Autônomo e Professor Universitário, 48 anos, com um filho de 6 anos).

Em relação à sua carreira, o homem pai conformista apresenta uma narrativa que valoriza os momentos com a família e preza uma maior qualidade de vida. É possível dizer que o homem pai conformista busca uma posição satisfatória profissionalmente, ou seja, que lhe permita, em conjunto com a sua companheira, pagar as contas da casa e suprir as necessidades básicas e de educação da família. Considerando o contexto familiar *dual career*, pode-se dizer que o emprego da esposa é valorizado e relevante na narrativa conformista, independentemente da motivação, seja ela um aporte financeiro ou estritamente pessoal, que faz essa mulher trabalhar. Nota-se que a motivação da mulher

para o trabalho ser decorrente de uma necessidade financeira não descaracteriza o casal *dual career*, pois precisar de dinheiro não impede a mulher nem o homem de focarem nas suas respectivas carreiras. O homem pai conformista compartilha com a companheira os custos da família, ele não tem como prioridade ser o único provedor. Observe o trecho abaixo:

Eu e a minha esposa buscamos, a gente começou, como estou falando, do zero, buscamos uma qualidade de vida para a gente e dar grau de instrução e uma qualidade de vida também para as meninas; a gente individualmente não avançou o suficiente na carreira para um sozinho conseguir sustentar isso, então, se um dos dois parasse de trabalhar, se efetivamente essa renda não entrasse, nós teríamos que rever isso (Supervisor Executivo de Controle de Produção, 46 anos, uma filha de 8 anos e uma enteada de 15 anos).

O homem pai conformista se apresenta como um funcionário que busca no trabalho uma forma de manutenção e organização de sua vida, mas que aprecia, verdadeiramente, os momentos bons e prazerosos ao lado da família. Resumidamente, pode-se inferir que a narrativa conformista exhibe um homem pai que busca crescer e se desenvolver profissionalmente, sem ter como pretensão maior remuneração, e que não abre mão de uma maior qualidade de vida, no que diz respeito aos momentos com a família e com ele próprio.

É válido ressaltar que a relação profissional do homem pai conformista é pautada pelo coleguismo, por exemplo: *“o camarada que era meu líder, que eu fui padrinho de casamento dele, viramos amigos, sempre nos demos muito bem”* (Supervisor Executivo de Controle de Produção, 46 anos, uma filha de 8 anos e uma enteada de 15 anos), o que denota que um ambiente de trabalho saudável e amigável também é apreciado pelo homem pai conformista. Entretanto, mesmo considerando um clima profissional harmonioso, a narrativa conformista revela que a organização não percebe como positivo o fato de o funcionário se ausentar ou mesmo precisar sair mais cedo, por causa de um compromisso com o filho. Esse comportamento da organização é também conflitante com a perspectiva do homem pai conformista, de que uma forma de valorizar o funcionário é por meio da flexibilidade de horários. O relato a seguir mostra essa realidade organizacional.

Acho que foi bastante receptivo, todo o ambiente de trabalho, até o momento que eu comecei a precisar contar com faltas, atrasos. [...] a recepção foi excelente até esse momento, de eu precisar e querer [...] quando ele nasceu, eu falei assim: “Eu vou querer férias agora. Vocês podem me demitir, mas eu vou ter férias agora” e aí eu fiquei um mês, o primeiro mês da vida dele, eu praticamente parei tudo (se referindo à contratação por dois anos para implementação de um projeto). [...] a gente fica muito mais envolvido com o trabalho, quando o trabalho te permite esses pequenos momentos de estar com a família, estar com o filho, acho que depois a gente até se desdobra mais, se envolve muito mais nos processos de trabalho [...] A dificuldade de você pedir para o teu chefe para levar teu filho ao médico, não é o meu caso, ainda bem que não é o meu caso; porque eu acho que nesse processo, as coordenações próximas, muito

processo de trabalho também, a gente sempre foi muito tranquilo, sempre foi ajudado, mas eu sinto, pela fala de amigos, que essa não é a realidade. Quando chega para algum chefe, para pedir para sair mais cedo ou chegar mais tarde, porque vai levar o filho ao médico, isso acaba sendo um problema (Consultor Autônomo e Professor Universitário, 48 anos, com um filho de 6 anos).

Examinando o cenário familiar *dual career* com filho de homem pai conformista, é notório que tanto o homem pai quanto a mulher mãe dividem e/ou possuem uma rede de apoio para a execução das tarefas direcionadas à manutenção da casa, como o informante relata: “*Não tem uma coisa de eu ajudar ela, não é uma ajuda, é uma coisa que nós dois temos responsabilidade pela casa*” (Consultor Autônomo e Professor Universitário, 48 anos, com um filho de 6 anos). No entanto, a postura assumida pelo homem pai conformista, no que tange aos cuidados com a prole, já não é compartilhada de forma igualitária entre pai e mãe.

O homem pai conformista mostra consciência em relação a essa sobrecarga de cuidados com o filho direcionada à mulher, e ressalta que tal desigualdade é decorrente de uma atestação social de que a mulher está mais preparada para esses tipos de cuidados. Nesse sentido, o comportamento do homem pai conformista, de se acomodar frente ao compartilhamento desigual de tarefas relacionadas ao filho, ratifica a presunção dele em manter suas benesses como homem, assim como sua passividade em transferir para a mulher a responsabilidade de tal desigualdade. Observe o relato abaixo:

Eu vou te falar, não sei, de fato eu acho que a mulher, realmente, ela acaba tendo, na maioria esmagadora dos casos, uma dedicação maior com a criança do que o homem, falando com você agora, vêm alguns motivos à mente. Primeiro que eu acho, vem de dentro, é um laço muito forte, eu acho que também existe um certo prazer em fazer isso, maior que no homem; muitas vezes ele vê menos como prazer do que uma chateação, não vou nem falar uma obrigação, porque não é uma obrigação, acaba que não fica caracterizado, ainda não ficou caracterizado como uma obrigação masculina, o que deveria ser, porque o filho é dos dois (Supervisor Executivo de Controle de Produção, 46 anos, uma filha de 8 anos e uma enteada de 15 anos).

Conclui-se que, embora a conduta do homem pai conformista apresente algumas semelhanças com a paternidade tradicional, o fato de ele se envolver com a paternidade desde o momento do planejamento da chegada do filho, assim como apresentar um discurso valorativo sobre a paternidade, evidencia consciência em relação ao comportamento cuidador, participativo e responsável na criação do filho. A paternidade ativa ganha forma na vida do homem pai conformista, pelo seu envolvimento intenso com a paternidade, ao mesmo tempo que perde essa aparência/semelhança, seja por medo ou comodidade, quando esse homem pai se volta para as responsabilidades inerentes à criação e cuidados com o filho.

Narrativas sobre a paternidade colaboradora

A paternidade colaboradora apresenta uma narrativa em que o homem pai é um ajudador, um colaborador no que diz respeito aos cuidados físicos, isto é, passear com o filho, brincar com o filho, alimentar o filho, e também participa dos cuidados emocionais, que criam conexão emocional entre pai e filho. O homem pai colaborador assume e/ou compartilha com a companheira a responsabilidade de criação e cuidados, tanto físicos como emocionais, relativos ao filho, diante de uma necessidade e/ou intercorrência que o faça abraçar tal responsabilidade. O que se percebe é que o homem pai colaborador, por mais que apresente uma postura de homem pai presente, participativo e responsável em relação aos cuidados com o filho, não possui uma conscientização plena sobre a paternidade ativa e os seus reais motivadores, em relação aos cuidados físicos e emocionais para com o filho.

Existe um conflito importante na história narrada da paternidade colaboradora, a qual evidencia que o homem pai colaborador, aparentemente, desempenha uma paternidade próxima à paternidade plena; entretanto, o motivador para assumir uma paternidade participativa, presente, cuidadora e responsável, não é a conscientização sobre o seu papel de pai, como visto na paternidade plena, mas uma necessidade e/ou intercorrência que o conduz a aderir a tal papel de homem pai. Nota-se que a perspectiva sobre a paternidade ativa do homem pai colaborador é baseada em um contexto contemporâneo, em que se prega que o homem pai exemplar é participativo e anseia por estar presente na criação do filho, ou seja, volta-se à concepção do “novo pai” (Balanchó, 2004). Dessa forma, as características determinantes da paternidade colaboradora são expostas de maneira sutil, e enaltecem o discurso da paternidade ativa, sem considerar o que provocou o homem pai colaborador a assumir tal posicionamento. Observe que o trecho abaixo contraria a conscientização do homem pai, de que a paternidade deve ser algo construído entre pai e filho, pois expõe que a presença do homem pai nos primeiros seis meses de vida da criança é dispensável.

Eu acho que, para a criança, não faz nenhuma diferença (se referindo à presença do pai em casa), para a criança eu poderia talvez passar, não sei, seis meses em casa, e ela continuaria considerando apenas a mãe como um ser vivente na frente dela; mas eu acho que, para minha esposa, para o funcionamento da casa, para o outro menorzinho que já estava aqui também, para o mais velho, fez diferença (Professor de Ensino Fundamental e Médio, 42 anos, e dois filhos, de 4 e 2 anos).

A narrativa acima revela que o homem pai colaborador estava presente na vida da família, como um todo, mas que sua presença efetiva na vida do filho que acabara de nascer era completamente desnecessária. Nesse contexto, é factível dizer que o homem pai colaborador não está

atento à essência da visão, ou mesmo não está consciente sobre a importância da presença do homem pai na vida do filho, que valoriza construir laços de proximidades emocionais com o filho.

Corroborando o discurso da paternidade participativa, presente, cuidadora e responsável na criação do filho, o sentido de ser pai, para o homem pai colaborador, se desenha na valorização da ideia do “novo pai”, em que participar da criação e ser atuante no cotidiano do filho é a regra a ser seguida. O significado da paternidade para o homem pai colaborador, além de estar atrelado a uma nova manifestação social, também evidencia ligação direta com as experiências que o homem pai colaborador teve como filho, isto é, como foi a sua criação e a relação com os pais (pai e mãe). A narrativa a seguir mostra que a visão de ser um pai presente na vida do filho é influenciada pelo tipo de criação que o informante teve.

A preocupação que eu tenho com eles (se referindo aos filhos), de estar presente, ela (se referindo à preocupação) também é muito pautada no que eu tive ou não tive na minha criação [...] meu pai não estava por perto, minha mãe que fazia às vezes de pai e mãe [...] Então, eu sabia o que eu não queria pros meus filhos, pautado no que eu tive ou não tive (Gerente Sênior de Consultoria, 38 anos, dois filhos, de 7 e 4 anos).

O contexto familiar do homem pai colaborador possui particularidades, tais como: serem filhos de pais (pai e mãe) separados; pais (pai e mãe) dedicados ao trabalho; e possuírem uma figura paterna ausente. Essas três peculiaridades do homem pai colaborador refletem os valores predominantes na vida desse homem, que são: valor do trabalho, valor da educação, e postura como cidadão. Da mesma forma, esses valores, que são afetados pela criação e contexto familiar desse homem pai colaborador, determinam o modelo de paternidade colaboradora seguida pelo homem pai. Depreende-se que a ausência da figura paterna do homem pai colaborador, mais o ambiente social, que enaltece o pai participativo e presente na vida do filho, inspiram a fala do homem pai colaborador como enquadrado nas perspectivas do “novo pai”. A passagem narrada abaixo reafirma a ideia de que um pai ausente gera um filho que almeja ser presente na vida do seu filho. E também é possível constatar que os valores do trabalho, de ser um homem bom, de constituir família, aparecem na fala do homem pai colaborador.

A única lembrança que eu tenho do meu pai, a partir do momento que eu tenho de lembrança da minha infância, é relacionado à questão dele trabalhar muito para me dar o melhor da minha educação, dos meus estudos, mas não desse lado afetivo. E isso eu não quero para o meu filho, claro que eu quero dar tudo de melhor para ele, mas eu quero estar presente [...] eu acho que se eu for um pai presente na vida dele (se referindo ao filho), e ele tiver bons momentos comigo, isso vai fazer eu incentivar ele, algum dia, a ser pai também, e eu acho que para ser um bom pai, ele terá que ser um bom homem também, ele precisa trabalhar, ele vai precisar se esforçar para constituir a família dele, casar com uma boa esposa, para que algum dia ele possa ser um

bom pai (*Personal Trainer* e Instrutor de Musculação e Corrida, 35 anos e um filho de 11 meses).

O homem pai colaborador é atencioso e apoia a companheira ao longo do período de gestação; entretanto, do mesmo modo que ele se aproxima dessa fase de chegada da criança, ele apresenta uma fala conflitante que o distancia da gravidez. Embora o homem pai colaborador esteja disponível para participar do momento da gestação, ele associa o período gestacional como algo atrelado diretamente à mulher, como sendo algo mais fisiológico, que faz parte do corpo da mulher, e é muito distante da vida do homem pai. É verdade que o homem pai colaborador está presente, mas é como se sua presença fosse um acalanto para a companheira, ou mesmo uma satisfação, consciente ou inconsciente, para a sociedade, que cobra do homem pai participar ativamente de todos os momentos inerentes à chegada de um filho (da concepção até a participação cotidiana). São nas nuances da experiência da paternidade, narrada pelo homem pai, que se identifica como, verdadeiramente, ele encara o seu papel de pai. Veja o trecho abaixo:

Eu acho que ali, a partir desse momento (se referindo ao nascimento da filha), é que não só eu, mas o homem, se torna pai. Gravidez é uma coisa muito distante para o homem. É legal ouvir o coraçãozinho, ver as imagens, mas a gente não sente naquele momento. A gente fica muito distante, é difícil. Você tem amor de pai, é seu filho, mas você fica na imaginação, daí quando nasce e você pega aquele negocinho pequenininho na mão, todo molinho e cheio de delicadeza, aí aquele momento é crítico. Aquele momento é crítico. (Diretor Financeiro, 34 anos, uma filha de 3 anos).

No trecho narrado anteriormente, pode-se inferir que o informante busca a confirmação e aprovação da sua fala, quando ele diz que não se trata de um sentimento somente dele, mas dos homens que se tornam pais. Além disso, também se confirma que ele participa, está ao lado da companheira, dando todo o apoio que ela necessita, mas mostra que gravidez é algo distante para o homem, é coisa de mulher. E a narrativa anterior expõe como é peculiar o discurso do homem pai colaborador, e como se concentra no que ele realmente acredita sobre a sua participação e atuação ao longo da gravidez da companheira. O que se pode perceber é que, mais uma vez, o homem pai colaborador não sente a necessidade de criar vínculos com o filho nesse período, já que se trata de uma fase que acontece no corpo da mulher.

No que diz respeito às transformações que a chegada de uma criança traz para a vida do homem pai colaborador, foi possível captar que essas mudanças revelam discretamente o que motivou o homem pai colaborador a assumir uma paternidade próxima da ideia do “novo pai”. Diferentes são os motivadores que fazem com que o homem pai colaborador assumira uma paternidade participativa,

presente e cuidadora da prole, mas é certo que todos são decorrentes de uma necessidade e/ou intercorrência que o impossibilitaram de escolher outra opção, que não seja a sua atuação como o “novo pai”. Embora essas necessidades ou intercorrências sejam retratadas a partir de um contexto pessoal e específico de cada homem pai colaborador, é possível perceber que algumas dessas particularidades são semelhantes e compartilhadas entre os homens pais colaboradores.

No intuito de exemplificar essas situações contraditórias entre a fala e a atuação do homem pai colaborador, assim como o verdadeiro papel de pai que ele deseja assumir, são expostas algumas histórias de paternidade contadas por esses homens pais. A ideia é fazer uma rápida apresentação do contexto de vida desse homem pai colaborador e, em seguida, apresentar trechos da narrativa que confirmem tais contradições.

Caso1: Já divorciado da mãe de seu filho mais velho há quatro anos, com sete anos o filho decide ir morar com o pai, que o recebe de braços abertos, não fugindo da sua responsabilidade como pai e adotando uma postura totalmente participativa, presente e cuidadora com o filho. No entanto, seu segundo filho, fruto de outro relacionamento, morou com ele até os três anos, e, depois de um novo divórcio, foi morar com a mãe. O fato é que, com o filho mais novo, pelo fato de ele morar com a mãe, o pai não assumiu a mesma atuação participativa e presente que teve com o primeiro filho.

A decisão do informante por uma paternidade participativa e presente não foi feita com base na conscientização em relação à paternidade ativa, mas pelo fato de o filho mais velho ir morar com o pai. O informante se viu sem alternativa, e precisou assumir uma postura participativa, presente e responsável em relação à criação do filho mais velho. Observe o que ele diz .

Concluí a faculdade quando meu filho (se referindo ao filho mais velho) já tinha sete anos. Eu sei que concluí no mês de dezembro e em janeiro ele (se referindo ao filho mais velho) quis vir morar comigo [...] e ele veio, claro que gerou uma mudança grande na minha vida, eu era sozinho, então minha vida não era esquematizada, para sair não precisava lavar uniforme, fazer lição de casa, nada disso né, eu me deparei, tive um susto, foi um impacto pra mim, vida nova, mas eu me adaptei super-rápido [...] Eu não posso, como eu posso dizer, eu não posso ser hipócrita de falar: “Ai, levou meu filho para longe e agora eu não posso ver” (se referindo à mudança de cidade do filho mais novo), pois quando ele morava perto eu não via ele todo dia, eu sou uma pessoa bastante ocupada, eu trabalho em um regime louco, tem vez que eu trabalho de dia, tem vez que eu trabalho de noite, fora isso eu dou aulas, eu sou preparador físico, então meus tempos para visitá-lo sempre foram irregulares; então não estou sentindo assim, antes eu podia e agora não posso, já não fazia com regularidade e continua assim, a gente conversa uma ou duas vezes por semana, às vezes passa uma semana sem sentir falta de falar comigo, eu também não ligo para isso, mas, enfim, o tempo é bem ocupado, então não dá para ficar parando para pensar não, a gente se ocupa bastante (Agente Operacional de Corregedoria/Guarda Municipal e *Personal Trainer*, 41 anos, dois filhos, de 20 e 9 anos).

Caso 2: A atuação do pai com a primeira filha foi participativa e presente, mas com a segunda filha, por causa do desejo de ascender e se desenvolver profissionalmente, essa atuação foi menos intensa. Quando a filha mais velha nasceu, ele trabalhava à noite e cuidava da filha durante o dia, já que sua esposa estava trabalhando durante o dia. Quando a filha mais velha estava com três para quatro anos, o pai decidiu fazer uma graduação, almejando melhoria financeira e desenvolvimento profissional. Desde então, o pai aumentou seu ritmo de estudo e de trabalho, impossibilitando-o de assumir uma paternidade cuidadora com a filha mais nova, assim como fez com a filha mais velha.

A decisão do informante por uma paternidade participativa e presente não foi com base na conscientização em relação à paternidade ativa, mas pelo fato de ele ter mais tempo disponível quando a primeira filha nasceu. O informante se viu sem alternativa e precisou assumir uma postura participativa, presente e responsável em relação à criação da filha mais velha, já que sua esposa estava trabalhando e ele não estava em um período de ascensão profissional. Observe o que diz o informante do caso 2.

De manhã a mãe saía para trabalhar eu ficava com a filha mais velha, eu descia com ela no prédio, o condomínio era bem grande, eu ia até a porta do prédio, deixava a mãe na porta e ela pegava o ônibus e ia trabalhar. Qual era a rotina? Eu pegava a minha filha mais velha, brincava com ela na quadra ou então eu ficava com a menina andando no carrinho até ela dormir; quando ela dormia, às vezes não dormia, eu voltava, às vezes ela acordava e eu dava banho, e dava um suco para ela. Quando ela estava tomando suco na mamadeira ela dormia, e enquanto ela dormia eu fazia a comida, fazia a dela separada, fazia a nossa comida, e fazia os serviços domésticos de casa, do lar, eu era o dono do lar naquela situação. [...] Já com a filha mais nova, não, eu já não participava muito da rotina diária dela, por causa da rotina que eu tinha de trabalho, mas com a filha mais velha eu participei muito, e ela era muito mais apegada a mim do que à mãe, pelo tempo que eu ficava com ela, pelas coisas que eu fazia, eu não fazia somente o serviço de casa, dar banho, eu brincava muito com ela, sentava no chão e brincava com ela, então a minha aproximação com a filha mais velha foi bem intensa nos primeiros anos de vida dela até os quatro, cinco anos, fui bem presente mesmo. Já a mãe foi ausente, e agora, com a filha mais nova, já foi o inverso, e a mãe está mais presente do que eu (Farmacêutico Diretor Técnico, 38 anos, duas filhas, de 10 e 1 ano).

Caso 3: O pai aproveitou a estabilidade profissional que possui para se dedicar a uma paternidade cuidadora, participativa e presente na criação dos filhos. Ele também apoiou o crescimento e desenvolvimento profissional da esposa, para que juntos, como casal, pudessem alcançar seus objetivos pessoais e econômicos. Em um primeiro momento, pensa-se que o pai abriu mão da sua carreira para viver, na sua essência, uma paternidade ativa, mas quando avançamos na sua história constata-se que o motivador para abraçar essa paternidade foi o fato de usufruir de uma rede de apoio familiar que o ajudava nas atividades do dia a dia dos filhos, e também por possuir estabilidade no

trabalho, fazendo com que o pai priorizasse as necessidades dos filhos, pois sabia que não perderia seu emprego.

A decisão do informante por uma paternidade participativa e presente não foi baseada na conscientização em relação à paternidade ativa, mas o fato de ele ter estabilidade profissional e uma rede de apoio familiar atuante no cotidiano dos filhos. Observe o que diz o informante do caso 3.

Nas férias, levava eles para o trabalho, um dia no trabalho comigo, inclusive a menina, levava também a menina. [...] Depois que meus filhos nasceram, a prioridade eram eles, ou seja, se eu tivesse que faltar para ir no médico, se tivesse que resolver uma coisa em relação a eles... “Ah, porque tem uma reunião”, “Vai ficar tendo, reagenda para o dia tal que eu vou ter o maior prazer de ir, porque hoje eu não posso”. “Olha, o bicho vai pegar”. Vou falar uma coisa para você, essas são algumas facilidades que o serviço público tem. [...] minha relação no trabalho não foi pesada por “estar” chefe, mas acho que isso nem um pouco me impediu de ser participativo. Isso, na verdade, é muito atrelado a você ser servidor, pela flexibilidade. Porque, na verdade, eu agradeço muito, talvez se eu não fosse eu não poderia ter participado tanto. [...]. Então nós morávamos longe [...] porque quando o filho mais velho nasceu, eu comecei a procurar uma casa próxima à da minha sogra, para ficar alguém supervisionando a pessoa que estava cuidando dele (se referindo ao filho). (Analista de Sistemas e Servidor Público, 56 anos, e dois filhos, de 24 e 21 anos).

Caso 4: O pai cuida dos filhos, mas não se sente responsável pela execução desse cuidado. Ele é preocupado em participar e estar presente na vida do filho, e, embora tenha uma rede de apoio para os cuidados da casa e dos filhos, ele não delega a terceiros o que pode ser feito por ele ou pela companheira no que tange aos cuidados com os filhos. De maneira bem discreta, a participação na vida dos filhos e nas tarefas domésticas também é realizada, no sentido da manutenção do seu relacionamento com a esposa. O pai mostra um pensamento que valoriza o papel da mulher como mãe e cuidadora. É como se, de alguma maneira, ele ainda estivesse preso a conceitos mais tradicionais em relação aos papéis do homem e da mulher, que pregam que o homem pai deve trabalhar para prover o sustento da família e a mulher mãe deve cuidar do lar e dos filhos.

A decisão do informante por uma paternidade participativa e presente não foi com base na conscientização em relação à paternidade ativa, mas pelo fato de ele saber que existe uma necessidade de “ajudar” no cuidado dos filhos, já que ele não se sente responsável pela execução dessas atividades. Embora o discurso do informante ressalte que os cuidados com os filhos são responsabilidade do casal, ao longo da narrativa são perceptíveis algumas contradições, que mostram que ele não toma para si essa obrigação. Observe o que diz o informante do caso 4.

Eu sempre tive muito zelo, muito cuidado com as coisas que eu podia perceber; então, por exemplo, uma neura que ela tivesse nesse meio de caminho (se referindo ao período de gravidez), que eu pudesse conversar e, de alguma forma, “psicologicamente” contribuir para a

solução daquilo, uma preocupação maior que ela tivesse [...] assim, eu sempre procurava na base da conversa trazer o conforto que em algum momento pudesse faltar; de resto, eu acho que o fato de estar presente nos exames, nas consultas, esse negócio todo, tudo o que podia ser feito, acho que é importante demais em diferentes aspectos, é importante o apoio que a mulher tem consciência de que ela está recebendo, é importante para a situação do casal [...] Quando eu digo suporte é porque, veja bem, eu sou muito franco com relação a isso, houve coisas ao longo da gestação que eu ignorei completamente [...] o que eu podia fazer para ajudar e tal, de novo, não como uma obrigação, uma responsabilidade, mas como um compromisso que eu assumi como pai, então em termos de acompanhamento, sim, tudo aconteceu da mesma forma [...] A gente sempre tem a preocupação, que é a seguinte: se a gente puder fazer a gente não delega [...] se o horário de trabalho não permitir, é outra história, e ela pensa da mesma forma que eu, sempre que a gente pode agir de forma que nós façamos a coisa, é assim que a gente faz (Professor de Ensino Fundamental e Médio, 42 anos, e dois filhos, de 4 e 2 anos).

Os quatro casos apresentados envolvem todos os homens pais colaboradores, e depreendeu-se das narrativas que a paternidade colaboradora é sensível a uma expectativa social, que incita o homem pai colaborador a assumir o papel de pai participativo, presente e cuidador. Entretanto, quando se analisa a história desse homem pai com a paternidade, pode-se inferir que o mesmo, de maneira discreta, não é consciente do seu papel de pai, ele simplesmente acredita que o caminho da paternidade participativa e presente é o mais correto para se criar filhos. Fazendo jus ao ditado popular, o homem pai colaborador “dança conforme a música”, se o melhor ou o que “está na moda” é ser um pai ativo, é isso que ele será, e o seu discurso irá nessa direção.

A paternidade colaboradora ressalta uma narrativa que valoriza os momentos de lazer entre pai e filhos. Corroborando as ideias de Jablonski (1999) e Pearcey (2006), nota-se que muitos dos informantes colaboradores são os responsáveis pelos momentos de diversão do filho e que, de certa forma, ganham o status de “bonzinho” da casa. Essa visão traz à tona o princípio social de que a mulher mãe é aquela que briga e educa o filho, e o homem pai é aquele que brinca com o filho e traz o sustento para casa. O trecho a seguir ilustra essa relação entre diversão e pai, e como essa valorização do lazer na figura paterna pode trazer a ideia equivocada de que o homem pai colaborador está cumprindo o seu papel de ser próximo e presente na vida do filho, assim como evidencia, discretamente, que o papel social da mulher mãe é cuidar, já que é ela que chama a atenção da filha no dia a dia, e o papel social do homem pai é prover momentos de alegria e brincadeira com a filha.

No passado, eu tinha muito tempo com ela, eu sempre fiz as coisas com ela. Eu literalmente trocava (fralda), dava banho, brincava com ela, entrava nas brincadeiras dela, cantava musiquinhas dela, estava bem próximo. Hoje eu foco mais em qualidade do que em quantidade. Como estou fora durante a semana, o período que estou com ela é brincadeira, descer com ela para a piscina, levar ela para o parque [...] Então, na sexta eu vou para o escritório aqui em SP e ela não me vê sair. Quando eu chego, a minha esposa tem sempre um compromisso sexta à

noite. Então eu passo, pego ela, daí a gente vai jantar junto, só eu e ela, toda sexta-feira. A gente vai no shopping. Ontem eu levei ela em um restaurante aqui do lado que ela adora, se chama Aero lanche que tem parque de criança enorme. Então é sempre eu e ela, então toda sexta-feira eu janto com ela. Nessa brincadeira entre papai e filhinha ela acaba ficando próxima. Até porque, durante a semana toda a mãe dá bronca. [...] É, você sabe, para ela, o pai briga menos, né? Quando o pai briga é tenso, porque eu já falo para ela: Fulana!!! (se referindo à filha) [...] Se o pai está brigando é porque o negócio está bravo (Diretor Financeiro, 34 anos, uma filha de 3 anos).

Adicionalmente, o homem pai colaborador associa a chegada do filho a um maior senso de responsabilidade e, conseqüentemente, por ele estar ligado a algumas referências sociais, que o homem pai deve cuidar da questão financeira da família; ele foca em crescimento profissional ou toma uma postura que assegure o status financeiro e social da família. A responsabilidade também está relacionada a um amadurecimento do homem pai colaborador como pessoa, e o filho faz com que ele se sinta o homem da casa, com a incumbência de manter a ordem do lar, como garantir que a família mantenha seu padrão social e econômico (e isso não quer dizer que o homem pai colaborador seja o provedor da família), e ser exemplo/referência para o filho. O relato abaixo revela como o senso de responsabilidade e maturidade do homem pai colaborador muda com a chegada do filho, assim como ratifica, moderadamente, que o homem pai colaborador deve estar atento às questões financeiras da casa e ser referência de “homem da família”.

Dali a minha cabeça já mudou (se referindo à descoberta da gravidez), o *mindset* de responsabilidade, de o que tem que fazer daqui para a frente. Como é que a gente tinha que pensar o nosso futuro. [...] Questões de trabalho, queria ganhar mais responsabilidade para eu conseguir um cargo mais sênior [...] e já em busca de um ideal profissional, para que eu pudesse dar apoio financeiro dentro de casa. [...] Então, o sentimento de paternidade, eu acho que está bem, não só com a responsabilidade financeira, profissional, de não perder o emprego, de querer ser alguém mais importante, para financeiramente dar o apoio necessário para ela, também me fez ir além do meu lado pessoal, não me conformar somente em ser pai, e ter ela do meu lado, mas o fato de eu ter saúde para acompanhar o crescimento dela. Então, me ajudou bastante também, me fez dar mais importância à minha vida pessoal. [...] paternidade é cem por cento de mudança. Eu era uma pessoa muito brincalhona, não dava muita importância para algumas coisas, assim, dava, mas pensava: “Pô, não quero ficar me preocupando com isso, eu não sou adulto ainda, né?” Então, quando você vira pai, você fala: “Caraca meu, agora eu tenho que ser um adulto, né?” Virar o homem da família, querendo ou não a gente (se referindo à família dele e da esposa) é de uma família mais conservadora, que tem seus pilares bem definidos. E eu sempre tive isso, por mais que meu pai fosse separado da minha mãe, eu sempre tive a figura do pai, a figura da mãe, e eu senti essa necessidade de passar isso para minha filha (Analista Sênior, 30 anos, uma filha de 3 anos).

Em relação à vida profissional do homem pai colaborador, é preciso entender também a vida profissional da sua companheira. Isso ocorre, pois, em grande parte, o posicionamento do homem pai

colaborador perante a organização é baseado na carreira da esposa e quanto o casal possui de flexibilidade para gerenciar o trabalho e a família.

Alguns dos homens pais colaboradores impõem limites em relação às demandas do trabalho, como por exemplo, horário de saída e horário de reuniões marcadas em cima da hora. Nesses casos é possível perceber que a esposa do homem pai colaborador, fatalmente, possui uma dedicação maior ao trabalho, possui um cargo melhor ou possui uma melhor remuneração, comparada ao marido. É válido dizer que quando o casal apresenta essa dinâmica familiar, o homem pai colaborador é visto no seu ambiente profissional como uma pessoa atualizada e, em alguns casos, à frente do seu tempo, pelo fato de passar a ideia de que ele abre mão, ou mesmo estagna, temporariamente ou não, a sua carreira e o desenvolvimento profissional para estar presente na vida dos filhos, e também demonstra apoio à carreira da esposa.

No entanto, diante dessa perspectiva altruísta do homem pai colaborador perante sua esposa, é perceptível que a postura de imposição de limites referentes às demandas de trabalho é uma maneira de ele administrar a vida financeira da família, garantido o seu status social e econômico. É importante dizer que o discurso do homem pai colaborador é singelo em relação aos reais motivadores que o fizeram assumir essa postura profissional. O que se percebe é que o homem pai colaborador está tão envolvido com o panorama social de valorização do trabalho e ascensão da mulher no mercado de trabalho (Broadbridge & Simpson, 2011; Eagly & Karau, 2002; Hashimoto & Simões, 2012; Silveira & Hanashiro, 2011), e com a concepção do “novo pai” (Balancho, 2004) que, muitas vezes, não consegue perceber, ou mesmo prefere não perceber e entender, os seus motivadores para aceitar esse posicionamento profissional, que impõe limites às solicitações do trabalho. A narrativa abaixo revela como o homem pai colaborador resolve as questões profissionais da sua vida, e quanto essas questões estão relacionadas e são afetadas pelo seu contexto familiar *dual career* com filhos.

Então, houve um desafio de entender que eu não tinha mais aquele tempo, que não era passageiro, que aquela mudança (se referindo à chegada dos filhos) não era uma questão de adaptação rápida e pontual, era uma adaptação para sempre, eu tinha que rever a forma como eu organizava o meu dia, eu tinha que rever a forma como eu entregava os meus trabalhos, a forma como eu lidava com as pessoas, como eu alinhava expectativas, então algumas vezes foi frustrante, mas eu fiz isso de falar, temos reunião, mas hoje vou ter que sair às dezessete horas. Sair às dezessete horas não é bem visto. [...] Não porque era uma exigência, porque a minha esposa disse que era comigo, eu me sentia responsável, eu entendia que eu tinha que contribuir, então, necessariamente, quando a minha esposa viajava, eu era o único recurso. [...] eu acho que tudo isso, a questão de que a mudança tinha vindo pra ficar (se referindo à chegada dos filhos), de que eu tinha que me reinventar como profissional e que, de alguma forma, o *dual career* não podia ser carregado na mesma proporção, e eu acabei numa conversa que nunca houve concordando em ceder. Então, não acho que foi uma ofensa ao meu ego, foi

uma decisão mais racional, na medida em que a carreira da minha esposa já estava mais consolidada que a minha, nós dois temos o mesmo tempo de empresa, ela na dela e eu na minha, só que ela ascendeu mais rápido na carreira, e financeiramente fazia sentido, então foi uma decisão que eu acho que a gente tocou o tema de diversas formas, nunca focou nele, nunca foi uma conversa definindo que a sua carreira prevaleceria [...] Nunca passou pela minha cabeça que a minha vida profissional poderia ser bastidores [...] De alguma forma, a minha experiência deu certo, as pessoas aqui reconhecem que está aqui um pai que sobreviveu à paternidade, que está aqui, que continua trabalhando (Gerente Sênior de Consultoria, 38 anos, dois filhos, de 7 e 4 anos).

Outros homens pais colaboradores não impõem limites em relação ao seu ambiente de trabalho, pelo contrário, eles absorvem cada vez mais compromissos profissionais almejando crescimento e desenvolvimento da carreira. Observe o valor do trabalho no relato a seguir: “*eu comecei a ver que se eu me esforçasse, as coisas dariam certo, e por que esse esforço todo? Porque eu queria dar o melhor para o meu filho, então eu costumo atrelar, sim, a paternidade à ascensão profissional*” (Agente Operacional de Corregedoria/Guarda Municipal e *Personal Trainer*, 41 anos, dois filhos, de 20 e 9 anos). Nessas circunstâncias, a esposa do homem pai colaborador apresenta uma situação profissional em que sua carga horária é reduzida, possui menor remuneração e/ou possui um cargo igual ou inferior, se comparado ao do marido. É factível dizer que, mesmo não deixando de se preocupar em acolher os filhos com uma paternidade participativa, presente e cuidadora, esse homem pai colaborador, que não impõe limites quando é requisitado profissionalmente, de certa forma prioriza a sua vida profissional e conta com a companheira para suprir seus momentos de ausência. Não se pode falar de culpa do homem pai colaborador por priorizar o trabalho, já que ele vê essa situação como necessária para a administração da família e do trabalho, assim como para a manutenção financeira da família.

A vida profissional do homem pai colaborador, seja com imposição ou não de limites em relação às suas demandas de trabalho, ratifica o companheirismo do casal *dual career*, pois a esposa percebe que, além de todo o esforço profissional do marido, ela possui um homem pai preocupado e colaborativo no que tange às tarefas domésticas e cuidados com o filho. Entretanto, mais uma vez, de maneira singela e discreta, é possível perceber que esse homem pai colaborador é movido pela preocupação e determinação em manter e/ou prover o status financeiro e social da sua família, assim como participar da criação do filho, sem se questionar ou mesmo refletir sobre qual o papel que ele deseja assumir como pai, e do que é necessário abrir mão para abraçar essa paternidade desejada. O relato abaixo mostra os impactos da ascensão profissional do informante no seu cotidiano familiar, e a parceria do casal *dual career*.

Como ela (se referindo à esposa) trabalhava de manhã e de tarde, ele conseguiu trabalhar só 4 horas, de sete e meia às onze e meia da manhã. E conseguiu com isso ficar mais próximo da filha mais velha [...] eu reduzi um pouco mais o que eu fazia (se referindo ao período em que iniciou o curso de graduação), se eu limpava a casa, eu limpava menos. Porque não dava, por causa do horário, para eu limpar a casa, mas sempre a comida eu já deixava pronta, eu acordava bem cedo e antes de sair fazia a comida. [...] Na verdade, eu não tinha a opção de escolher, [...] fui adiando meu desejo profissional do que eu queria de verdade. Mas com o passar do tempo, eu pude, com algumas situações que ocorreram, voltar a estudar e me formar. E assim, com muita dificuldade mesmo, na época, além dos meus dez plantões, às vezes eu pedia plantão extra, que era para ter uma renda a mais. Então tinha vezes que em vez de trabalhar dez noites, eu trabalhava vinte noites, trabalhava duas noites e folgava uma, para conseguir uma renda a mais no meu salário. [...] decidimos dispensar a babá e contratar uma empregada para ajudar em casa, porque estava muito difícil para mim. [...] Assim, ao custo de muita dificuldade, de tempo, de sono, de organização com as meninas, mas sempre a gente tentou, nesse período, de alguma forma, estar próximo delas, estávamos próximos. De sair, de brincar, de suprir essa ausência nesse período. [...] nós nunca deixamos de pensar em crescer mais, acredito que vamos crescer muito mais do que éramos e somos hoje, queremos muito mais do que no início. A gente conseguiu, juntos, vencer as dificuldades, dar um conforto para as meninas, dar um conforto para a gente também, que a gente não tinha, muito maior do que no início, pois era muito limitado. (Farmacêutico Diretor Técnico, 38 anos, duas filhas, de 10 e 1 ano).

A rede de apoio para o homem pai colaborador é necessária, mas o modo com que cada família a organiza e gerencia é peculiar. No entanto, pode-se dizer que, na paternidade colaboradora, há uma predominância do suporte familiar e menos utilização de babás para ajudar nas atividades cotidianas do filho. As histórias sobre paternidade contadas pelos homens pais colaboradores mostram que a menor incidência de babás pode ser em função da visão do homem pai colaborador, de que ele é que precisa assumir os cuidados inerentes ao filho, porém, em contrapartida, o apoio de familiares é percebido como maior. Disfarçadamente, o apoio da família próxima dá a impressão, para o homem pai colaborador, de que ele não está descuidando do filho.

O trecho a seguir mostra que, de certa maneira, o informante é discretamente confortado por não “terceirizar” à creche os cuidados dos filhos, mas utiliza sem preocupação a ajuda dos familiares para ajudá-lo no cotidiano das crianças.

As pessoas são muito mais próximas, mais juntas, então meus filhos, por exemplo, nunca participaram de creche, nunca frequentaram creche, sempre tiveram alguém que cuidasse deles [...] Porque, na verdade, eu sempre tive a moradia próxima à mãe da minha esposa. Ela ficava dando uma supervisão à pessoa que trabalhava para ela, então eu acho que essa era até uma sistemática um pouco nossa, de evitar uso da creche, essas coisas. [...] Eu tive uma grande ajuda, também, na época que eles começaram a ir para escola, que foi o meu sogro. [...] Meu sogro é que pegava eles (se referindo aos filhos) de manhã, passava na minha casa, “botava” eles no carro, levava eles lá para escola e aí depois chegava a hora do almoço ele ia para lá [...] Passava lá meio-dia, pegava eles e levava para minha casa, então, olha só, meus filhos tiveram

uma vida muito sadia, nesse ponto de convivência, quando meu sogro não podia, teve uma época também que ele não pôde, mas a tia da minha mulher morava ao lado da escola deles, então muitas vezes ela buscava, só quando eles já estavam grandinhos, de repente um com onze e outro com oito anos, mais ou menos, e às vezes, a menina que trabalhava comigo é que ia buscá-los na escola, mas voltavam todos a pé, mas já estavam mais grandinhos (Analista de Sistemas e Servidor Público, 56 anos e dois filhos, de 24 e 21 anos).

O compartilhamento de papéis entre o casal, na paternidade colaboradora, não alivia a responsabilidade da mulher mãe em relação à criação e aos cuidados referentes à prole. Isto ratifica a visão de que o homem pai colaborador “ajuda” a esposa a criar e a cuidar dos filhos, ele participa, mas não toma para si, ou mesmo compartilha a responsabilidade de cuidar dos filhos com a mulher mãe (Souza & Benetti, 2009; Vieira *et al.*, 2014). Veja a narrativa abaixo:

Faço o que eu posso, claro que parte muito mais dela me pedir e chamar para fazer, às vezes não é nem por falta de vontade, mas por desligamento mesmo, de ter essa prontidão de chegar e falar “não, deixa que eu faço isso aqui”, “deixa que eu faço aquilo”, mas quando ela pede eu vou e faço, tento ajudar no que eu posso, eu entendo que por mais que o pai tente se dedicar, pelo menos nesse primeiro ano, acho que o esforço do pai não chega a dez por cento do esforço que a mãe tem [...] por isso, eu tento fazer as coisas para ajudar, mas tenho total entendimento que o maior esforço é da mãe, com certeza (*Personal Trainer* e Instrutor de Musculação e Corrida, 35 anos, e um filho de 11 meses).

Da mesma forma, esse empenho a mais da mulher mãe confirma que, além do homem pai colaborador, ela também é impactada pela maneira como a sociedade entende e dissemina o que deve ser o papel da mulher mãe. No trecho a seguir, o homem pai colaborador confirma que a esposa, mesmo com toda a dedicação dele aos filhos, de repente, se sente mais sobrecarregada em relação aos mesmos. Nota-se como a pressão social, que valoriza que a mulher mãe deve ser a cuidadora da prole, abala, emocional e psicologicamente, a mulher.

Talvez a minha esposa até se empenhe mais porque, acho, ela sempre quis manter as expectativas dela, e dos outros sobre ela, atendidas e normalmente elevadas, então ela não podia mostrar que, profissionalmente, ela tinha alguma perda e que como mãe ela estava deixando alguma coisa escapar; então, está sempre muito acelerada, sempre querendo correr, resolver as coisas (Gerente Sênior de Consultoria, 38 anos, dois filhos, de 7 e 4 anos).

Todavia, embora seja conflitante com a ideia de compartilhamento de papéis, enunciada anteriormente, na paternidade colaboradora percebe-se que o casal é companheiro e ajudam um ao outro, seja no âmbito profissional ou pessoal. Eles vencem os desafios do contexto familiar *dual career*, no que tange à conciliação entre família e trabalho.

Eu e minha esposa passamos por momentos de dificuldades normais em relacionamentos, mas são superados por nossa própria vontade, como um casal que se tornou família. [...] Foi um processo que me fez engrandecer ainda mais como pai, saber que eu pude fazer isso tudo por ele, pela minha esposa e por mim também, porque a experiência profissional dela vai ficar para a vida inteira (se referindo à semana em que cuidou do filho sozinho por causa de um treinamento profissional da esposa). (*Personal Trainer* e Instrutor de Musculação e Corrida, 35 anos, e um filho de 11 meses)

As narrativas da paternidade colaboradora evidenciam que os homens pais colaboradores estão preocupados em exercer uma paternidade participativa, presente e cuidadora na vida dos filhos, já que eles acreditam que esse é o caminho mais correto para se criar filhos, e também são impulsionados por uma expectativa social contemporânea que os despertaram para esse tipo de atuação. Observe o relato a seguir: *“ser pai é isso, é participar. Eu acredito no lema, no slogan, que foi criado aqui no Brasil: “Não basta ser pai, tem que participar”*” (Analista de Sistemas e Servidor Público, 56 anos, e dois filhos, de 24 e 21 anos).

Entretanto, o envolvimento responsável em relação aos cuidados do filho não evidencia uma ampla conscientização da paternidade ativa, assim como do papel de pai que o homem pai colaborador quer desempenhar. Embora a atuação participativa e apoiadora do homem pai colaborador seja válida, a falta de conscientização do mesmo em relação ao homem pai que ele almeja ser é refletida quando a postura desse homem pai colaborador não é compatível com o discurso dele, ao longo de sua experiência com a paternidade.

Narrativas sobre a paternidade convencional

A paternidade convencional apresenta uma narrativa que reconhece a necessidade de o homem pai ser participativo e presente na criação do filho, isto é, cuidar emocionalmente da criança. Entretanto, esses cuidados emocionais, assim como os cuidados físicos, tais como passear, contar histórias, e tantos outros cuidados do dia a dia do filho, são mais valorizados no discurso do homem pai convencional do que, efetivamente, se realizam na prática. A paternidade convencional preza por um tempo de qualidade com o filho, ou seja, um tempo que vai além de estar perto fisicamente, é um tempo para verdadeiramente estar presente, um tempo de interação e dedicação à criança. Deduz-se que prezar por qualidade, ao invés de quantidade de tempo com o filho, pode ser uma “desculpa” para justificar a escassez de tempo que o homem pai convencional dispensa ao filho, seja essa falta de tempo em consequência de demandas profissionais ou pessoais. Veja o trecho que confirma que o homem pai convencional se preocupa em ter tempo de qualidade com o filho.

Tem gente que fala: “Ah, o mais importante é a qualidade com a criança do que você ficar o dia inteiro com a criança, ela trancada no quarto e o pai e a mãe no outro, isso não adianta de nada, isso é acompanhar” só estar do lado. A qualidade do tempo que você fica com eles, a gente vê que isso é o mais importante, claro que acontecendo um conflito, estando perto facilita (Professor Universitário e Dentista, 45 anos e 2 filhos de 10 anos)

É interessante ressaltar que, em relação ao tempo de qualidade e, principalmente, quando a criança ainda é pequena (aproximadamente até seis anos), o homem pai convencional associa esse tempo a momentos de lazer e diversão com o filho. Observe a relação entre tempo de qualidade e momentos de diversão com as crianças, na narrativa abaixo.

Quando, na verdade, o filho quer muito mais a presença do pai, nem que seja dez minutinhos ali, mas dando uma gargalhada, fazendo uma brincadeira boba, colocando na corcunda, fazendo uma cosquinha. [...] Eu acho que é o tempo de qualidade, é compartilhar momentos. Estar junto, estar presente (Consultor, 42 anos, uma filha de 2 anos).

Essa ligação entre tempo de qualidade e lazer coloca o homem pai convencional como o responsável pelos momentos de brincadeira e, de certa forma, corrobora as ideias de Jablonski (1999) e Pearcey (2006), e o aproxima da visão de que a mulher mãe é destinada aos cuidados do lar e dos filhos, e ele é o promotor da diversão com os filhos. O trecho a seguir, além de associar a mulher aos cuidados da casa e da filha, mostra que o fato de a companheira assumir essas responsabilidades familiares a coloca como parceira do marido.

Ela (se referindo à esposa) sempre foi muito parceira, no sentido que ela chegou muito junto nas atividades em casa, com as obrigações de uma forma geral, eu confesso que talvez tenha sido até mais ausente em casa do que ela (se referindo à esposa), ela sempre cuidou de tudo da casa, tanto que as duas vezes que eu fui para os Estados Unidos ela ficou em casa (Professor Universitário, 34 anos, uma filha de 9 anos).

A narrativa seguinte não só liga o tempo do homem pai convencional com as filhas a um tempo que pode ser considerado de qualidade, mas o associa a um tempo de lazer, de diversão. Quando o homem pai convencional precisa e/ou quer passar um tempo com o filho, ele estabelece um período de brincadeira. O relacionamento presente entre pai e filho é estabelecido nesses períodos.

A minha esposa tinha que fazer alguma coisa da Unicamp, referente ao doutorado, então eu ficava brincando, saía para o parquinho para ficar com as crianças. Acho que participei bastante do crescimento delas, e da educação delas. Quando eu chegava em casa, eu dava bastante atenção para elas, brincava. (Gerente de Planejamento, 54 anos, e duas filhas, de 23 e 20 anos).

Adicionalmente, o homem pai convencional se percebe como um “ajudador” da esposa quando o assunto é cuidar da prole, ou seja, ele não toma para si a responsabilidade dessas atividades, e muito menos compartilha essa função com a companheira. Observe o relato a seguir: “*A minha vida é muito, muito mais atribulada, ela (se referindo à esposa) praticamente é que cuida do nosso filho. Cuida assim, de pegar na escola, eu consigo em casa, que aí eu dou um suporte*” (Médico, 37 anos, um filho de 3 anos). É importante dizer que a esposa desse informante possui uma carga horária de trabalho menor que a dele. Contudo, isso não minimiza a disposição dela em ascender profissionalmente e desenvolver sua carreira, mesmo quando precisa conciliar as responsabilidades pessoais (casa e filho) com o trabalho.

Mais uma vez, é perceptível que o homem pai convencional possui a noção de que a companheira é a cuidadora e responsável pelas atividades diárias com o filho, trazendo à tona o modelo da família nuclear de Cúnico e Arpini (2013), em que os papéis sociais de gênero, de certa forma, minimizam os afazeres do homem pai em relação aos cuidados com as crianças e à execução das tarefas domésticas.

Na paternidade convencional, mesmo com a preocupação do homem pai convencional em relação ao tempo de qualidade, da mesma forma que na paternidade colaboradora, ele não mostra uma consciência sobre o modelo de homem pai que ele almeja ser. A postura do homem pai convencional em relação à percepção de que ele é um apoiador da esposa, e também responsável pelos momentos de lazer do filho, ratifica a falta e/ou pouco conhecimento dele em relação ao que ele fala sobre seu papel de homem pai. O fato de o discurso do homem pai convencional ser mais efetivo, quando comparado à sua conduta, também evidencia que ele, como se diz popularmente, “dança conforme a música” quando o assunto é paternidade, isto é, ele está inserido em um contexto social contemporâneo que enaltece o pai presente, cuidador e responsável pela criação do filho, e tenta ao máximo se aproximar desse homem pai, valorizado por se envolver e se responsabilizar pelos cuidados com o filho.

Esse cenário social de expectativas em relação ao homem pai convencional, em alguns casos, pode deixá-lo confuso e perdido em relação à sua atuação como homem pai, pois existem expectativas em relação a ele que, socialmente, ele não foi “treinado” para executar. Como, por exemplo, no relato a seguir, que exhibe um homem pai convencional que deseja ser presente na vida do filho, mas parece não saber por onde começar, ressaltando assim a pouca consciência dele no que diz respeito à paternidade que ele almeja exercer. De alguma forma, considerando o enredo da história dele com a paternidade, pode-se depreender que ele é tomado pela máxima de que a criança precisa dos cuidados

da mulher mãe, que só a mulher mãe sabe cuidar, e o seu papel como homem pai é apenas apoiá-la, o que contradiz sua fala de ser presente na vida do filho.

Não dá para eu colocar ele (se referindo ao filho) para dormir. Ele quer ficar com ela (se referindo à esposa). Então, eu penso, deixa eu ver o que eu posso fazer para ajudar em outra área, e deixar ela (se referindo à esposa) cuidar dele (se referindo ao filho). Então, meu foco passou a ser muito mais cuidar da saúde e da sanidade mental da minha esposa, para saber que ela está cem por cento tranquila para cuidar dele (se referindo ao filho). Eu diria que meu trabalho como pai tem sido muito esse, ter certeza de que a minha esposa está saudável. Menos dele (se referindo ao filho), porque eu sei que para ele (se referindo ao filho) estar saudável, eu preciso que a minha esposa esteja saudável. Então, eu sinto que minha responsabilidade é manter a minha esposa sã. [...] Se ela (se referindo à esposa) ficar doente, por exemplo, “ferrou”, porque ele (se referindo ao filho), “tipo”, ele não dorme comigo. Eu vou “botar” ele à noite para dormir, ele fica irritadíssimo, chora, não quer, urra, ele quer a mãe (Presidente, 37 anos, e um filho de 9 meses)

Dessa forma, compreende-se que o significado da paternidade para o homem pai convencional se revela nos movimentos que enobrecem a paternidade ativa, mas ele próprio não possui total consciência sobre o que representa ser presente, cuidador, participativo e responsável pela criação da prole. Mesmo cheio de boas intenções, o homem pai convencional ressalta a figura do homem pai como suporte da mulher mãe, e com isso ratifica o papel da mulher mãe como a responsável por cuidar do lar e dos filhos. Nesse contexto, percebe-se a aproximação do homem pai convencional da paternidade tradicional, e também apresenta o dilema vivido por esse homem no que tange à sua postura como homem pai, a qual parece ser, simultaneamente, influenciada pelas noções da paternidade ativa e tradicional.

Os valores, na paternidade convencional, são pautados pelo trabalho e pela educação, refletindo assim a maneira como o homem pai convencional foi criado. Os pais (pai e mãe) do homem pai convencional aparecem como pessoas boas, que marcaram positivamente a vida do filho, especialmente no que diz respeito ao desempenho no trabalho. A valorização do trabalho, percebida na maioria das vezes na figura do homem pai, apresenta uma ligação direta com o modelo de paternidade tradicional de Vieira *et al.* (2014) e Lewis e Dessen (1999), o qual apresenta o homem pai como provedor, disciplinador e com envolvimento limitado com o filho. É importante dizer que cada homem pai convencional faz parte de um contexto familiar diferente, mas quando se analisa toda a história dele com a paternidade, as características enunciadas sobre os valores e criação se tornam comuns. O trecho abaixo apresenta a influência da criação e da formação dos valores na vida do homem pai convencional.

Meu pai sempre foi, assim, ultradedicado ao trabalho, sempre foi um ótimo pai, adoro meu pai, mas ele nunca esteve comigo brincando. Desde que eu sou pequeno, como a gente era uma família grande, eu nunca tive meu pai brincando comigo. Então eu achei que isso fosse algo normal. Quer dizer, a paternidade, na minha cabeça, apesar de eu entender que na teoria talvez eu tivesse que ajudar, mas assim, intuitivamente, eu via, eu não tinha a memória do meu pai, nunca brinquei com meu pai, eu gosto do meu pai [...] Meus irmãos, nós éramos todos muito próximos, a gente vivia com a minha mãe, a gente tinha duas empregadas, tinha a avó perto, tinha uma vida social muito forte, era uma realidade diferente. [...] Minha mãe teve uma presença muito forte na educação (Gerente Geral de Gestão Financeira, 47 anos, três filhos, de 17, 15 e 9 anos).

Pode parecer contraditório atrelar o homem pai convencional à paternidade tradicional, já que ele valoriza ser presente na vida do filho. Entretanto, a falta de consciência do homem pai convencional em relação ao tipo de homem pai que ele almeja ser, assim como a pressão social para que o homem pai seja presente e participativo na vida do filho, revive nele uma prática com os filhos que evidencia as características e valores da sua criação, ao mesmo tempo que produz o discurso “politicamente correto” sobre desempenhar uma paternidade ativa. Resumidamente, pode-se inferir que o homem pai convencional é afetado pelos valores do passado e, simultaneamente, também é influenciado pelo discurso de uma paternidade de vanguarda. O homem pai convencional se sente no limbo, entre o passado e o presente.

Nessas idas e vindas entre passado e presente, é certo que o homem pai convencional passa por mudanças com a chegada do filho em sua vida. Essas transformações evidenciam, mais uma vez, o quanto os valores do trabalho, da educação e também a realidade social, na qual o homem pai convencional está inserido, influenciam a postura dele como homem pai. Para exemplificar a interferência da realidade social na vida do homem pai convencional, assim como as mudanças que ela promove, observe o relato a seguir.

Eu procurei uma ajuda psicológica pra conseguir conciliar essas duas coisas (se referindo ao trabalho e ao filho/família), foi quando a gente (se referindo a ele e à esposa) começou a organizar e planejar melhor a casa pra saber conciliar, que tínhamos um tempo para ficar no escritório e tínhamos que nos virar para arranjar alguém pra ficar com ele (se referindo ao filho) [...] Difícil no início (se referindo a quando o filho nasceu) até entender aquilo tudo [...] Não sei, acho que, assim, parte mais de uma questão de cultura, porque o pessoal também falava: “ah, homem não faz isso!” E tal, não da família, mas amigos falando. E também eu não achava que era difícil, eu sempre pensei assim, limpar fralda eu não faço, até falei isso com a minha esposa: “oh, faço tudo com ele, mas limpar a fralda não vou fazer, o resto eu faço!” Então foi muito isso também, mas vi que na hora não era, fui no hospital até no primeiro dia, que ele nasceu, o pessoal da enfermagem ajudou, mas a noite não ajudaram. A minha esposa não tinha como levantar, e tinha que ser eu mesmo [...] Eu procurei ajuda, e o que aconteceu? Eu vi que realmente a gente não estava organizando muito as tarefas com o nosso filho [...] “Agora eu tenho uma criança que eu tenho que cuidar. Tem uma criança que precisa de mim”. É preciso

colocar os pés no chão e ver se eu posso fazer, ou não, então isso eu acho que mudou (Advogado, 35 anos, e um filho de 1 ano).

No relato anterior, a realidade social é perturbadora e faz com que o informante busque ajuda profissional para gerenciar e entender a nova fase de sua vida. A realidade social confronta o informante sobre os modelos tradicionais de paternidade e o que a esposa, assim como a sociedade (amigos e parentes) esperam dele como pai. O homem pai convencional se posiciona, no intuito de enfrentar essa demanda social imputada a ele, sobre a paternidade e suas respectivas expectativas.

De modo complementar, no trecho abaixo, também é possível mostrar a intervenção dos valores do trabalho e da educação no modelo de paternidade adotado pelo homem pai convencional, e como priorizar esses valores muda a perspectiva de vida desse homem pai. A narrativa a seguir mostra que o informante é demasiadamente preocupado em prover educação para o filho, e por isso o trabalho é prioridade na sua vida. A relação do informante com o trabalho é forte, a ponto de ele atrelar os ganhos da paternidade ao próprio trabalho e, conseqüentemente, a uma frustração por perder qualidade de vida.

Não existe mais descansar, dormir cedo, não existe. No final de semana, eu poderia fazer meu horário, hoje não tem. Lazer, difícil. Para ir ao cinema tem que deixar na casa de avó (se referindo ao filho), ou então uma, duas vezes por ano, vai ao cinema, eu falo que a qualidade de vida, nesse sentido, piorou. Em todos os sentidos, na verdade, literalmente a qualidade de vida piora, porque eu continuo trabalhando bastante, mas eu não consigo descansar o que eu conseguia descansar, e não consigo ter o lazer que eu costumava ter. [...] Se você for analisar a qualidade de vida nua e crua, piora, mas é uma troca. E uma coisa que você programou aquilo ali, você desejou aquilo ali, então você depois não pode se arrepender e jogar a culpa na criança. Hoje eu não consigo mais passear por causa de você. Não existe mais isso. É uma opção que a gente fez e a gente sabia, ficou tentando seis meses até ele vir (se referindo ao filho). Então, foi mais do que desejado. Então não tem que rolar culpa nesse sentido. Mas a gente sabe que é uma realidade, a perda da qualidade de vida. [...] o que eu ganhei (se referindo aos ganhos da paternidade), trabalho (risos) [...] Tem que ter educação, tem que ter colégio, tem que ter isso, tem que ter o curso, tudo o que a gente sempre planejou prover para o filho (Médico, 37 anos, um filho de 3 anos).

Na narrativa acima, percebe-se que a necessidade de prover educação, e tudo mais que se planejou para o filho, ganha tamanha relevância que o homem pai convencional, mesmo considerando a importância de ser presente na vida do filho, se deixa levar pela dedicação intensa ao trabalho. Deduz-se que, mesmo que a chegada do filho também tenha diminuído os momentos de lazer do informante, o foco na sua carreira é o que realmente limita o homem pai convencional de estar mais presente e assumir as responsabilidades do dia a dia da criança; afinal, o informante relata que a paternidade lhe trouxe mais trabalho. Nesse sentido, é importante ressaltar que o trabalho não é o

“vilão” do homem pai convencional, ele é necessário e o intuito deste estudo não é depreciá-lo, mas mostrar como o trabalho ocupa a vida do homem pai convencional e direciona as atitudes desse homem pai em relação à criação do filho. O trecho a seguir, mais uma vez exhibe a força do valor do trabalho na vida do informante, a ponto de interferir no relacionamento entre homem pai e filho.

No final das contas, é mais do que um ponto de vista de relacionamento pai e filho, é mais do que você ter tempo para o filho, obviamente que isso é importante, mas mais do que isso é você conseguir transmitir para o seu filho bons valores e, no nosso caso, eu estou falando pela minha esposa também, acho que posso falar isso por ela, a gente acredita muito no valor do trabalho (Sócio de Consultoria, 47 anos, um filho de 2 anos).

Em contrapartida, quando o homem pai convencional percebe que o trabalho lhe toma o tempo disponível com o filho, ele entra no processo de reavaliação de sua postura como homem pai. Depreende-se que o homem pai convencional possui uma relação laboral confusa, embora ele seja focado no trabalho, em dados episódios de sua vida, ele questiona seu próprio envolvimento com o trabalho e também o esforço que deposita no próprio trabalho. O relato abaixo mostra o quão confuso é para o homem pai convencional escolher o lugar que o trabalho ocupa em sua vida. Observe que o informante avalia que viagens profissionais são um problema, no que tange à criação dos filhos, ele quer ficar mais perto, sem perder nenhum momento da vida das crianças. Mas, logo em seguida, ele vai de encontro a esse primeiro posicionamento, pois fala que se trata de um trabalho que apresentou uma boa proposta financeira, justificando com essa postura a possibilidade de prover melhores oportunidades para os filhos. Mais adiante, ele volta ao posicionamento de estar mais perto dos filhos, dispondo-se a ganhar menos, caso fosse necessário. É uma história de idas e vindas, que fazem com que o modelo de paternidade do homem pai convencional transite em distintas perspectivas do que é ser homem pai para ele.

É bem complicado, pensar sempre neles (se referindo aos filhos), a questão de viajar também é bem complicada [...] e viagem internacional é uma “semaninha” pelo menos, então, quando você volta, teu filho está completamente diferente, sabe? Uma semana muda pra “caramba”, muda muito [...] eu acho que eu pensaria nela (se referindo à proposta de trabalho que recebeu desse atual emprego) de qualquer maneira, foi uma proposta bem agressiva, que você coloca na balança, e você coloca sempre o filho na balança, então: “Pô, vou poder dar um negócio melhor para ele” [...] mas se vem com uma proposta hoje [...] “Você quer ser diretor do hospital, que é aqui do lado da sua casa?” Eu topo até ganhar menos para isso, porque eu sei que no caso, a questão do hospital, eu vou trabalhar um horário mais fechado e perto de casa, então seria legal, agora se vem uma proposta assim: “Oh, você vai ganhar, sei lá, trinta por cento a mais, só que setenta e cinco por cento do seu tempo vai ser viajando” Obrigado, não quero, esse tipo de coisa você começa a colocar na balança (Gerente de Serviços Profissionais, 36 anos, e dois filhos de 9 meses).

Ainda sobre a perspectiva profissional, o homem pai convencional vê a paternidade como uma alavanca para sua maturidade, dado que ele se sente mais responsável, e por isso (re)posiciona aspectos profissionais e pessoais da sua vida, os quais influenciam diretamente a atuação do homem pai convencional com o filho e com a família. Nesse sentido, indo ao encontro das ideias de Madalozzo e Blofield (2017), de que a paternidade possui uma relação positiva com o mercado de trabalho, a paternidade convencional se faz representativa e importante quando a atividade profissional do homem pai convencional se estabelece de forma madura e orientada. O trabalho é visto como necessário para prover o sustento, a educação e momentos de lazer da família. O trecho a seguir confirma a ideia de que a paternidade promove o amadurecimento do homem pai convencional, por trazer um panorama de maior responsabilidade para a vida desse homem pai.

Assim, eu acho que passei a ter mais responsabilidade com coisas que eu não tinha, coisas simples, horário, trabalho, até eu digo trabalho no sentido, antes eu sentia que o trabalho, eu via o trabalho como algo mais divertido, eu via como uma diversão, eu fazia porque gostava, mas eu fazia quando eu queria, vamos dizer assim; depois passou a ser uma obrigação, pode ser o que a gente gosta, mas passa a ser obrigação, porque aquilo é também o que vai manter a gente, pensa para dentro da nossa casa, fiquei mais maduro; as coisas que a gente deseja, às vezes a gente deseja coisas que não são tão importantes para o nosso dia a dia, para a gente como pessoa, coisas materiais; às vezes, a gente deseja coisas materiais e aquilo não é tão importante para a gente. Eu passei a perceber que eu tinha que cuidar mais das coisas dentro de casa, olhar um pouco mais para as coisas dentro de casa com o mesmo afinho que eu olhava na época que eu fazia o doutorado, eu tinha uma cabeça muito ligada no trabalho, eu me doava muito para o trabalho, eu me sentia assim, o trabalho era uma coisa que eu vivia como parte de mim; aquilo, eu saía do trabalho e levava o trabalho comigo para casa, então o tempo foi mostrando que não era para ser assim, então precisava sair para o trabalho e o trabalho ficasse lá e eu viesse para minha casa (Professor Universitário, 34 anos, uma filha de 9 anos).

No entanto, como apresentado anteriormente, ao mesmo tempo que a organização percebe como positiva a relação entre paternidade e mercado de trabalho (Madalozzo & Blofield, 2017), devido ao homem pai convencional ser mais responsável e se tornar mais maduro no que diz respeito à sua vida profissional, ela não releva, nas suas propostas e práticas organizacionais, o fato de o funcionário ser um homem pai. Conclui-se que, quando o homem pai convencional é um funcionário da organização e se torna pai, a empresa ignora a paternidade dele e orienta suas perspectivas na figura masculina, e não na figura paterna do homem. Esse conflito de interesses, em que a paternidade é vista como boa e, simultaneamente, como indiferente para a organização, ratifica a visão de que a empresa não é sensível para receber o homem como pai, assim como deixa a relação do homem pai convencional mais confusa com o trabalho. A paternidade convencional é confrontada por um cenário social organizacional que ora enaltece os privilégios de ser homem pai, e ora minimiza a figura paterna,

a ponto de ser irrelevante o fato de ser homem pai. A narrativa abaixo mostra que, mais uma vez, o homem pai convencional não concilia a paternidade com o trabalho, evidenciando, assim, a fragilidade da paternidade convencional, no que diz respeito ao tipo de pai que o homem pai convencional deseja ser, e também ao lugar do trabalho na sua vida.

Eu acho que o fato de ter se tornado pai altera drasticamente o seu comportamento e as suas atitudes, na minha opinião não altera o dia a dia no trabalho. O trabalho continua o mesmo, me relacionando com as pessoas, a única coisa é que, às vezes, acontece de 'ah vamos sair' e tal. [...] Eu vejo que elas (se referindo às empresas) não estão dando atenção (se referindo à paternidade) [...] No caso da minha empresa, ela entende, mas ignora, ela vê assim: Isso é um problema seu, você tem que estar aqui às oito horas da manhã e tem que sair às dezessete e quarenta e dois, ok? Você não pode ficar mais tarde, posso não gostar mas entendo, pode ir embora, mas o que você vai fazer com os seus filhos é problema seu, nesse sentido. [...] Então, hoje a visão que eu tenho, a minha opinião, é que a empresa não restringe a contratação de uma pessoa, porque em um ambiente onde os dois estão trabalhando, tipo assim: Ah não, mas aí vai ficar ruim, porque os dois estão trabalhando, então vai ter problema de horário por causa das crianças e tal. Não, não tem isso, mas ela (se referindo à empresa) também não vê como uma responsabilidade dela, de alguma maneira, fazer com que o trabalho se adapte a essa condição, não. Você que se adapte à minha (se referindo à empresa) condição. (Gerente de Planejamento, 54 anos, e duas filhas, de 23 e 20 anos).

Em relação ao compartilhamento de papéis entre o homem pai convencional e sua companheira, conclui-se que a mulher é importante, pois é ela que gerencia toda a família. O fato de a mulher trabalhar não minimiza em nada a responsabilidade dela no que tange à administração do lar e das atividades com a prole. Essa afirmação corrobora a ideia de Madalozzo e Blofield (2017), de que a média das horas dispensadas aos cuidados com os filhos pelo homem não se altera, mesmo se a mulher também exercer atividade profissional. Observe o relato a seguir, em que a mulher do informante diminuiu sua carga horária para conseguir administrar o trabalho com a família, e o tempo de trabalho do marido não foi alterado. Inclusive essa "ajuda" da mulher é reconhecida pelo informante como uma maneira de demonstrar companheirismo e parceria do casal.

Vou te dar um exemplo prático, ela (se referindo à esposa) teve de abrir mão um pouco da carreira dela (se referindo às horas dispensadas ao trabalho). As crianças dormindo, eu tinha que ir lá, às vezes, trocar fralda, alguma coisa assim, ela sempre deixava eu dormir, uma forma até de me ajudar a recompor as energias, para às seis ou sete horas da manhã eu estar de pé. Então ela participou muito disso durante a madrugada, desfralde, que é uma época complicadíssima. E eram duas crianças (se referindo aos filhos), tinha que trocar, levar para o banheiro, era o "oh", e ela (se referindo à esposa) acordava e deixava eu dormir para eu trabalhar no outro dia. Então, estou falando de uma forma direta, isso foi um exemplo bem prático como ela (se referindo à esposa) ajudava nesse sentido e, em contrapartida, no final de semana eu acordava mais cedo, deixava ela dormir, porque eu sempre acordei cedo, então para mim é mais fácil, eu tomava conta das crianças, ela dormia até um pouco mais tarde, no final de semana

isso acontecia bastante, para se recompor da noite que ela dormia de uma forma quebrada. De uma forma direta, é mais ou menos isso que acontecia. Então esse companheirismo existe até hoje. (Professor Universitário e Dentista, 45 anos, e dois filhos de 10 anos).

Nesse contexto, infere-se que a mulher na paternidade convencional é tida como uma aliada do homem pai convencional, pois ela sempre está disposta a abrir mão e/ou reposicionar sua carreira em favor da de seu marido. No trecho abaixo, percebe-se que a esposa do homem pai convencional, além de abrir mão de sua carreira e reposicioná-la, possui uma “autodefesa” em relação ao ambiente profissional privado, já que a experiência dela evidencia um homem pai sugado profissionalmente pela iniciativa privada. Por sua vez, o marido, na figura do homem pai convencional, se sente culpado por toda a trajetória profissional da esposa, evidenciando, novamente, a falta de consciência do homem pai convencional em referência ao seu posicionamento como homem pai. Dessa forma, mesmo ao se considerar o conflito entre trabalho e paternidade, assim como a oscilação dessas duas esferas na vida do homem pai convencional, é possível dizer que o trabalho, no contexto social do homem pai convencional, ocupa um lugar privilegiado perante a família.

Quando a gente casou, foi a primeira decisão dela (se referindo à esposa) difícil, porque ela decidiu deixar o emprego no Rio para vir morar em Resende e trabalhar, fazer uma atividade provisória, ela conseguiu um emprego provisório. Então ela me seguiu. Depois a gente foi para Buenos Aires e ela me seguiu, depois a gente voltou para São Paulo e ela me seguiu, aí ela passou no concurso, começou a trabalhar em São Paulo e eu vim para a França, ela veio, decidiu tirar dois anos sabáticos e veio comigo, então realmente, na trajetória, eu hoje me culpo porque a sensação que eu tenho é que eu mudei completamente a carreira dela [...] Ela falou: “Eu não quero ficar trabalhando até tarde que nem você, que é sugado pela empresa, eu quero fazer uma atividade que eu consiga administrar o meu tempo e a família”. Aí ela tomou uma decisão muito pensada, até porque ela tinha condição de entrar, ela tem uma excelente formação, ela fala inglês, já falava francês, ela no fundo era um superpotencial, né? Mas ela não queria de jeito nenhum trabalhar na iniciativa privada. E ela falou, vou para o concurso, e ela começou a estudar e passou (Gerente Geral de Gestão Financeira, 47 anos, três filhos, de 17, 15 e 9 anos).

Outra característica familiar do homem pai convencional, que mostra proximidade entre a paternidade convencional e a paternidade tradicional, é o fato de o homem pai convencional tomar para si a responsabilidade de prover a família, e também assumir uma postura de “ajudador” da esposa. Mesmo que, às vezes, a característica de ser provedor da paternidade convencional seja velada, no enredo sobre a experiência com a paternidade desse homem pai, esse aspecto vem à tona quando se considera toda a história de paternidade do homem pai convencional. Vale ressaltar que a valorização do homem pai convencional, por ser o principal provedor do lar, aparece de maneira

discreta, pois não é “socialmente aceitável” o homem externar essa relação familiar, ainda mais em um contexto familiar *dual career*.

O trecho a seguir mostra o homem pai convencional como provedor e a mulher mãe como a responsável pela casa e pelos cuidados da criança e, adicionalmente, posiciona a esposa como “fiel escudeira” em relação à vida familiar do homem pai convencional. É interessante que o informante, na sua história com a paternidade desvaloriza e/ou minimiza, discretamente, o trabalho de sua companheira, já que o trabalho da esposa, essencialmente, é para atender a “caprichos” de mulher, como, por exemplo, fazer as unhas e cuidar do cabelo. Essa postura valida algumas das características do homem pai convencional, como ser o principal provedor e estar preocupado em ajudar a esposa nos afazeres domésticos e cuidados com o filho.

Eu vejo como um meio de eu valorizar o trabalho da minha esposa, porque, mal ou bem, no período que a minha filha está na escola, ela não estava à toa, ela também estava trabalhando. Então, ela cuidou o restante da semana, e eu poder ajudar não é só uma forma de eu dar um descanso para ela, eu entendo que é uma forma de eu estar com a minha filha também. Porque ela (se referindo à esposa) tem a obrigação dela, eu digo, a responsabilidade dela e eu tenho a minha, de ser o provedor, tudo. Então, assim, eu ganho também com isso; minha esposa mais tranquila, mais descansada. Vai fazer o cabelo dela, vai fazer a unha, vou ter minha esposa mais bonita e vou estar aproveitando o tempo com a minha filha. Não entendo como desigual. Aquela visão retrógrada, de machista. Eu acho que eu ia chegar a querer tudo na mão, se ela não trabalhasse. Tipo assim, não tque eu cobraria isso dela, mas acho que isso seria uma coisa automática. Poxa, cheguei, eu estou bancando tudo. Agora desde o momento que ela me ajuda dentro de casa, eu não vejo assim, se eu for botar na ponta do lápis o percentual de ganho, da entrada de dinheiro, digamos que o dela é vinte por cento da nossa renda familiar, mas eu não vejo que eu tenho que só ajudar em vinte por cento, eu não, tento ajudar em cem por cento no que eu posso. Pela parceria, por ser minha ajudadora, por ser minha esposa. Então, assim, não entendo como desigual, entendo sim, que é uma forma de eu não só aproveitar o tempo com a minha filha, mas reconhecer o esforço dela de estar sozinha (se referindo aos momentos em que a esposa fica sozinha, em função das viagens profissionais do marido), não ter ninguém para compartilhar às vezes um momento complicado com a criança, ela tem que decidir tudo sozinha. Eu não estou ali para dar o apoio (Consultor, 42 anos, uma filha de 2 anos).

Entretanto, mesmo com toda devoção à família, a companheira do homem pai convencional conta com uma rede de apoio diária, a qual permite que a dinâmica familiar aconteça com fluidez. Sem a rede de apoio, que se combina entre familiares e terceiros, a mulher na paternidade convencional não conseguiria gerenciar todos os seus afazeres, pois nessa paternidade o homem pai possui uma atuação pouco ativa, que tem como foco ser apenas um “ajudador” da esposa. Veja a importância e a valorização da rede de apoio na paternidade convencional, no relato abaixo.

Se eu analisar, desde quando as crianças nasceram até hoje, a gente precisa de um suporte, no caso uma rede, seja uma sogra, uma mãe; no meu caso, não tinha minha mãe, era a mãe da

minha esposa ou outro fator, porque sem isso você não consegue, isso é um ponto fundamental, não dá, precisa de um apoio. Tem gente que mora perto da sogra, mora perto da mãe, às vezes, mora até no mesmo prédio para ter esse suporte [...] É se adequar à nossa realidade, mas se eu tiver alguma coisa para falar é isso, é muito difícil de você criar filhos trabalhando sem apoio, seja ele qual for, porque não tem nem como, como é que vai deixar a criança sozinha em casa? (Professor Universitário e Dentista, 45 anos, e dois filhos de 10 anos).

A administração do lar e os cuidados com o filho preenchem a vida da mulher na paternidade convencional, e ratificam que, mesmo estando preocupado em se fazer presente na vida do filho, o homem pai convencional assume uma atuação voltada para os tempos do patriarcado, onde a mulher mãe se ocupa dos afazeres domésticos e criação da criança, e o homem pai é o provedor da família. A postura que o homem pai convencional abraça, perante a sua família e no seu ambiente de trabalho, demonstra que ele se engana quando, minimamente, se dispõe a quebrar as “raízes” da paternidade tradicional, ao valorizar o envolvimento com o filho e reconhecer que a esposa é sua parceira, disposta a apoiá-lo em tudo na vida. Pelo contrário, ao adotar tal postura o homem pai convencional reafirma a visão de que a mulher é cuidadora do lar e do filho, e ele mantém seus privilégios enquanto homem pai. A narrativa a seguir mostra como o homem pai convencional prestigia a paternidade tradicional e se engana em relação às suas próprias atitudes.

Geralmente é a minha esposa, minha esposa que acorda, porque, assim, eu tenho uma esposa que tem muita consciência disso, por exemplo, durante a licença dela, como eu estava trabalhando e ela estava de licença, e de dia a gente tinha babá, ela nunca me acordou, ela passou madrugadas inteiras acordada com eles (se referindo aos filhos), e aí quando chegava a babá ela ia dormir [...] se você ficar acordando teu marido de noite, ele não vai conseguir ficar com esse sono picado, vai ter que trabalhar oito horas no dia seguinte e ponto. Então ela nunca me acordou, e mesmo agora, ela trabalhando, aí eu falo para ela me acordar, então quando o bicho está pegando, quando os dois acordam, alguma coisa assim, aí ela me acorda, se não, ela não me acorda, por quê? Porque ela já tem que acordar para dar de mamar, então ela fala: “Para que eu vou te acordar, você não vai fazer nada”, e não é não fazer nada, é que um só acordou, vai mamar e acabou, então ela tem bastante essa consciência assim, ela nunca me acordou (Gerente de Serviços Profissionais, 36 anos, e dois filhos de 9 meses).

Diante desse contexto social que envolve o homem pai convencional, percebe-se que, mesmo perante os seus conflitos e a falta de consciência em relação ao modelo de paternidade que quer adotar, podem ocorrer pequenas mudanças na vida do homem pai que despertem a construção ou mesmo reconstrução do papel do homem pai convencional. Dentre todas as narrativas apresentadas sobre paternidade, a convencional é a que mais remonta aos modelos patriarcais da paternidade e, por isso, pode-se dizer que o homem pai convencional é o que mais tende a reconstruir seus conceitos sobre a paternidade que assume.

No intuito de explicar as possíveis reconstruções sobre o conceito de paternidade do homem pai, é necessário contextualizar a situação narrada abaixo. O informante é caracterizado como um homem pai convencional, já que sua história com a paternidade faz referência aos aspectos dessa paternidade. Contudo, no período que a entrevista foi realizada, esse informante passava por um processo de avaliação da sua postura como homem pai. Essa reavaliação do seu papel de homem pai convencional foi desencadeada por uma expatriação, em que ele se percebeu assumindo novas posturas paternas em relação aos seus filhos e família. Observe o relato a seguir, que mostra como o modelo de paternidade, e principalmente a convencional, é passível de reconstruções.

Eu acho que essa fase de agora que eu estou vivendo, [...] que eu passei na França, a paternidade me mudou, porque aqui (se referindo à França), eu tive um papel muito diferente. Eu tive que fazer muito mais, como eu já falava francês e tenho nacionalidade francesa, eu tive que estar muito mais presente com meus filhos. Então, tanto na parte de ensinar, ajudar eles no colégio, tirar as dúvidas, resolver as questões para os professores do Colégio, coisa que eu nunca tinha feito no Brasil, eles também nunca precisaram de ajuda, mas eu poderia ter feito alguma coisa. Aqui eu tive realmente que ir ao colégio, conversar com os professores, conversar com o diretor, fazer as inscrições, ajudar eles também na questão da cultura, para entender como que era o comportamento, ajudar eles também a se relacionar com os amigos, entender o que o francês entende, quando ele tem que sair, quando ele tem que convidar, como ele tem que se comportar, aí eu vi que realmente fazia falta, fazia falta eu estar presente, eu levando eles no Colégio, conversando todo dia, acaba que nem precisava, mas eu levava de propósito porque eu queria que eles se sentissem mais protegidos, eu não, mas queria que eles se sentissem bem, e vi que isso fez diferença. Como pai, eu acho que eu estive muito mais presente aqui na França, por essas circunstâncias de não ter ninguém para ajudar [...]. E eu só fui me dar conta disso, eu acho que nesse ponto fui bem egoísta, mas assim, sem pensar, eu só fui me dar conta disso tarde (Gerente Geral de Gestão Financeira, 47 anos, três filhos, de 17, 15 e 9 anos).

Conclui-se que a diferença entre a paternidade tradicional e a convencional é o fato de a narrativa convencional mostrar que o homem pai se envolve, mesmo com uma intensidade reduzida, na responsabilidade inerente aos cuidados do filho, assim como reconhece que o homem pai precisa ser presente, participativo e responsável pela criação do filho. É certo afirmar que uma característica marcante do homem pai convencional é o fato de ele reavaliar com frequência seus conceitos sobre a paternidade, pois a “briga” entre a criação tradicional do passado e a retórica social do presente, que valoriza a paternidade ativa, assim como a sua falta de consciência sobre o tipo de pai que almeja ser, o mantêm com a eterna incerteza sobre o seu posicionamento enquanto homem pai convencional.

6.1 Proposição de um modelo para os tipos de paternidade ativa

A análise temática sobre a experiência de paternidade dos informantes propiciou a elaboração de um modelo de tipologias da paternidade ativa, o qual contempla cada uma das narrativas analisadas anteriormente.

A paternidade ativa, que traz a ideia do “novo pai”, permeou, mesmo com intensidades distintas, todas as narrativas analisadas. Isso revela que exercer uma paternidade ativa não é só parte de um imaginário social, mas já é algo praticado e/ou assimilado pelos homens pais do estudo. Conclui-se que, mesmo o homem pai que adota uma postura mais voltada para a paternidade tradicional, em que o homem é visto como provedor e com limitado envolvimento com o filho, apresenta características inerentes à paternidade ativa, já que, de algum modo, ele valoriza e pratica estar presente na vida do filho, assim como reconhece a importância de compartilhar a responsabilidade da criação do filho e as atividades domésticas com a mulher mãe.

Dessa forma, mesmo considerando que algumas narrativas se aproximam da figura paterna tradicional, pode-se afirmar que as características desse homem pai da pesquisa mudaram em relação ao que se compreende sobre a paternidade tradicional, na literatura acadêmica. E, por isso, sugere-se não carregar a mesma nomenclatura, evitando que a “paternidade tradicional”, na sua descrição e compreensão, sofra a interferência de algum viés. Com isso, como dito anteriormente, todas as narrativas analisadas demonstram afinidade com as características da paternidade ativa.

Entretanto, a intensidade de envolvimento do homem pai em relação à responsabilidade de cuidar (cuidado físico e emocional) do filho, e o quão consciente ele é sobre a paternidade ativa, apontam o tipo de paternidade que esse homem pai abraça. É importante ressaltar que não existe um tipo de paternidade melhor ou pior que o outro, e que as diferentes tipologias propostas no modelo revelam que um termo único, no caso “novo pai”, ou mesmo “nova paternidade”, não é amplo o suficiente para agrupar todas as características relevantes na paternidade ativa.

Os motivadores, ou pode-se falar a consciência sobre a paternidade ativa, que fazem com que o homem pai do estudo assumira determinada paternidade, estão relacionados com as características de cada tipo de paternidade proposto no modelo. No intuito de melhor entender esses motivadores, analisou-se o envolvimento desse homem pai em relação a quanto ele se responsabiliza pelos cuidados do filho, pois as semelhanças das narrativas dos informantes com as características da paternidade ativa não deveriam ser analisadas apenas pela ótica do discurso desse homem pai.

Contudo, a análise temática evidenciou que entender qual é a intensidade com que o informante se envolve na responsabilidade dos cuidados com o filho, ou seja, o quanto ele toma para si

a tarefa de cuidar do filho, combinada com a intensidade de sua consciência sobre o exercício da paternidade ativa, isto é, o motivador da atuação do homem pai com relação ao filho, representam características da paternidade ativa que vão além da descrição do “novo pai” na literatura e, por fim, dão origem ao modelo de tipos de paternidade ativa proposto neste trabalho.

Isto posto, a Figura 5 apresenta o modelo dos tipos de paternidade ativa, onde o eixo “X” é representado pela “Intensidade do Envolvimento na Responsabilidade do Cuidar” e o eixo “Y” é representado pela “Intensidade de Consciência sobre a Paternidade Ativa”.

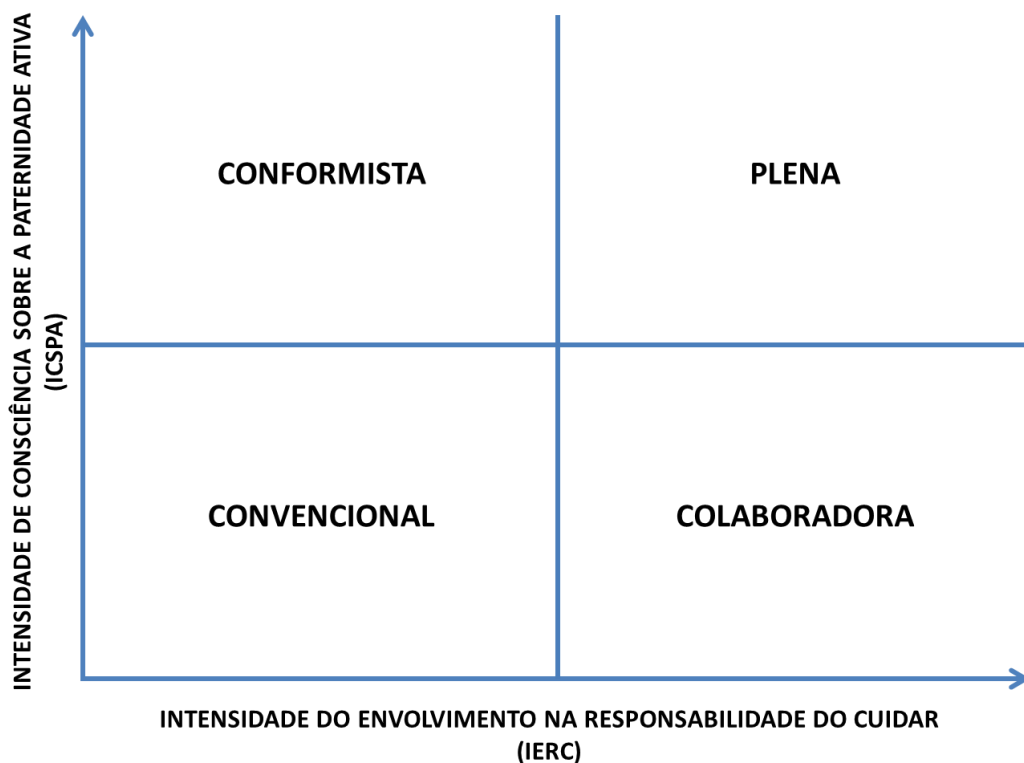


Figura 5. Modelo: Tipos de Paternidade Ativa

É importante dizer que cada quadrante representa um tipo de paternidade ativa, e o modelo apresentado permite que alguns homens pais estejam na fronteira de outros tipos de paternidade que não a do seu quadrante. Isto se deve à dinamicidade dos eixos “X” e “Y”, podendo os informantes transferir-se de um quadrante da tipologia para outro ao longo do tempo e das experiências vivenciadas com a paternidade ativa. Com a finalidade de melhor explicar a afirmativa anterior, tem-se o exemplo do homem pai que foi classificado na paternidade convencional, mas que, no período em que foi realizada a entrevista, se encontrava em um processo de reavaliação do seu posicionamento enquanto homem pai. Logo, conclui-se que, caso se realizasse uma nova entrevista com esse homem pai, por exemplo, um ano depois, ele poderia ser classificado em outro tipo de paternidade ativa. Em suma,

depreende-se que o modelo proposto neste trabalho é dinâmico e vivo, permitindo que os homens pais mudem suas perspectivas e práticas em relação à paternidade que exercem.

O eixo “X” mostra a intensidade (alta ou baixa) com que o homem pai se envolve e também se responsabiliza no que diz respeito aos cuidados físicos (dar banho, dar comida, brincar, ajudar no dever de casa, etc.) e emocionais (ser presente, ser participativo, criar vínculos emocionais) com o filho.

O eixo “Y” mostra a intensidade de consciência (alta ou baixa) que o homem pai possui sobre a paternidade ativa, o quanto das atitudes desse homem pai com o filho é motivado pelo conhecimento da paternidade ativa. Aqui se percebe o que realmente motiva o homem pai a assumir cada um dos tipos de paternidade ativa do modelo.

A Tabela 10 sintetiza as características de cada tipo de paternidade apresentado no modelo, e também a representatividade desses tipos de paternidade na pesquisa.

Tabela 10

Tipos de paternidade ativa: características e representatividade

Tipo de Paternidade	Intensidade do Envolvimento na Responsabilidade do Cuidar - IERC	Intensidade de Consciência sobre a Paternidade Ativa - ICSPA	Quantidade de informantes
PLENA	<u>ALTA IERC:</u> Cuida do filho e se responsabiliza por tal atividade.	<u>ALTA ICSPA:</u> Consciente sobre a paternidade ativa e a figura paterna que deseja ser.	7
CONFORMISTA	<u>BAIXA IERC:</u> Cuida do filho se solicitado. Não toma para si a responsabilidade do cuidar.	<u>ALTA ICSPA:</u> Consciente sobre a paternidade ativa e a figura paterna que deseja ser, mas por comodidade e/ou medo não se apropria da responsabilidade do cuidar do filho.	2
COLABORADORA	<u>ALTA IERC:</u> Cuida do filho e se responsabiliza por tal atividade quando há necessidade e/ou intercorrência.	<u>BAIXA ICSPA:</u> Pouco consciente sobre a paternidade ativa e a figura paterna que deseja ser. Dilema entre a paternidade ativa e tradicional.	8
CONVENCIONAL	<u>BAIXA IERC:</u> Cuida do filho quando é possível. Não toma para si a responsabilidade do cuidar.	<u>BAIXA ICSPA:</u> Pouco consciente sobre a paternidade ativa e a figura paterna que deseja ser. Proximidade com a paternidade tradicional e conflito entre a visão da paternidade ativa e tradicional.	10

Nota-se que a representatividade dos homens pais em relação ao tipo de paternidade ativa confirma o que os dados estatísticos mostram, já que a maioria dos 27 homens pais do estudo foi classificada dentro da paternidade convencional. Essa semelhança entre os dados e a realidade é perceptível, também, quando, na pesquisa, os próprios homens pais classificados na paternidade plena, a qual, dentre as paternidades ativas, é a que mais compartilha com a companheira as responsabilidades sobre os cuidados do filho, revelam que a mulher é sobrecarregada no que tange à execução desses cuidados.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD Contínua 2016, realizada pelo IBGE (2017) mostra que a quantidade de homens que realizam tarefas domésticas e de cuidados vem ganhando representatividade no contexto brasileiro, mas ainda assim a mulher continua sendo a principal responsável por essas atividades. A literatura acadêmica também confirma essa visão, e os estudos de Jablonski (2010) e Bruschini e Ricoldi (2012) observam que ainda é incumbência da mulher se apropriar dos assuntos relacionados à casa.

Nesse sentido, a análise temática mostra que o cenário familiar *dual career*, além de impulsionar o homem a tomar uma atitude/postura de compartilhar com a companheira as atividades do lar e os cuidados com o filho, também o aproxima das tarefas relacionadas à família, ao âmbito privado da casa. Mesmo sendo a mulher ainda considerada a principal responsável pelos cuidados do filho e manutenção do lar, a família *dual career* pode ser vista como o núcleo familiar precursor dessa transformação por que passa a paternidade hoje, abrindo espaço para a discussão da paternidade ativa nas suas diversas formas.

6.2 Discussão dos resultados

A análise narrativa temática das experiências de paternidade contadas pelos informantes da pesquisa corroboram Souza e Benetti (2009) e Vieira *et al.* (2014), no sentido de que a paternidade passa por um processo de transição. Os modelos de paternidade, por sua vez, sofrem influência direta das mudanças contemporâneas de ordem social, econômica, cultural (Souza & Benetti, 2009) e de gênero (Martins, 2009). Neste trabalho, pode-se dizer que os tipos de paternidade ativa (plena, conformista, colaboradora e convencional) são o “retrato” desse momento de transformação social, econômica, cultural e de gênero que a paternidade atravessa. O homem pai da atualidade é confrontado pelos dilemas da paternidade tradicional, os quais evidenciam a figura paterna como provedor e autoritário, e pela retórica da nova paternidade, em que novos modelos de paternidade apresentam um homem pai com efetivo envolvimento com o filho (Gomes & Resende, 2004; Freitas *et al.*, 2007; Freitas *et al.*, 2009; Souza & Benetti, 2009; Vieira *et al.*, 2014; Humbert *et al.*, 2015; Bernardi, 2017).

Os tipos de paternidade ativa propostos neste trabalho partem do pressuposto que, assim como a realidade é uma construção social (Berger & Luckmann, 2009; Spink & Frezza, 2013; Spink & Medrado, 2013), a paternidade é uma realidade social que se reconstrói sob as influências históricas e culturais da sociedade (Gergen, 2009). A paternidade, como um fenômeno social, passa por um

período de transformação que acarreta a produção de outra ordem social (Spink & Medrado, 2013), isto é, a paternidade ativa.

Assim, conclui-se que a paternidade é socialmente construída, e por isso diretamente afetada pelas mudanças sociais, históricas/econômicas, culturais e de gênero, as quais acarretam outra ordem social, por exemplo, a paternidade ativa. A conclusão anterior ratifica o significado de paternidade proposto no presente estudo; conforme expresso no referencial teórico, a paternidade é compreendida como uma complexa condição social do homem pai, que ganha forma na sociedade por meio dos papéis sociais dos homens e mulheres a partir das construções históricas, sociais, culturais e de gênero que essa sociedade vivencia. Nesse sentido, o homem pai possui uma complexa condição social; ou seja, é complexa, pois sofre constantemente e diretamente os impactos das transformações históricas, sociais, culturais e de gênero, as quais remontam na figura paterna os papéis sociais dos homens e mulheres. A postura do homem pai está intimamente vinculada ao seu papel social como homem e como pai, é o entendimento do homem pai sobre o seu papel social, o qual retrata a paternidade desempenhada por ele.

No intuito de introduzir o termo “paternidade ativa” nos estudos acadêmicos, cabe mais uma vez salientar que a paternidade ativa apresenta o homem pai que participa ativamente da criação do filho e compartilha com a mulher mãe as responsabilidades, atenção, emoções e cuidados inerentes ao filho. E, conseqüentemente, a combinação entre as intensidades da consciência sobre a paternidade ativa e do envolvimento responsável com os cuidados do filho que o homem pai possui mostra os tipos de paternidade ativa apontados nesta pesquisa (Plena, Conformista, Colaboradora e Convencional)¹⁶.

A paternidade ativa representa a construção de outra realidade social para a paternidade. Pode-se dizer que o homem pai da pesquisa é considerado um “novo pai”, pois dentro do espectro da paternidade ativa percebeu-se a existência de outras paternidades contemporâneas, as quais explicam, separam e caracterizam os diferentes tipos da paternidade ativa (Plena, Conformista, Colaboradora e Convencional). A Tabela 11 apresenta os principais aspectos de cada tipo de paternidade ativa, considerando as três dimensões: família, carreira e compartilhamento dos papéis entre marido (homem) e esposa (mulher). Esses aspectos, obtidos pela análise temática das narrativas do estudo, permitem a compreensão das experiências de paternidade vivenciadas pelos informantes da pesquisa, os quais vivem em contexto familiar *dual career*.

¹⁶ Vide Figura 5 – Modelo: Tipos de Paternidade Ativa.

Tabela 11

Tipos de paternidade ativa: principais aspectos da experiência de paternidade

		TIPOS DE PATERNIDADE ATIVA			
		Plena	Conformista	Colaboradora	Convencional
DIMENSÃO	Família	<u>Atuação participativa, presente, cuidadora e responsável</u> pela criação e cotidiano do filho.	Responsabiliza-se pelos cuidados do filho <u>apenas quando é solicitado</u> .	Responsabiliza-se pelos cuidados e criação do filho <u>diante de uma necessidade e/ou intercorrência</u> que o faça abraçar tal responsabilidade.	Participa dos cuidados com o filho mas <u>não se responsabiliza por tais cuidados</u> .
	Carreira	<u>Imposição de limites</u> em relação às demandas de trabalho e <u>consciência/maturidade profissional</u> .	Disposição para redirecionar sua carreira, crescer e se desenvolver profissionalmente, quando se vislumbra uma <u>melhor qualidade de vida</u> . Foco não é uma alta remuneração, mas a qualidade de vida.	Trabalho que <u>assegure o status financeiro e social da família</u> . Imposição de limites em relação às demandas de trabalho vai depender da carreira da esposa e o quando o casal possui de flexibilidade para gerenciar o trabalho e a família.	Ser o <u>principal provedor</u> da família.
	Compartilhamento dos papéis entre marido (homem) e esposa (mulher)	Trabalho em equipe do casal. O homem <u>participa ativamente</u> no que tange os cuidados e responsabilidades com o filho e os afazeres domésticos, mas a mulher ainda fica sobrecarregada.	<u>Apoio à companheira</u> sobre os cuidados do filho e fazeres domésticos, mas <u>não toma para si essa responsabilidade</u> .	<u>"Ajuda" a esposa a criar e a cuidar dos filhos, mas se puder não se responsabiliza</u> por essa atividade.	Os afazeres domésticos e cuidados com o filho <u>não são sua responsabilidade</u> , mas <u>"ajuda", sempre que possível</u> , a esposa nessas atividades.

No estudo de Cannito (2019), que visa problematizar a diferença entre paternidade tradicional e a nova, existe uma discordância sobre a ideia de que o “novo pai” seja resultado de um novo tipo de paternidade. Embora a autora relate que as expectativas sociais e individuais dos homens se movam em direção ao ideal do “novo pai”, ela alega que a paternidade contemporânea, que abraça a visão do “novo pai”, é uma mudança linear que ocorre na paternidade, e que a concepção da paternidade tradicional e da nova é homogênea. Ela defende sua posição quando expõe que a escassez de pesquisas sobre a paternidade antes de 1970 dificulta dizer o que existe de novo na paternidade contemporânea; ela também ressalta que, mesmo diante das mudanças nas políticas, nas práticas e na linguagem, é difícil dizer que essas transformações indicam um novo modelo de paternidade.

Nesse sentido, não cabendo nesta pesquisa a defesa de verdades, existe um desequilíbrio em relação às interpretações sobre o posicionamento de Cannito (2019), quando ela afirma que a dificuldade de se considerar a existência de uma nova paternidade é decorrente da escassez de estudos sobre paternidade anteriores a 1970. Conforme exposto no referencial teórico deste trabalho, a humanidade estabeleceu diversos modelos de paternidade, os quais foram formulados de acordo com a ordem social, econômica, cultural (Souza & Benetti, 2009) e de gênero (Martins, 2009) da época. E mesmo que os estudos sobre o tema paternidade tenham se destacado a partir de 1970, é possível encontrar nesses estudos referências de modelos de paternidade desde o período colonial (Tabela 1), os quais apontam distinções que permitem e justificam a menção à existência de um novo modelo de paternidade, ou mesmo de uma nova paternidade.

Em seguida, a defesa de Canitto (2019), ao declarar que é difícil indicar a existência de um novo tipo de paternidade a partir das transformações nas políticas, nas práticas e na linguagem, vai

contra a ideia exposta no referencial teórico desta pesquisa, quando se considera que o conhecimento é algo construído em conjunto, reunindo a exterioridade dos processos internos à mente e as estruturas da interação humana (Spink & Frezza, 2013; Spink & Medrado, 2013). Ora, se o conhecimento é construído em conjunto (práticas), considerando a exterioridade dos processos internos à mente (políticas) e as estruturas de interação humana (linguagem), não é difícil afirmar a existência de uma nova paternidade, a qual é caracterizada pelo “novo pai”.

No entanto, em meio às discordâncias expostas anteriormente, há resultados no trabalho de Cannito (2019) que corroboram aqueles encontrados no presente estudo. Identifica-se que a autora também compartilha a visão de que o “novo pai” não é suficiente para representar todas as transições e posicionamentos do homem pai contemporâneo, e, por isso, igualmente apresentou um modelo com tipos de paternidade. A taxonomia de Cannito (2019), apresentada na Figura 6, revela três tipos de homens pais: 1) Pai neoliberal (Tradicional); 2) Pai Híbrido, dividido em Comprometido e Provedor; 3) Pai orientado para o cuidado (Novo). O resultado da sua pesquisa refere-se à paternidade híbrida, a qual tenta esclarecer a concepção e as principais características que estabelecem a nova paternidade e a tradicional, bem como reconhecer a existência de muitas formas de paternidades diferentes e, às vezes, contraditórias, saindo do posicionamento dualista entre a paternidade nova e a tradicional.

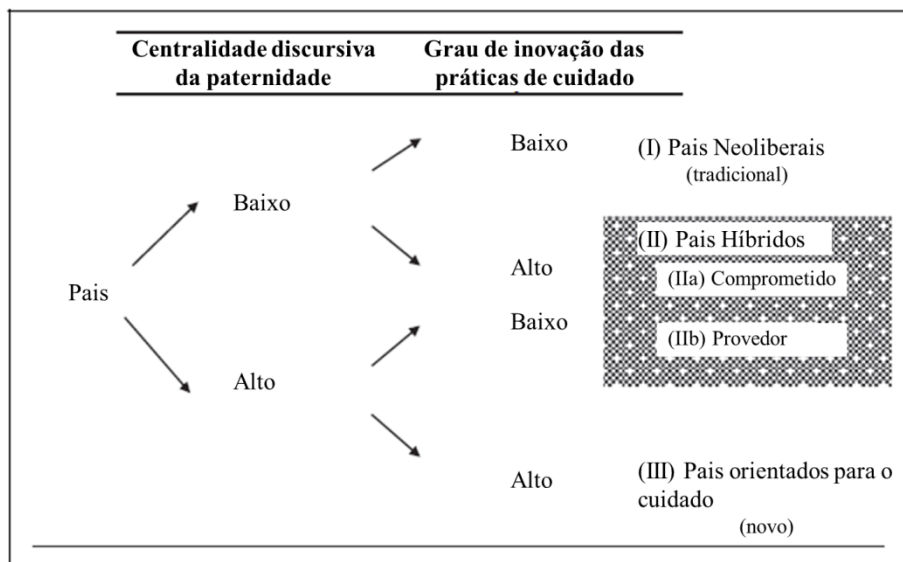


Figura 6. Taxonomia dos homens pais combinada com o discurso de autoposicionamento e práticas reais de cuidado

Fonte: Traduzido e adaptado de Cannito (2019, p. 7).

Semelhantemente, nesta pesquisa se propôs um modelo de tipos de paternidade ativa¹⁷ (plena, conformista, colaboradora e convencional), o qual considera que esses tipos de paternidade compõem a paternidade contemporânea, aqui chamada de paternidade ativa. Isto significa que, além de propor um modelo de tipos de paternidade ativa, o estudo agrega à discussão o que é e como é caracterizada a nova paternidade, considerando as narrativas analisadas no trabalho. Os tipos de paternidade ativa aqui descritos são semelhantes à taxonomia proposta por Cannitto (2019), porém, devido às diferentes interpretações dos autores e à distinção dos informantes da pesquisa, os resultados possuem diferenças.

Dessa forma, acompanha-se a reconstrução social da paternidade, e não se pode ignorar que as características da paternidade ativa, ilustradas na figura do “novo pai”, são bem mais abrangentes do que essa nova paternidade representada nos dias atuais. Os dilemas e inquietudes do homem pai mostram que esse descompasso entre o passado e o presente, a paternidade tradicional e a nova, é muito maior do que uma representação do “novo pai”. O olhar crítico na direção desses conflitos do homem pai contemporâneo, em conjunto com toda a sua história com a paternidade, ratificam a necessidade de ampliar o conceito do “novo pai”, a ponto de traduzi-lo em diferentes tipos, que representam com maior detalhamento as características desse homem pai. A paternidade ativa não é uma “caixinha” única de características paternas, mas ela se abre para revelar e colocar na pauta de discussão o quanto essas particularidades da figura do homem pai contemporâneo precisam ser analisadas.

Concordando com Warmling *et al.* (2017), de que não existe uma verdade única em detrimento de outras, conclui-se que o modelo que propõe os tipos de paternidade ativa não julga se uma paternidade é melhor que a outra, ou mesmo se uma é mais correta que a outra, mas mostra que as características do “novo pai” são heterogêneas, e vão além da oposição entre a paternidade tradicional e a nova. Da mesma forma, deduz-se que as características de cada tipo de paternidade ativa podem ser mais ou menos representativas na vida do homem pai.

A análise temática das narrativas do estudo permitiu a reflexão de que o significado da paternidade vai além do sentido de ser ou mesmo se tornar pai, ou seja, é muito mais do que um sentimento carregado de emoções que se envolvem com a perspectiva de ser pai, e também mais que uma trajetória da vida do homem pai em conjunto com o filho. Essa noção de paternidade está diretamente ligada aos motivadores que influenciam a postura do homem pai com o filho, e também com a família. Esses motivadores, ou se pode dizer, essa consciência que o homem pai possui sobre o

¹⁷ Vide Figura 5 – Modelo: Tipos de Paternidade Ativa

seu papel paternal, isto é, o que a paternidade ativa representa para ele, é que revelará o real significado da paternidade para o homem pai.

A consciência sobre a paternidade ativa corrobora a perspectiva de Sutter e Bucher-Maluschke (2008), no que diz respeito ao homem pai se permitir vivenciar seus sentimentos de amorosidade, carinho, acolhimento e cuidado com a chegada do filho, os quais eram repelidos na representação de um homem pai patriarcal. Além dessa visão, a intensidade (alta ou baixa) desse conhecimento consciente sobre a paternidade ativa pode atenuar os conflitos do homem pai com relação à paternidade tradicional e à própria paternidade ativa. Como dito anteriormente, é a construção dessa consciência sobre a paternidade ativa que identifica o significado da paternidade na vida do homem pai, é esse conhecimento que caracteriza o papel paterno que o homem pai almeja assumir.

Contudo, como revelado na análise narrativa temática, ser pai, para o homem, independentemente de sua consciência sobre a paternidade ativa, está associado ao aumento de responsabilidade, seja essa responsabilidade de cunho financeiro, educacional e/ou de criação. Essa obrigação/expectativa que recai sobre o homem pai intensifica a noção de que o homem, como figura masculina, precisa prover sustento e educação para o filho, isto é, volta-se à perspectiva do pai provedor de recursos, de respeito e de autoridade (Bustamante, 2005). O trabalho de Freitas *et al.* (2009) também indica que ser pai está relacionado à aquisição de um novo encargo social, no caso a responsabilidade (financeira, educacional e/ou de criação). Diante desse cenário, deduz-se que Staudt e Wagner (2008) estão corretos em afirmar que o homem pai está comprometido em acompanhar as mudanças inerentes à paternidade, mas, ao mesmo tempo, é receoso em comprometer a sua reputação de virilidade e homem macho, isto é, colocar em dúvida sua masculinidade perante a sociedade.

Adicionalmente, essa responsabilidade é também uma maneira de demonstrar aos outros, ou à sociedade em geral, que aquele homem cresceu, amadureceu, se casou e tornou-se um pai de família, ou seja, relaciona a paternidade com a masculinidade dos homens casados, os quais, por possuírem um casamento heterossexual e monogâmico, mostram um maior senso de responsabilidade, única e exclusivamente pelo fato de serem pais (Costa, 2002). Deduz-se que, embora exista conexão entre paternidade e masculinidade, essa relação é confusa (Miller, 2011), já que a paternidade admite e cobra que o homem pai assuma tarefas tradicionalmente e socialmente definidas como femininas, como, por exemplo, lavar louça e vestir o filho, mas não aceita que esse mesmo homem pai não seja o provedor da família (Costa, 2002).

A paternidade tradicional vai contra a essência da paternidade ativa; não obstante, a interferência da paternidade tradicional na paternidade ativa é real. Percebe-se que esse é um conflito vivenciado pelo homem pai contemporâneo, é a construção de outra realidade social da paternidade, a qual incorpora as ideias da antiga e da nova paternidade em intensidades diferentes. É importante ressaltar que o conflito entre a paternidade tradicional e a nova, experimentado por alguns informantes da pesquisa, não foi amenizado pela idade dos mesmos, com isso infere-se que a noção de paternidade é bem mais do que um conflito entre gerações.

No que tange ao contexto profissional do homem pai, a análise temática das narrativas dos informantes retratou que existe certo embaraço entre a paternidade e a organização, como se não fosse próprio, ou mesmo errado, a empresa olhar para o homem como pai. Essa perspectiva da organização corrobora o estudo de Burnett *et al.* (2013), que identifica o homem pai trabalhador como um “fantasma”, já que, enquanto ser masculino, o homem é percebido pela empresa, mas como pai ele é completamente invisível no contexto do trabalho.

Ainda sobre o conflito entre paternidade e organização, segundo a pesquisa de Madalozzo e Blofield (2017), é possível concluir que, movido por um ideário social de a figura paterna ser representada como um homem responsável e maduro, a organização, por exemplo, para contratá-lo, pode se valer do fato de o homem ser pai. Simultaneamente, o homem pai, como parte do corpo organizacional, perde o valor direcionado a ele por causa da paternidade e, por sua vez, como revelado na análise temática das narrativas, a empresa imputa ao homem pai expectativas que não consideram o quanto a paternidade transforma a vida desse homem. Nesse caso, por exemplo, a organização não compreende nem aceita a falta de disponibilidade de tempo do homem pai nos compromissos profissionais após a chegada do filho.

A questão do tempo disponível para o trabalho ganha expressão na vida do homem pai trabalhador quando ele, por exemplo, já não abre a agenda de trabalho para reuniões no final do dia. Em acréscimo à temática do tempo, Dommermuth e Kitterød (2009) revelam que homens pais com filhos pequenos, principalmente se for o primeiro filho, dispensam menos horas ao trabalho, confirmando assim que a relação do homem pai com a organização muda com a chegada da criança.

Outro ponto que aguça a falta de empatia do cenário organizacional com a paternidade é a pouca utilização pelos homens pais dos raros benefícios concedidos pela empresa. As histórias contadas pelos informantes mostram que a empresa não percebe de forma positiva, por exemplo, quando o homem sai mais cedo para levar o filho ao médico, ou mesmo usufruir de uma licença paternidade maior e/ou exclusiva (sem trabalhos realizados em casa – *home office*). Eles estão

sujeitos a escutar coisas do tipo: Cadê sua esposa? Ela não pode assumir essa função? Nesse contexto, a análise temática mostra que muitas das relações de trabalho são movidas pelas experiências de paternidade da chefia e/ou dos pares do homem pai trabalhador. Conclui-se que o que faz o homem pai trabalhador tomar a decisão de falar com o chefe, ou mesmo se beneficiar de políticas organizacionais direcionadas a ele, é quão sensíveis os superiores e os próprios pares de trabalho são em relação à paternidade. O estudo de Burnett *et al.* (2013) confirma que na prática o homem pai se sente à margem dos benefícios concedidos a ele pela empresa, mostrando o caráter subjetivo das relações entre organização e homem pai trabalhador.

A discussão sobre paternidade nas organizações, explorada na análise temática e na literatura acadêmica pesquisada para o estudo, ainda está atrelada, principalmente, às conversas e/ou políticas direcionadas à maternidade e à mulher, assim como às questões que envolvem a licença paternidade, que no Brasil, pela Lei Trabalhista, garante cinco dias de ausência, podendo ser ampliada para vinte dias aos funcionários de empresas públicas e das que fazem parte do Programa Empresa Cidadã (Ministério do Trabalho, 2018). Embora a licença parental seja discutida nos Estados Unidos e na Europa, no cenário brasileiro essa temática ainda é incipiente. Esse estágio inicial da discussão sobre licença parental no Brasil se confirma quando o Ministério Público do Trabalho (MPT), em julho de 2019, fez a sugestão do anteprojeto de lei que cria a licença parental no âmbito do Ministério Público da União (MPU) à Procuradoria-Geral da República, no intuito de que a proposta estimule outros órgãos e a iniciativa privada a replicarem a ideia. A proposta do projeto é permitir que nos últimos 60 dias da licença maternidade de 180 dias, o pai assuma o cuidado da criança e a mãe retorne ao trabalho (MPT, 2019).

A questão da licença parental e a diminuição das desigualdades entre homens e mulheres no mundo organizacional precisam, cada vez mais, ser analisadas sob a perspectiva da paternidade e do homem em si, independentemente se ele é pai. De maneira geral, depreende-se que toda essa tratativa da paternidade ainda não é uma demanda social de grande relevância para as empresas, e os informantes da pesquisa assumem que as organizações não se preocupam com essas questões; por mais que os homens pais se sintam atingidos, eles assimilam essa realidade e seguem a vida, valendo-se de seus posicionamentos enquanto funcionários. Para Halford (2006), quanto mais o universo da casa se conciliar com os aspectos da organização, do universo do trabalho, maior e melhor será o acolhimento da paternidade pela organização, possibilitando assim a reconstrução do contexto social sobre ser homem pai trabalhador.

Nesse panorama organizacional, percebe-se que muito mais do que a paternidade em si, a condição do homem pai, que desenvolve atividade profissional, precisa ser discutida e tratada. Com base nos fatores que fazem o homem pai assumir certa postura no trabalho, mais uma vez se infere que a consciência sobre a paternidade ativa e o papel paterno que ele quer exercer com o filho são os motivadores que lhe darão suporte para enfrentar os desafios da paternidade na organização. Mesmo diante dos aspectos negativos e desmotivadores que a paternidade possui na organização, o *modus operandi* do homem pai no trabalho é baseado nos seus motivadores, isto é, na sua consciência sobre o tipo de homem pai que ele deseja ser.

Por sua vez, os tipos de paternidade ativa também são impactados diretamente pela atuação do homem pai no cenário organizacional, pois é a postura do homem pai trabalhador que traz à tona algumas características das paternidades ativas¹⁸. Isso reforça a necessidade de inserção da paternidade na pauta de discussão das organizações, no intuito de se criar novas perspectivas e se vislumbrar novos horizontes que minimizem os conflitos trabalho e família, além das desigualdades entre os gêneros nas empresas. Trazer essa temática para discussão possibilita a troca de informações e possíveis transformações no âmbito organizacional em prol da família.

Em relação ao contexto familiar do homem pai da pesquisa, é válido salientar que, no estudo de Rapoport e Rapoport (1969, citado em Andretta & Berlato, 2018), já aparece o termo “*dual career family*”, o qual considera famílias em que o casal (homem e mulher) persegue sua carreira e, simultaneamente, constrói uma família, com pelo menos uma criança. Decidiu-se manter o conceito de *dual career* de Berlato e Corrêa (2017), apresentado no referencial teórico, pois a única diferença é que a *dual career family* considera uma família com pelo menos uma criança, e o termo *dual career*, utilizado no presente estudo, considera que uma família pode ser formada apenas pelo casal, homem e mulher, sem filhos. Entretanto, em todo o trabalho se afirmou que o foco era o homem pai em contexto *dual career*, isto é, o filho pode ser apenas do homem, e não necessariamente a mãe da criança é a atual esposa do homem pai do estudo. Manter o conceito de *dual career* não altera e não prejudica a pesquisa, pelo contrário, mostra a pluralidade das configurações familiares que o conceito de *dual career* envolve, com ou sem filhos.

A escolha do homem pai do estudo, que possuísse um contexto familiar *dual career*, não foi fácil, pois não encontramos na literatura uma clara definição sobre o que seria um casal que está focado em sua carreira. Mesmo com a diferenciação entre trabalho e carreira feita por Diniz (1999), em que o trabalho corresponde a uma recompensa financeira e a carreira requer um alto interesse e

¹⁸ Vide Tabela 11 na dimensão carreira.

investimento pessoal, foi difícil avaliar se um ou outro informante não estava focado no seu desenvolvimento profissional/carreira, pois se trata de uma decisão de cunho subjetivo. Para amenizar tal subjetividade, foi feita uma pergunta direta aos homens pais do estudo, em que eles se autodeclaravam focados na carreira ou não, e também informavam se, no seu ponto de vista, a respectiva companheira era focada ou não na carreira. Fazer essa pergunta aos informantes corrobora a ideia de Andretta e Berlato (2018), que revelam que possuir uma carreira é uma percepção individual. Vale dizer que somente os homens pais, que se autodeclararam focados na carreira e declararam que suas companheiras também eram focadas na carreira, participaram da pesquisa. Entretanto, mesmo com os informantes relatando sua respectiva relação com a carreira, a pesquisadora, antes de selecionar as entrevistas, analisou se a informação era coerente com a história narrada, ratificando assim o caráter subjetivo da decisão por um terceiro, ao classificar se uma pessoa é ou não focada na carreira/desenvolvimento profissional. Essa dificuldade para delimitar o que seria um casal focado na carreira, ou seja, no desenvolvimento profissional, foi confirmada por Andretta e Berlato (2018), ao afirmar que o conceito de carreira passou por transformações nas últimas décadas, as quais não são consideradas na literatura acadêmica sobre *dual career*.

Outra questão que confirma a problemática do que é ser focado na carreira/desenvolvimento profissional é a delimitação dessas famílias, dando a impressão de que a família *dual career* é uma configuração familiar elitizada (Andretta & Berlato, 2018). É possível perceber que trabalhos recentes sobre *dual career*, como o de Petriglieri (2019), classificam casais *dual career* como aqueles em que os dois (homem e mulher) têm alto nível de instrução, trabalham em tempo integral, em atividades extremamente exigentes ou em cargo gerencial, e estão em trajetória ascendente na carreira.

O modelo conceitual de Berlato e Corrêa (2017) mostra que os tipos de *dual career* são influenciados por três dimensões: sociocultural (construção histórica das relações de poder entre homens e mulheres, a divisão de tarefas e responsabilidades, os papéis sociais masculinos e femininos), individual (casais que combinam família com carreira), e organizacional (equilíbrio entre as exigências familiares e o desenvolvimento profissional – práticas e ações organizacionais). Sob tais influências, o estudo de Berlato *et al.* (2019) revelou que o tipo de *dual career* predominante no cenário brasileiro¹⁹ é o acrobata, ou seja, aquele casal que gerencia trabalho e família com maior equilíbrio entre homens e mulheres. O trabalho de Berlato (2015) também já evidenciara que o tipo *dual career* que melhor representava os casais brasileiros²⁰ nesta configuração familiar era o acrobata.

¹⁹ Amostra da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) edição 2014 (Berlato, Fernandes & Montovani, 2019)

²⁰ Banco de dados do Programa de Relacionamento com Alunos: ex-alunos de graduação e pós-graduação dos cursos de Administração de Empresas, Economia e Contabilidade da Universidade Pública de São Paulo - USP, casados ou morando juntos.

Ainda que existam características nos casais brasileiros que remontam ao modelo familiar tradicional, o tipo *dual career* acrobata (mais representativo) mostra um caminho para o equilíbrio entre os gêneros.

Com isso, infere-se que o contexto familiar *dual career* pode ser um condicionante que leva o homem pai do estudo a se envolver com a paternidade ativa. Para assegurar a afirmativa anterior, é preciso assumir como pressuposto que o cenário familiar *dual career* apresenta sinais de mudança social (Berlato *et al.*, 2019), ou seja, a mulher fazer parte do mercado de trabalho é sinal de normalidade. Para o homem pai do estudo, o certo, o normal, é que suas companheiras estejam inseridas no ambiente organizacional. De acordo com essa perspectiva, as narrativas sobre paternidade do estudo mostram que a participação da mulher no mercado de trabalho, vista como natural pelo seu companheiro (homem pai da pesquisa), favorece o homem pai da pesquisa a abraçar a paternidade ativa.

Associando a ideia do homem pai em contexto familiar *dual career* à perspectiva de Berlato e Corrêa (2017), pode-se declarar que esse cenário familiar mostra ligação entre a carreira do pai, o exercício da paternidade na família e a organização, ou seja, a *dual career* evidencia conexão direta entre trabalho e família (Andretta & Berlato, 2018). O vínculo entre a paternidade e a carreira do homem pai foi descrito anteriormente. Adiante será evidenciado o exercício da paternidade na família, considerando o contexto profissional da companheira do homem pai, já que o trabalho considera a *dual career*, isto é, a mulher possui participação direta sobre o tipo de paternidade ativa que o homem pai vai desempenhar.

A análise temática das histórias contadas pelos informantes sobre a experiência com a paternidade mostra que, independentemente do tipo de narrativa a respeito da paternidade, a companheira do homem pai é vista como parceira e apoiadora. Deduz-se que, no cenário familiar *dual career*, o “jogo” da vida é jogado em dupla (marido e esposa), e ambos são sustentados nos momentos em que precisam. Essa parceria entre o casal corrobora a visão de Avena e Rabinovich (2016), de que a família é a principal esfera da vida cotidiana, pois ela acolhe, cuida, dá atenção e afeto, fazendo com que o casal compartilhe a vida social, que se estabelece dentro de uma mesma cultura.

Ainda sobre essa perspectiva de parceria entre o casal aqui representado, a pesquisa de Petriglieri (2019) revela que existem três pontos de transição eminentes na vida dos casais *dual career*, no que tange à conciliação entre vida profissional e familiar: 1) Trabalhar em dupla – normalmente essa transição é desencadeada por um acontecimento relevante na vida do casal, como a chegada de um filho ou uma boa oportunidade profissional. Uma vida profissional solo se transforma em uma vida

dupla, em que as carreiras do casal são interdependentes. 2) Reinventar-se – essa transição geralmente é iniciada em torno dos 40 anos, conhecida popularmente como a crise da meia idade. Nessa fase, o casal ou um dos cônjuges faz uma análise sobre a vida e o rumo de sua carreira. Para superarem esse período precisam se apoiar, possibilitando que ambos (o casal) reflitam e reencontrem o seu lugar no mundo pessoal e organizacional. 3) Perda e Oportunidade – essa transição ocorre quando há mudança de papel, quando se possui um sentimento de perda, por exemplo, quando os filhos saem de casa ou quando se perde o pai ou a mãe. Na terceira transição, mais uma vez é necessário se reinventar, mas nesse ponto há uma reflexão mais fundamentada e consciente, quando se observam as realizações do passado e se projetam as ações do futuro. Essa transição é mais positiva quando o casal realmente se reinventa junto, e não apenas faz uma reflexão em conjunto, como na segunda transição. Embora os desafios que o casal *dual career* enfrenta em cada transição sejam distintos, ao mesmo tempo eles estão associados (Petriglieri, 2019) e ressaltam a necessidade de parceria do casal *dual career*. A autora evidencia que, durante essas transições, alguns casais estabelecem um meio de progredir no amor e no trabalho, enquanto outros são perturbados por conflitos e arrependimentos.

A vida profissional da mulher/esposa em contexto familiar *dual career* impacta diretamente a atuação do homem/marido, como pessoa, trabalhador e o pai. Pode-se dizer que a construção da carreira do casal, além de ter como base o compartilhamento dos valores pessoais e do que é importante para eles enquanto indivíduos e pais (pai e mãe), também está associada às especificidades do desenvolvimento profissional de cada um. Por exemplo, a esposa que possui uma carreira mais avançada pode, de repente, ter um marido mais ativo nas atividades domésticas e nos cuidados com o filho, e o contrário também pode acontecer, ou ambos podem estar mais envolvidos com a carreira ou com a família.

A análise temática das narrativas dos casais *dual career* revelou que a chegada da criança na família pode impulsionar uma transição de carreira e/ou uma “parada” na carreira por um tempo (principalmente quando os filhos são pequenos) de um dos dois (marido ou esposa). Nota-se que a tomada de decisão para a mulher mãe ou o homem pai se reinventarem profissionalmente é cercada de compreensão e apoio do cônjuge. É válido salientar que, diferentemente do contexto da mulher e da maternidade no campo organizacional, não foi encontrada literatura acadêmica que retrate e/ou discuta a decisão do homem pai em passar por uma transição de carreira, ou mesmo aceitar/escolher dar uma “parada” temporária na carreira em favor da paternidade.

Essa postura complacente confirma que o casal *dual career*, independentemente do relacionamento e das “pressões” que cada um sofre, social e individualmente, são parceiros e prezam o bem-estar e a felicidade do outro. Nesse sentido, é válido destacar que alguns homens pais estão dispostos a assumir comportamentos diferentes dos seus genitores masculinos, os quais são pautados pelo modelo tradicional de paternidade, com o intuito de manter seus relacionamentos em harmonia com as companheiras (Williams, 2008).

As narrativas da análise temática mostram que o tipo de trabalho e o envolvimento da esposa com a organização moldam o tipo de paternidade ativa do homem pai, mas toda essa trajetória profissional do casal é feita e trabalhada em prol da família. Adicionalmente, todos os casais do estudo possuem uma rede de ajuda para o filho, e a intensidade e presença desse suporte também moldam o tipo de paternidade ativa do homem pai. Por sua vez, os compartilhamentos de papéis entre a mulher e o homem enunciam e também estão diretamente relacionados com o tipo de paternidade ativa do homem pai²¹.

Em relação ao compartilhamento de papéis entre homem e mulher, é válido dizer que o maior envolvimento do homem pai com o filho não está mudando os papéis sociais de gênero (Sutter & Bucher-Maluschke, 2008). Os dados do IBGE (2017) também revelam que, mesmo que o percentual de homens que participam das tarefas do lar ou de cuidados de pessoas tenha aumentado, as mulheres continuam realizando mais os afazeres domésticos ou cuidados de pessoas, quando comparadas aos homens. O homem, em muitos casos, ainda assume a função de ajudador da mulher, não tomando para si a responsabilidade pelas atividades, sejam elas inerentes ao filho (Souza & Benetti, 2009; Vieira *et al.*, 2014) ou de manutenção da casa (Wagner *et al.*, 2005; Jablonski, 2010; Bruschini & Ricoldi, 2012). Contudo, a análise temática revela que, mesmo sendo o compartilhamento de papéis entre homem e mulher mais igualitário em alguns tipos de paternidade ativa, a pressão social sofrida pela mulher para que ela assuma seu papel de mãe perante a sociedade, e também o comodismo do homem pai em manter seu *status quo* social e de gênero, ratificam essa percepção mínima de mudança, no que tange ao compartilhamento de papéis entre homens e mulheres.

Nesse sentido, depreende-se que, mesmo com toda a transformação da paternidade contemporânea e também do contexto familiar *dual career*, o que realmente muda para o homem pai é o envolvimento com o filho, e não os papéis sociais de gênero. Por mais que uma ou outra paternidade ativa melhore essa relação entre os papéis sociais de gênero, os resultados ainda são pouco relevantes. Com essa perspectiva, em que os papéis sociais de gênero pouco mudaram ao longo do

²¹ Vide Tabela 11 na dimensão compartilhamento dos papéis entre marido (homem) e esposa (mulher).

tempo, pode-se deduzir que os papéis do homem e da mulher não serão iguais e, conseqüentemente, o compartilhamento das tarefas relacionadas ao filho e à casa dificilmente serão repartidos de maneira igualitária entre o casal.

Assim, conclui-se que o objetivo de toda a transformação da paternidade não é a partilha igual entre o casal, mas sim o compartilhamento respeitoso e amigável, que ora pode beneficiar o homem pai, ora pode beneficiar a mulher mãe. A intenção é que esse compartilhamento seja em prol do bem-estar da família, independentemente se a prioridade do casal *dual career* é a família ou a carreira. Essa visão também corrobora o resultado da análise temática, de que o casal *dual career* trabalha em “dupla”, em parceria. O trabalho de Petriglieri (2019) também confirma essa ideia, quando a autora afirma que:

Embora os casamentos 50/50 — nos quais as atividades domésticas e a criação dos filhos são igualmente compartilhadas, com perfeita sintonia entre a carreira de um e de outro — possam parecer um ideal nobre, minha pesquisa indica que, em vez de tentar obsessivamente manter um “resultado” empatado, para os casais com carreira independente o ideal é serem incessantemente curiosos, comunicativos e proativos nas escolhas, e assim harmonizar sua vida (Petriglieri, 2019, p. 12).

No contexto familiar, as mudanças trazidas pela chegada de um filho permitem que o casal se repositone como indivíduos, repensando sua vida, conceitos e valores. Com o homem pai não é diferente, mas esse tipo de reflexão era velado na paternidade tradicional, o homem socialmente não estava autorizado a expor seus sentimentos mais íntimos, ele precisava concentrar sua energia na provisão da família, e este é o ponto central de toda essa discussão, entender o que se passa com o homem pai contemporâneo que vive em um contexto familiar *dual career*.

Com a análise temática conclui-se que, atualmente, o homem pai está mais disposto a enfrentar seus medos e, conseqüentemente, se permite viver as emoções que a paternidade oferece, de rir, de chorar, de dar carinho, de acolher, de cuidar (Sutter & Bucher-Malushke, 2008). Não é necessário ter um filho para o homem ter essa vivência mais humanizada, mas é verdadeiro que a chegada de uma criança ajuda a despertar essa reflexão. O que se quer como homem e pai, e qual o tipo de consciência que o homem e pai possui em relação às suas ações são os motivadores mais verídicos para decifrar o tipo de paternidade ativa de cada homem pai.

7 Considerações Finais

Neste trabalho abordaram-se as experiências de paternidade vivenciadas pelo homem pai em contexto familiar *dual career* e, em consequência, entendeu-se o significado do que é ser pai. Também compreenderam-se os desafios que o homem pai enfrenta para exercer a paternidade no ambiente organizacional, o contexto familiar *dual career* do homem pai, e as implicações para o exercício da paternidade. Todas essas descobertas ocorreram por meio das narrativas dos informantes da pesquisa, os quais, a partir de um tópico inicial, contavam sua história em relação à paternidade. Por sua vez, a aplicação da análise narrativa temática, nas histórias sobre paternidade dos informantes do estudo, possibilitou compreender os tipos de paternidade ativa, considerando suas características a partir das dimensões família, carreira e compartilhamento dos papéis entre marido (homem) e esposa (mulher). Também possibilitou propor um modelo que contempla cada um dos tipos de paternidade ativa. Esse modelo revela-se como a principal contribuição da pesquisa à literatura da área.

Logo no início da pesquisa, constatou-se a escassez na literatura de um conceito para paternidade, e o que se percebeu foi a existência de distintas compreensões sobre a paternidade, que refletem o objetivo específico de cada estudo a respeito dessa temática. Porém, faltava um conceito mais amplo, o qual, independentemente do objetivo da pesquisa, pudesse ser aplicado à literatura acadêmica. Dessa forma, considerando um conjunto de trabalhos que analisam a paternidade como uma categoria de análise, foi proposto um conceito geral para a compreensão da paternidade, o qual contribuiu para a literatura sobre este tema. Além disso, a análise temática das narrativas validou o conceito proposto para paternidade neste estudo.

Segundo a revisão da literatura sobre paternidade, percebemos que a academia não utilizava o termo “paternidade ativa” para se referir à nova paternidade, ou mesmo à noção do “novo pai”. Essa percepção foi intrigante, pois, no debate público, isto é, nas redes e mídias sociais, o termo para designar e expor essa nova paternidade é “paternidade ativa”. Dessa forma, no intuito de agregar os discursos acadêmico e público, e assim contribuir para os saberes práticos e da academia, optamos, neste trabalho, para a apresentação dos resultados da análise narrativa temática, por empregar a expressão “paternidade ativa” para nos referir à paternidade contemporânea.

Por meio da análise narrativa temática das histórias sobre paternidade dos informantes, conclui-se que o homem pai contemporâneo exerce a paternidade de vanguarda, isto é, a paternidade ativa. E, a partir desse entendimento, como principal contributo para a literatura da área, foi possível compreender e propor o modelo dos tipos de paternidades ativas, que apresenta os seguintes: Plena, Conformista, Colaboradora, e Convencional. Esses tipos de paternidade ativa ajudam a compreender a

paternidade vivida pelo homem pai, em contexto familiar *dual career*. Os tipos de paternidade ativa aqui descritos e caracterizados contribuem para os estudos sobre o constructo paternidade na literatura, ao mesmo tempo em que evidenciam que, na prática, existem homens pais que lidam de diferentes maneiras com a paternidade. A pesquisa também demonstrou que, muitas vezes, o fato de não abordar essas distintas facetas da paternidade têm deixado os homens pais à margem dessa discussão, relevante para o crescimento e desenvolvimento da sociedade como um todo. É importante dizer que, na literatura acadêmica de apoio, mesmo com as distintas interpretações sobre a paternidade contemporânea, o trabalho que mais se aproximou do modelo de tipos de paternidade ativa aqui proposto foi a taxonomia dos homens pais de Canitto (2019).

Em relação ao contexto familiar *dual career*, que é o “pano de fundo” desta pesquisa, a contribuição para a literatura ocorre pela aproximação que esse cenário familiar possibilita ao homem pai de se envolver com a paternidade ativa. Entender que um dos fatores que motiva o homem pai do estudo a abraçar a paternidade ativa é o fato de ele fazer parte do *dual career* traz à tona o homem pai da pesquisa, que acha normal e quase essencial a mulher fazer parte do mercado de trabalho. Consequentemente, devido ao fato normal de a mulher trabalhar, o homem pai, mesmo que de maneira inconsciente, fica mais suscetível a participar, cuidar e se responsabilizar pelos cuidados do filho, dando suporte à aparição do “novo pai”. Percebe-se que as transformações sociais relativas à paternidade são oriundas de outras mudanças sociais que ocorreram anteriormente, como a inserção da mulher no mercado de trabalho. Em suma, a entrada da mulher no mercado de trabalho criou a família *dual career*, e esse tipo familiar deu origem a uma nova paternidade, a paternidade ativa. Os eventos mulher no mercado de trabalho, família *dual career* e paternidade ativa são transformações sociais que desencadeiam uma realidade social diferente da existente.

Em termos práticos, o contributo desta pesquisa passa por centrar a discussão sobre a paternidade não só na agenda social, mas, principalmente, na pauta das organizações. As empresas estão ligadas à família e, por isso, precisam tratar essa temática, não apenas pela visão da mulher e mãe, mas, igualmente, pelo olhar do homem e pai.

Como mostrado anteriormente, as discussões sobre paternidade nas organizações estão relacionadas diretamente com a licença paternidade, e quando se fala de políticas e/ou benefícios o olhar é para o arranjo maternidade e mulher. Quando se pensa em licença parental, no Brasil, o hiato é ainda maior quando comparado à discussão mundial. Se os gestores das empresas conversarem sobre a paternidade e iniciarem a abordagem deste tema, contribuirão para a formulação de novas práticas de gestão, e também para a disseminação de um novo clima organizacional, que não deixe à

mercê da empatia dos “chefes” a decisão sobre o homem pai trabalhador usufruir ou não de um benefício. Ou seja, que essas políticas não façam parte de um discurso contemporâneo distanciado da prática. Os dados da pesquisa mostram que a demanda para o debate sobre a paternidade nas organizações existe, é iminente, e o que falta é trazer à luz as perspectivas paternas.

Se as organizações considerarem os tipos de paternidade ativa expostos neste trabalho no desenvolvimento profissional do homem pai trabalhador, elas contribuirão para a elaboração de práticas e ações organizacionais benéficas para a conciliação família e trabalho, diminuição das desigualdades profissionais entre homens e mulheres e, por último, no desenvolvimento de uma cultura e clima organizacionais mais direcionados ao bem-estar do funcionário. As empresas precisam atentar para o fato de que a família e, conseqüentemente, o homem pai trabalhador, não estão à parte da organização, já que seus funcionários estão inseridos em algum tipo de configuração familiar; isto acentuará o desenvolvimento de práticas parentais, as quais beneficiam não só o homem/pai ou a mulher/mãe, mas a família, elevando assim o nível de discussão sobre o olhar das empresas em relação às pessoas.

A conversa sobre paternidade, embora perpassa a questão dos papéis sociais de gênero, não busca igualdade entre os papéis sociais de homens e mulheres. O objetivo, nesse sentido, é manter a harmonia e o equilíbrio da família, beneficiando diretamente o filho, que possui mais chances de desfrutar e presenciar uma relação de homem e mulher respeitosa e sadia. O ponto ótimo dessa relação, em prol da família, pode até se aproximar de uma paridade dos papéis sociais de homem e mulher; no entanto, não se pode, por isso, perder a essência dessa discussão, que não é chegar à repartição meio a meio dos papéis sociais de gênero, mas sim, ao compartilhamento balanceado, que satisfaça os anseios do homem e da mulher.

Apresentar os tipos de paternidade ativa considerando o contexto familiar *dual career* gera informação, conteúdo, que, por sua vez, promove a discussão, o debate sobre o homem pai, seja no âmbito pessoal e/ou profissional, e, por fim, estabelece uma demanda social que precisa ser atendida. O tratamento dessa demanda produz um impacto social, o qual transforma a vida de famílias, já que valida a (re)construção social de uma nova paternidade.

Contudo, conclui-se que o ponto central está na busca, pelo homem pai, de poder viver seus sentimentos e suas emoções inerentes à paternidade, a ponto de identificar qual o pai que ele deseja ser, e qual o tipo de consciência que ele possui sobre suas próprias atitudes.

Em relação à limitação do estudo, é possível destacar os seguintes pontos: 1) Dificuldade em encontrar uma amostra *dual career* “pura”, e cada pesquisador minimiza esse efeito evidenciando as

características marcantes da amostra escolhida; 2) Não realizar entrevista com as companheiras/esposas dos informantes. Abranger as companheiras ampliaria a perspectiva sobre a *dual career*; e 3) Considerar apenas casais *dual career* heterossexuais na amostra. Não obstante, é interessante mencionar que apontar as limitações do trabalho não significa vetar as possíveis críticas a ele, mas sim minimizá-las.

Diante da escassez de literatura sobre paternidade no contexto familiar *dual career*, reconhecemos que um modelo de paternidades ativas pode ajudar e incentivar o surgimento de pesquisas futuras sobre essa temática.

Com isso, a primeira sugestão é a condução de estudos que mostrem os impactos da chegada de um filho na carreira/desenvolvimento profissional do homem. Muitos trabalhos sobre esse assunto apresentam os impactos da maternidade na carreira da mulher, mas nenhum trabalho foi encontrado sobre as consequências da paternidade na carreira do homem. O presente estudo evidenciou que os homens pais, assim como as mulheres, decidem parar de crescer profissionalmente (mesmo que temporariamente) ou passam de ator principal a ator coadjuvante em suas carreiras.

A segunda sugestão é a produção de estudos que evidenciem o impacto da cultura nacional e da cultura organizacional no contexto da paternidade nas organizações. Neste trabalho, observou-se que os fatores socioculturais impactam o conceito de paternidade e também o modelo de paternidades ativas.

A terceira e última sugestão é a realização de estudos que evidenciem as redes de apoio utilizadas pelas famílias *dual career*, no que tange aos cuidados com o filho e/ou às tarefas e manutenção do lar. Nesta pesquisa, todos os informantes utilizavam algum tipo de rede de apoio, seja familiar ou terceirizada.

Referência Bibliográfica

- Aaltio-Marjosola, I., & Lehtinen, J. (1998). Male managers as fathers? Contrasting management, fatherhood, and masculinity. *Human Relations*, 51(2), 121-136.
- Aguayo, F., & Kimelman, E. (2014). *Guía de Paternidad Activa para Padres*. Santiago de Chile: Unicef.
- Alcadipani, R., & Eccel, C. S. (2012). (Re)descobrimo as masculinidades. In M. E. Freitas & M. Dantas (Orgs.), *Diversidade Sexual e Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Alves, M. A., & Blikstein, I. (2010). Análise da Narrativa. In A. B. Silva, C. K. Godoi, & R. Bandeira-de-Mello (Orgs.), *Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos*. São Paulo: Saraiva.
- Carvalho, A. M., Neto, Tanure, B., & Andrade, J. (2010). Executivas: Carreira, maternidade, amores e preconceitos. *RAE-eletrônica*, 9(1), art. 3.
- Andretta, D., & Berlato, H. (2018). Redescobrimo a *dual career family*. Novos caminhos para o estudo da carreira da família. In *Anais do 21º SEMEAD - Seminários em Administração, FEA/USP*. São Paulo, SP.
- Arilha, M. (2001). Homens: Entre a 'zoeira' e a 'responsabilidade'. In M. Arilha, S. G. U. Ridenti, & B. Medrado (Orgs.), *Homens e Masculinidades: Outras Palavras* (2a ed.) (pp. 51-77). São Paulo: Editora 34.
- Avena, M. E., Rabinovich, E. P. (2016). Família, paternidade e parentalidade. In L. V. C. Moreira, E. P. Rabinovich, & P. C. S. V. Zucoloto (Orgs.), *Paternidade na Sociedade Contemporânea: O Envolvimento Paterno e as Mudanças na Família* (pp. 65-80). Curitiba: Juruá.
- Balancho, L. S. F. (2004). Ser pai: Transformações intergeracionais na paternidade. *Análise Psicológica*, 22(2), 377-386.
- Barbosa, M. A. S., Silva, M. R., & Nunes, M. S. C. (2017). Pesquisa qualitativa no campo Estudos Organizacionais: Explorando a análise temática. In *Anais do 41º Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD*. São Paulo, SP.
- Barham, E. J., & Vanalli, A. C. G. (2012). Trabalho e família: Perspectivas teóricas e desafios atuais. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12(1), 47-60.
- Bastos, L. C., & Biar, L. A. (2015). Análise de narrativa e práticas de entendimento da vida social. *DELTA-Documentação e Estudos em Linguística Teórica e Aplicada*, 31(4), 97-126.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (2009) *A Construção Social da Realidade* (30a ed.). Petrópolis: Vozes.
- Berlato, H. (2015). The dual career process in the Brazilian perspective: Unraveling typologies. *RAUSP Management Journal*, 50(4), 507-522.
- Berlato, H., & Corrêa, K. F. (2017). Uma reformulação do modelo conceitual sobre dual career para análise no âmbito organizacional: Revelando novas vertentes. *BBR-Brazilian Business Review*, 14(2), 225- 246.

- Berlato, H., Fernandes, T., & Montovani, D. M. N. (2019). Casais dual career e suas inclinações frente à relação trabalho e família: Uma visão sobre o cenário brasileiro. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(3), 495-508.
- Bernardi, D. (2017). Paternidade e cuidado: “Novos conceitos”, velhos discursos. *Psicologia Revista*, 26(1), 59-80.
- Børve, H. E., & Bungum, B. (2015). Norwegian working fathers in global working life. *Gender, Work and Organization*, 22(4), 309-323.
- Bossardi, C. N., Gomes, L. B., Bolze, S. D. A., Crepaldi, M. A., & Vieira, M. L. Desafios de ser pai em uma sociedade em transformação. In L. V. C. Moreira, E. P. Rabinovich, & P. C. S. V. Zucoloto (Orgs.). *Paternidade na Sociedade Contemporânea: O Envolvimento Paterno e as Mudanças na Família* (pp. 81-100) Curitiba: Juruá, 2016.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Broadbridge, A., & Simpson, R. (2011). 25 years on: Reflecting on the past and looking to the future in gender and management research. *British Journal of Management*, 22(3), 470-483.
- Bruschini, M. C. A., & Ricoldi, A. M. (2012). Revendo estereótipos: O papel dos homens no trabalho doméstico. *Estudos Feministas*, 20(1), 259-287.
- Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2010). Fatherhood and flexible working: A contradiction in terms? In S. Kaiser, M. J. Ringlsetter, D. R. Eikhof, & M. P. Cunha (Eds.), *Creating Balance? International Perspectives on the Work–Life Integration of Professionals*. New York: Springer.
- Burnett, S. B. Gatrell, C. J.; Cooper, C. L., & Sparrow, P. (2013). Fathers at work: A ghost in the organizational machine. *Gender, Work and Organization*, 20(6), 632-646.
- Bustamante, V. (2005). Ser pai no subúrbio ferroviário de Salvador: Um estudo de caso com homens de camadas populares. *Psicologia em Estudo*, 10(3), 393-402.
- Cannito, M. (2019). Beyond “traditional” and “new”: An attempt of redefinition of contemporary fatherhoods through discursive practices and practices of care. *Men and Masculinities*, <https://doi.org/10.1177/1097184X18822684>
- Cebotarev, E. A. (2003). Familia, socialización y nueva paternidad. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 1(2), 53-78.
- Conforto, E. C., Amaral, D. C., & Silva, S. L. (2011). Roteiro para revisão bibliográfica sistemática: Aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos. In *Anais do 8º Congresso Brasileiro de Gestão de Desenvolvimento de Produto*. Porto Alegre, RS.
- Costa, L. C. (2010). *Gênero: uma questão feminina?* Recuperado de <http://www.uepg.br/nupes/Genero.htm>

- Costa, R. G. (2002). Reprodução e gênero: paternidades, masculinidades e teorias da concepção. *Revista Estudos Feministas*, 10(2), 339-356.
- Cunha, A. G. (1982). *Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Cúnico, S. D., & Arpini, D. M. (2013). A família em mudanças: desafios para a paternidade contemporânea. *Pensando famílias*, 17(1), 28-40.
- Dalpino, C (2017). Por que conciliar filhos e carreira é trabalho só das mães? *Revista Crescer*. Recuperado de <http://revistacrescer.globo.com/Colunistas/Cinthia-Dalpino-Mae-at-work/noticia/2017/12/por-que-conciliar-filhos-e-carreira-e-trabalho-so-das-maes.html>.
- DeLong, T. J., & DeLong, C. C. (1992). Managers as fathers: Hope on the homefront. *Human Resource Management*, 31(3), 171-181.
- Dermott, E. M. (2001). New fatherhood in practice? - Parental leave in the UK. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21(4/5/6), 145-164.
- Devreux, A-M. (2006). A paternidade na França: Entre igualização dos direitos parentais e lutas ligadas às relações sociais de sexo. *Sociedade e Estado*, 21(3), 607-624.
- Diniz, G. R. S. (1996). Dilemas de trabalho, papel de gênero e matrimônio em casais que trabalham fora em tempo integral. In T. Féres-Carneiro (Org.), *Relação Amorosa, Casamento, Separação e Terapia de Casal* (pp.101-111). Rio de Janeiro: Coletâneas ANPEPP.
- Diniz, G. R. S. (1999). Homens e mulheres frente à interação casamento-trabalho: Aspectos da realidade brasileira. In T. Féres-Carneiro (Org.), *Casal e Família: Entre a Tradição e a Transformação* (pp.31-54). Rio de Janeiro: NAU.
- Dommermuth, L., & Kitterød, R. H. (2009). Fathers' employment in a father-friendly welfare state: Does fatherhood affect men's working hours? *Community, Work & Family*, 12(4), 417-436.
- Drago, A. B., & Menandro, M. C. S. (2014). A paternidade e a maternidade sob o olhar de jovens de classe média e baixa: Um estudo em representações sociais. *Revista Colombiana de Psicologia*, 23(2), 311-324.
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2007). Dual-income families in the new millenium: Reconceptualizing family type. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 472-486.
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Flores-Pereira, M. T. (2012). Corpo, pessoa, sexo e gênero. In M. E. Freitas & M. Dantas (Orgs.), *Diversidade Sexual e Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Freitas, W. M. F., Coelho, E. A. C., & Silva, A. T. M. C. (2007). Sentir-se pai: A vivência masculina sob o olhar de gênero. *Cadernos de Saúde Pública*, 23(1), 137-145.
- Freitas, W. M. F. et al. (2009). Paternidade: Responsabilidade social do homem no papel de provedor. *Revista de Saúde Pública*, 43(1), 85-90.

- Gabriel, M. R., & Dias, A. C. G. (2011). Percepções sobre a paternidade: Descrevendo a si mesmo e o próprio pai como pai. *Estudos de Psicologia, 16*(3), 253-261.
- Gergen, K. J. (2009). O movimento do construcionismo social na psicologia moderna. *Revista Internacional Interdisciplinar INTERthesis, 6*(1), 299-325.
- Gephart, R. (2004). Qualitative research and the Academy of Management Journal. *Academy of Management Journal, 47*(4), 454-462.
- Giffin, K. (2005). A inserção dos homens nos estudos de gênero: Contribuições de um sujeito histórico. *Ciência & Saúde Coletiva, 10*(1), 47-57.
- Godoi, C. K., & Mattos, P. L. C. L. (2010). Entrevista qualitativa: Instrumento de pesquisa e evento dialógico. In A. B. Silva, C. K. Godoi, & R. Bandeira-de-Mello (Orgs.), *Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos*. São Paulo: Saraiva.
- Goldani, A. M. (1994). As famílias brasileiras: Mudanças e perspectivas. *Cadernos de Pesquisa, 91*, 7-22.
- Gomes, A. J. S., & Resende, V. R. (2004). O pai presente: O desvelar da paternidade em uma família contemporânea. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 20*(2), 119-125.
- Gregory, A., & Milner, S. (2011). *What is "new" about fatherhood? The social construction of fatherhood in France and the UK*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Halford, S. (2006). Collapsing the boundaries? Fatherhood, organization and home working. *Gender, Work and Organization, 13*(4), 383-402.
- Hashimoto, F., & Simões, F. I. W. (2012). Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX. *Revista Vozes dos Vales, ano 1*(2). Recuperado de <http://www.ufvjm.edu.br/vozes>.
- Hennigen, I. (2010). Especialistas advertem: O pai é importante para o desenvolvimento infantil. *Fractal: Revista de Psicologia, 22*(1), 169-184.
- Hennigen, I., & Guareschi, N. M. F. (2002). A paternidade na contemporaneidade: Um estudo de mídia sob a perspectiva dos estudos culturais. *Psicologia & Sociedade, 14*(1), 44-68.
- Humberd, B., Ladge, J. J., & Harrington, B. (2015). The "new" dad: Navigating fathering identity within organizational contexts. *Journal of Business and Psychology, 30*(2), 249-266.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE] (2017). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2016* (PNAD Contínua 2016). Recuperada de <http://www.ibge.gov.br>.
- Jablonski, B. (1999). Identidade masculina e o exercício da paternidade: de onde viemos e para onde vamos. In T. Féres-Carneiro (Org.), *Casal e Família: Entre a Tradição e a Transformação* (pp.55-69). Rio de Janeiro: NAU.
- Jablonski, B. (2010). A divisão de tarefas domésticas entre homens e mulheres no cotidiano do casamento. *Psicologia Ciência e Profissão, 30*(2), 262-275.

- Jovchelovitch, S., & Bauer, M. W. (2015). Entrevista Narrativa. In M. W. Bauer, & G. Gaskell (Eds.). *Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som: um Manual Prático*. Petrópolis: Vozes.
- Kaplan, S. (2017). Vamos inovar em diversidade de gênero? *HSM Experience*. Recuperado de <http://www.revistahsm.com.br/inovacao-e-crescimento/vamos-inovar-em-diversidade-de-genero/>
- Kuckartz, U. (2014). *Qualitative text analysis: A guide to methods, practice & using software*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Lamb, M. E. (1992). O papel do pai em mudança. *Análise Psicológica*, 10(1), 19-34.
- Lamb, M. E., & Tami-Lemonda, C. S. (2004). The role of the father: An introduction. In M. E. Lamb (Ed.), *The Role of the Father in Child Development* (4th ed.).
- Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016 (2016)*. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), o Decreto-Lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941 (Código de Processo Penal), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e a Lei nº 12.662, de 5 de junho de 2012. Brasília, DF. Recuperado de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm.
- Lewis, C., & Dessen, M. A. (1999). O pai no contexto familiar. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 15(1), 9-16.
- Macedo, R. M. S., & Cezar-Ferreira, V. A. M. (2016). A paternidade contemporânea em face da separação e do divórcio. In L. V. C. Moreira, E. P. Rabinovich, & P. C. S. V. Zucoloto (Orgs.), *Paternidade na Sociedade Contemporânea: O Envolvimento Paterno e as Mudanças na Família* (pp. 257-272). Curitiba: Juruá.
- Madalozzo, R., & Blofield, M. (2017). Como famílias de baixa renda em São Paulo conciliam trabalho e família? *Estudos Feministas*, 25(1), 215-240.
- Martins, A. C. (2009). Paternidade: Repercussões e desafios para a área de Saúde. *Revista Pós Ciências Sociais*, 6(11), 1-28.
- Martins, B., & Ferreira, V. (2016). Potencial das entrevistas narrativas no estudo de experiências traumáticas – a partir das narrativas de mulheres vítimas de violência nas relações de intimidade. *Investigação Qualitativa em Ciências Sociais*, 3, 619-628. Recuperado de <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2016/article/view/1007/983>
- Medeiros, C. R. O. & Valadão, V. M., Júnior (2011). Masculinidade e feminilidade na Ameas: Holograma, ilhas de clareza ou uma selva desconhecida?. *Cadernos EBAPE.BR*, 9(1), 79-96.
- Merriam, S. B. (2002). *Qualitative Research in practice - Examples for discussion and analysis*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Miller, T. (2011). *Falling back into gender? Men's narratives and practices around first-time fatherhood*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ministério da Saúde (2018). *Cartilha para Pais: Como Exercer uma Paternidade Ativa*. Brasília, DF.

- Ministério Público do Trabalho (2018). *Lei trabalhista garante licença-paternidade e outros direitos aos pais*. Recuperado de <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/mpt-defende-licenca-parental-para-melhor-divisao-de-tarefas-entre-os-pais>.
- Moutinho, K., & De Conti, L. (2016). Análise narrativa, construção de sentidos e identidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 32*(2), p. 1-8.
- O'Brien, M., Brandth, B., & Kvande, E. (2007). Fathers, work and family life: Global perspectives and new insights. *Community, Work and Family, 10*(4), 375-386.
- Oliveira, A. F., & Pelloso, S. M. (2004). Paradoxo e conflitos frente ao direito de ser mulher. *Acta Scientiarum. Health Sciences, 26*(2), 279-286.
- Paiva, A., Paes, E., Francisco, M. & Cabral, P. (2011). Os métodos interpretativos e a entrevista online na investigação qualitativa. *SEM@RESEARCH*. Recuperado de https://edineidepaes.files.wordpress.com/2011/09/paper_metodosinterpretativosentrevistaonline_final.pdf
- Pearcey, N. (2006). *Verdade Absoluta: Libertando o Cristianismo de seu Cativo Cultural*. Rio de Janeiro: CPAD.
- Perucchi, J., & Beirão, A. M. (2007). Novos arranjos familiares: Paternidade, parentalidade e relações de gênero sob o olhar de mulheres chefes de família. *Psicologia Clínica, 19*(2), 57 – 69.
- Pleck, E. H., & Pleck, J. H. (1997). Fatherhood ideals in the United States: Historical dimensions. In M. E. Lamb (Ed.), *The Role of The Father in Child Development*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Petriglieri, J. (2019). How dual-career couples make it work. *Harvard Business Review, 97*(5), 43-52.
- Prokkola, E-K. (2014). Using narrativity as methodological tool. *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies, 13*(3), 442-449.
- Riessman, C. K. (2005). Narrative Analysis. In N. Kelly, C. Horrocks, K. Milnes, B. Roberts, & D. Robinson (Eds.), *Narrative, Memory & Everyday Life* (pp. 1-7). Huddersfield, UK: University of Huddersfield.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative Methods for the Human Sciences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Romero-Balsas, P., Muntanyola-Saura, D., & Rogero-García, J. (2013). Decision-making factors within paternity and parental leaves: Why Spanish fathers take time off from work. *Gender, Work and Organization, 20*(6), 678-691.
- Santos, G. G. (2015). Narratives about work and family life among Portuguese academics. *Gender, Work and Organization, 22*(1), 1-15.
- Santos, H. B., & Casado, T. (2011). O fenômeno *dual career*. Um estudo sobre suas características em casais brasileiros. In *Anais do 3 Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho da ANPAD*. João Pessoa, PB.
- Schwandt, T. A. (2006). Três posturas epistemológicas para a investigação qualitativa: Interpretativismo, hermenêutica e construcionismo social. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Orgs.),

- O Planejamento da Pesquisa Qualitativa - Teorias e Abordagens* (pp. 193-217). Porto Alegre: Artmed.
- Silva, M. A. V., & Rabinovich, E. P. (2016). E o pai na adoção? In L. V. C. Moreira, E. P. Rabinovich, & P. C. S. V. Zucoloto (Orgs.), *Paternidade na Sociedade Contemporânea: O Envolvimento Paterno e as Mudanças na Família* (cap. 13). Curitiba: Juruá.
- Silva, M. D. R., & Piccinini, C. A. (2007). Feelings concerning fatherhood and fathers' involvement: a qualitative study. *Estudos de Psicologia*, 24(4), 561-573.
- Silveira, N. S. P., & Hanashiro, D. M. M. (2011). Mulheres gerentes: a centralidade da maternidade na construção da identidade de gênero no trabalho. In *Anais do 35º Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração – EnANPAD*. Rio de Janeiro, RJ.
- Souza, C. L. C., & Benetti, S. P. C. (2009). Paternidade contemporânea: Levantamento da produção acadêmica no período de 2000 a 2007. *Paideia*, 19(42), 97-106.
- Spink, M. J., & Frezza, R. M. (2013). Práticas discursivas e produção de sentidos: a perspectiva da psicologia social. In M. J. Spink (Org.) *Práticas Discursivas e Produção de Sentido no Cotidiano: Aproximações Teóricas e Metodológicas* (pp. 1-21) (Edição Virtual). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Spink, M. J., & Medrado, B. (2013). Produção de sentido no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In M. J. Spink (Org.) *Práticas Discursivas e Produção de Sentido no Cotidiano: Aproximações Teóricas e Metodológicas* (pp. 22-41) (Edição Virtual). Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.
- Staudt, A. C. P., & Wagner, A. (2008). Paternidade em tempos de mudança. *Psicologia: teoria e prática*, 10(1), 174-185.
- Sutter, C., & Bucher-Maluschke, J. S. N. F. (2008). Pais que cuidam dos filhos: a vivência masculina na paternidade participativa. *PSICO*, 39(1), 74-82.
- Torrão, A., Filho (2005). Uma questão de gênero: onde o masculino e o feminino se cruzam. *Cadernos Pagu*, 24, 127-152.
- Vaismoradi, M., Turunen, H. & Bondas, T. (2013). Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing and Health Sciences*, 15(3), 398–405.
- Vergara, S. C. (2010). *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração* (12a ed.). São Paulo: Atlas.
- Vieira, M. L. et al. (2014). Paternidade no Brasil: Revisão sistemática de artigos empíricos. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 66(2), 36-52.
- Vinuto, J. (2014). A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: Um debate em aberto. *Temáticas*, 22(44), 203-220.
- Wagner, A., Predebon, J., Mosmann, C., & Verza, F. (2005). Compartilhar tarefas? Papéis e funções de pai e mãe na família contemporânea. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 181-186.

- Wagner, A., & Staudt, A. C. P. (2008). Paternidade em tempos de mudança. *Psicologia: Teoria e Prática*, 10(1), 174-185.
- Warmling, D., Campos, D. A., Menezes, E., Lindner, S. R. & Coelho, E. (2017). Construcionismo social: Contribuições para a pesquisa qualitativa. In *Anais do 6º Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa*. Salamanca, Espanha.
- Williams, S. (2008). What is fatherhood? Searching for the reflexive father. *Sociology*, 42(3), 487-502.
- Zaccarelli, L. M., & Godoy, A. S. (2013). “Deixa eu te contar uma coisa...”: Possibilidades do uso de narrativas e sua análise nas pesquisas em organizações. *Revista Gestão Organizacional*, 6(ed. especial), 25-36.

Apêndice A – Questionário Dual Career Family para Profissionais Homens

Questionário Dual Career Family para Profissionais Homens

O objetivo do presente questionário é caracterizar o profissional homem em contexto *Dual Career Family**

**Dual Career Family* é um modelo familiar onde um homem e uma mulher, em união, buscam construir uma família juntos sem abrir mão do desenvolvimento e crescimento profissional (BERLATO; CORRÊA, 2017).

Esta pesquisa faz parte do projeto de tese do doutorado em administração da aluna Ana Carolina Herdy Zanardi Nascimento, cursado na Universidade Presbiteriana Mackenzie. A ideia é que através da caracterização proposta neste questionário seja possível identificar profissionais homens que vivam em *Dual Career Family*, pois se pretende que esse seja o grupo amostral da tese de doutoramento da respectiva aluna.

Dessa forma, é muito importante que sejam preenchidos os dados do questionário, principalmente os contatos (telefone e e-mail), e se disponibilize, se necessário, para participar da segunda fase da pesquisa.

DADOS DO QUESTIONÁRIO

Nome completo: _____ Idade: _____

Empresa que atua: _____ Cargo atual: _____

Telefone/Celular: () _____ / () _____ / () _____

E-mail: _____

Caso seja necessário, tenho interesse em participar da segunda fase da pesquisa.

1) Você é casado ou possui união estável?

Sim. Há quanto tempo? _____ Não

2) Qual sua escolaridade? Caso tenha respondido SIM à pergunta 1, informe também a escolaridade de sua esposa/companheira.

SUA ESCOLARIDADE:

Ensino Médio Graduação Especialização Pós-Graduação Mestrado Doutorado

ESCOLARIDADE DA SUA ESPOSA/COMPANHEIRA:

Ensino Médio Graduação Especialização Pós-Graduação Mestrado Doutorado

3) Caso tenha respondido SIM à pergunta 1, informe se sua esposa/companheira está empregada.

Está empregada. Em que setor a empresa atua? _____ Qual o cargo? _____

Não está empregada.

4) Você se considera focado na evolução/crescimento da sua carreira profissional? Caso tenha respondido SIM à pergunta 1, você considera que sua esposa/companheira é focada na evolução da carreira profissional dela?

SOBRE VOCE		SOBRE SUA ESPOSA/COMPANHEIRA	
<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não	<input type="checkbox"/> Sim	<input type="checkbox"/> Não

5) Você possui filhos(as)?

Sim. Quantos? _____ Qual a idade dos seus filhos(as): _____ Não

Caso tenha respondido SIM à pergunta 5, informe:

Seu filho(a) é do seu atual casamento? Sim Não Parcial

Caso tenha respondido PARCIAL: Quantos filhos(as) e qual a idade deles(as)? _____

Você conta com algum tipo de suporte na criação do seu filho(a)? (Babá, motorista, creche, escola em período integral, etc.)

Sim. Qual suporte? _____ Não

Apêndice B – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Participante da Pesquisa

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARTICIPANTE DA PESQUISA

Gostaríamos de convidá-lo a participar do projeto de pesquisa “PATERNIDADE E ORGANIZAÇÃO: A EXPERIÊNCIA DE HOMENS PAIS EM CONTEXTO FAMILIAR *DUAL CAREER*” que se propõe a compreender as experiências de paternidade vivenciadas pelo homem pai, em contexto familiar *dual career* no ambiente organizacional. Os dados para o estudo serão construídos a partir de uma entrevista narrativa com homens pais que reúnam as seguintes características: que seja pai; que esteja casado; heterossexual; que o casal tenha curso superior, que desenvolva alguma atividade profissional e ambos almejem desenvolvimento profissional.

A entrevista será conduzida pela Pesquisadora Responsável, a doutoranda Ana Carolina Herdy Zanardi Nascimento, aluna do Programa de Pós Graduação em Administração de Empresas da Universidade Presbiteriana Mackenzie. No período de Julho de 2018 a Junho de 2019 a referida pesquisadora realizará o doutoramento em cotutela na Universidade do Minho, em Portugal.

Em qualquer etapa do estudo o Sr. terá acesso à Pesquisadora Responsável para o esclarecimento de eventuais dúvidas, e terá o direito de retirar-se do estudo a qualquer momento, sem qualquer penalidade ou prejuízo. As informações coletadas serão analisadas em conjunto com a de outros participantes e será garantido o sigilo, a privacidade e a confidencialidade das questões respondidas e conversadas, sendo resguardado o nome dos participantes (apenas a Pesquisadora Responsável terá acesso a essa informação). Os dados serão utilizados somente para finalidade acadêmica.

A qualquer momento, se for de seu interesse, o Sr. poderá ter acesso a todas as informações obtidas a seu respeito neste estudo, ou a respeito dos resultados gerais do estudo.

Informamos que esse termo foi elaborado em duas vias devidamente assinadas, sendo que uma ficará com o Sr. e a outra conosco. Desde já agradecemos a sua colaboração.

Declaro que li e entendi os objetivos deste estudo, e que as dúvidas que tive foram esclarecidas pela Pesquisadora Responsável. Estou ciente que a participação é voluntária, e que, a qualquer momento tenho o direito de obter outros esclarecimentos sobre a pesquisa e de retirar-me da mesma, sem qualquer penalidade ou prejuízo.

Nome do Participante da Pesquisa: _____

Assinatura do Participante da Pesquisa: _____

Declaro que expliquei ao Participante da Pesquisa os procedimentos a serem realizados neste estudo, seus eventuais riscos/desconfortos, possibilidade de retirar-se da pesquisa sem qualquer penalidade ou prejuízo, assim como esclareci as dúvidas apresentadas.

São Paulo, _____ de _____ de 20_____.

Ana Carolina Herdy Zanardi Nascimento
Pesquisadora Responsável
(33) 07.87.13.90.60/carol.zanardi@uol.com.br

Darcy Mitiko Mori Hanashiro
Orientadora
Universidade Presbiteriana Mackenzie