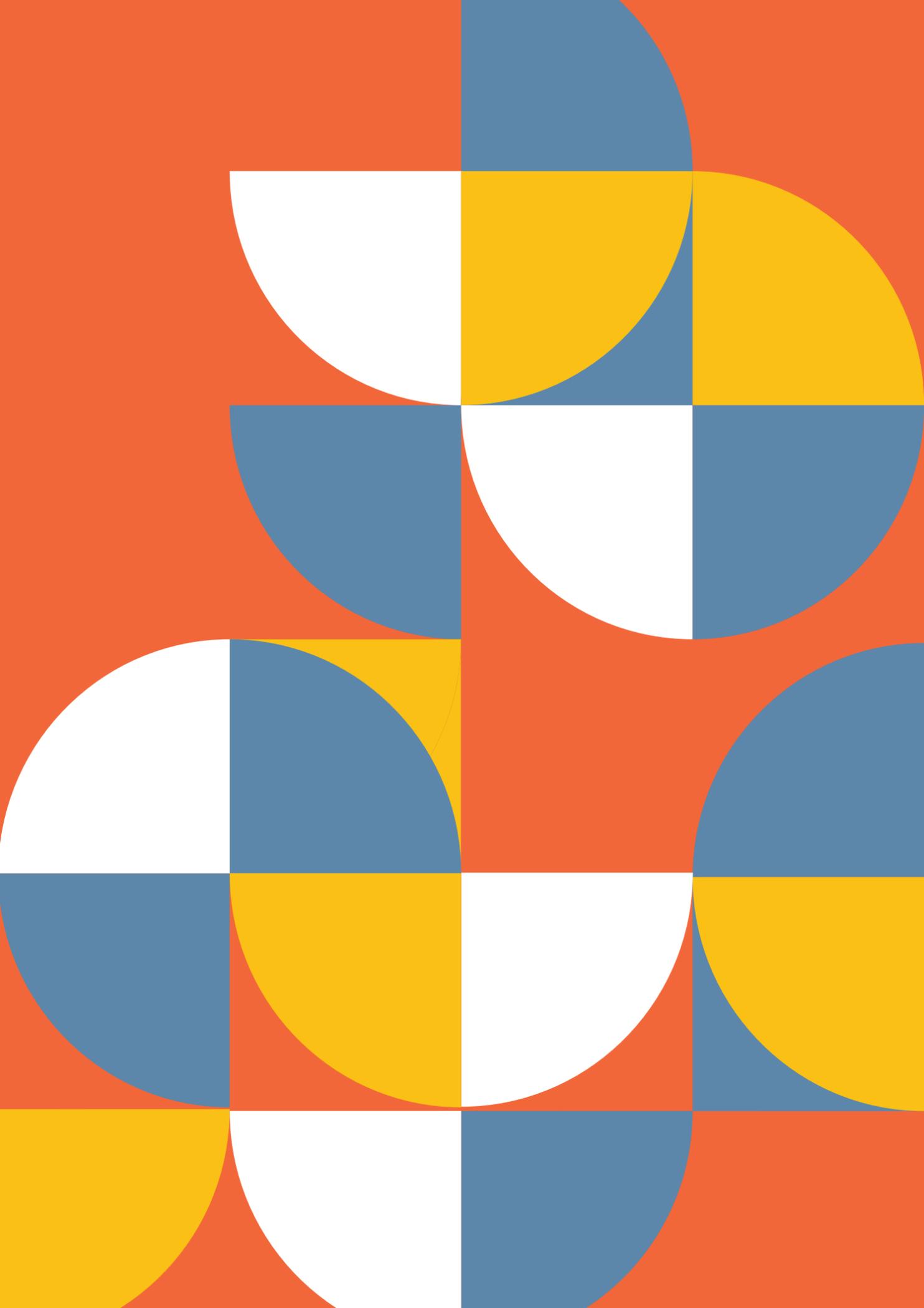


A SITUAÇÃO DA PATERNIDADE NO BRASIL

TEMPO DE AGIR

2019





A SITUAÇÃO DA
PATERNIDADE
NO BRASIL

TEMPO DE AGIR
2019

1ª edição
Rio de Janeiro
Instituto Promundo
2019

 **PROMUNDO**

AGRADECIMENTOS

Gostaríamos de agradecer às seguintes pessoas e instituições por investirem seu tempo e esforços para o fortalecimento e publicação do Relatório *A Situação da Paternidade no Brasil 2019: Tempo de Agir*: Coordenação Nacional de Saúde dos Homens do Ministério da Saúde, em especial ao Dr. Francisco Norberto e à Michelle Leite da Silva; ao Instituto Papai e à Mariana Azevedo; e aos pais Alexandre Peixe, Chico Lacerda, Diego Francisco, Domício Arruda, Fabrício Escandiuizzi, Leonardo Bento, Marcos Piangers, Roberto Leandro e Téo Cordeiro, por terem engrandecido essa publicação com suas histórias.

O Promundo-Brasil agradece às(aos) colegas do Promundo-EUA pela colaboração nas discussões e na cessão dos dados do relatório *Situação da Paternidade no Mundo*. E à equipe do Promundo-Brasil pelas sugestões e discussões na produção deste Relatório.

AUTORIA

Daniel Costa Lima e Milena do Carmo Cunha dos Santos

REVISÃO

Linda Cerdeira, Mohara Valle, Sandra Vale e Tatiana Moura

ORGANIZAÇÃO EDITORIAL

Marianna Olinger

REALIZAÇÃO

Promundo-Brasil, MenCare e Você é Meu Pai

DIRETOR EXECUTIVO, PROMUNDO-BRASIL

Miguel Fontes

APOIADORES

Bernard Van Leer Foundation

PARCEIROS

Aleitamento.com, Comitê Vida, Coordenação Nacional de Saúde dos Homens do Ministério da Saúde, Grupo de Trabalho Homens pela Primeira Infância da Rede Nacional Primeira Infância, Instituto Papai.

PROJETO GRÁFICO E DIAGRAMAÇÃO

REC Design

Instituto Promundo. *A Situação da Paternidade no Brasil 2019: Tempo de Agir*. Rio de Janeiro, Brasil: Promundo, 2019.

O presente relatório tem a intenção de atualizar o primeiro relatório sobre *A Situação da Paternidade no Brasil*, lançado por Promundo-Brasil em 2016, além de trazer trechos do relatório global *“State of the World’s Fathers: Time for Action”* (*“Situação da Paternidade no Mundo: Tempo de Agir”*, em português), produzido por Promundo-EUA, Sonke Gender Justice, Save the Children e Aliança MenEngage, lançado em 2017.

Este relatório também incorpora os resultados do Brasil da pesquisa pioneira, *“Helping Dads Care”* (*“Ajudando os Pais a Cuidarem”*, em Português), produzida em conjunto com a Dove Men+Care, da Unilever, com o objetivo de compreender as razões pelas quais alguns pais optam por não tirar a licença paternidade e porque tantos não conseguem se envolver na criação de seus filhos e filhas como gostariam. Os resultados da pesquisa, que entrevistou uma amostra de 1709 homens e mulheres no Brasil, são apresentados no capítulo 3 desse relatório.





UMA PUBLICAÇÃO DA CAMPANHA GLOBAL DE PATERNIDADE MENCARE E DA CAMPANHA VOCÊ É MEU PAI

MenCare é uma campanha global de envolvimento de homens na paternidade e no cuidado. Sua missão é envolver homens como pais e cuidadores, de forma responsável, equitativa e não violenta, promovendo o bem estar de mulheres, homens, crianças e a equidade de gênero. A campanha é co-coordenada por Promundo-EUA e Sonke Gender Justice (África do Sul), em conjunto com a Save the Children e a Aliança MenEngage, que atuam como comitê gestor. No Brasil, a campanha MenCare foi adaptada recebendo o nome Você é meu Pai.

As opiniões expressas nesta publicação não estão necessariamente de acordo com a visão oficial das organizações afiliadas à Campanha MenCare.

Lançado em 2015, o primeiro relatório global “A Situação da Paternidade no Mundo” (State of the World’s Fathers) congregou os resultados das principais pesquisas internacionais sobre o tema, tendo como enfoque a participação dos homens/pais no cuidado e a sua relação com direitos sexuais e reprodutivos; saúde materna, neonatal e infantil; prevenção à violência baseada em gênero; e o desenvolvimento infantil.

Em 2017 foi a vez do segundo relatório: “A Situação da Paternidade no Mundo: Tempo de Agir” (State of the World’s Fathers: Time for Action), que faz parte de um conjunto crescente de relatórios relacionados a países e regiões sobre o envolvimento dos homens como cuidadores no mundo, a exemplo do relatório brasileiros. Essas versões especiais regionais e nacionais estão disponíveis em diversas línguas no site sowf.mencare.org.

O terceiro relatório: “Situação da Paternidade no Mundo: Desbloqueando o Poder do Cuidado pelos Homens” foi lançado em 2019 e revelou novas pesquisas sobre envolvimento dos homens em paternidade e cuidado em 11 países, com análise adicional de dados entre mais de 30 países. O relatório defende que os homens realizem de forma total sua parte na divisão igualitária do trabalho de cuidado infantil e doméstico no mundo todo - em todas as sociedades e relacionamentos - para promover a equidade de gênero.



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO: A SITUAÇÃO DA PATERNIDADE NO BRASIL 2019

1. PATERNIDADE EQUITATIVA: UMA REFLEXÃO PARA A MUDANÇA NECESSÁRIA

- 1.1 Paternidade, uma questão de equidade de gênero
- 1.2 Principais desafios para avançar no campo da paternidade no Brasil
- 1.3 Um breve olhar sobre a situação da paternidade no Brasil
- 1.4 Menos “ajuda” e mais divisão: o trabalho doméstico não remunerado e o compartilhamento do cuidado

2. POLÍTICAS DE SAÚDE PARA O ENVOLVIMENTO DOS PAIS

- 2.1 Paternidade, cuidado, gênero e saúde
- 2.2 A pesquisa contínua “Saúde do Homem: Paternidade e Cuidado”

3. LICENÇA PARENTAL E LICENÇA PATERNIDADE NO BRASIL

- 3.1 Licença paternidade
- 3.2 O Marco Legal da Primeira Infância
- 3.3 Licença parental
- 3.4 A Plataforma para licença parental no Brasil da MenCare

4. INICIATIVAS RECENTES NO SETOR NÃO GOVERNAMENTAL

- 4.1 A pesquisa “Helping Dads Care” no Brasil
- 4.2 Aleitamento.com: Paternidade e Amamentação
- 4.3 Programa P: Manual para o exercício da paternidade e do cuidado

5. ÁREAS PRIORITÁRIAS PARA AÇÃO

6. COM A PALAVRA, OS PAIS

- Um Especialista Amador, Daniel Costa Lima
- O amor é simplesmente amor, Alexandre Peixe
- Adotar e Ser Adotado: A Trajetória de Adoção de um Casal Homoafetivo, Chico Lacerda
- Paternidade Negra: Um Desafio Brasileiro, Diego Francisco
- O Que é Paternidade Para Mim? Fabrício Escandiuzzi
- O Papai É Pop”, Marcos Piangers
- Minha filha é Ouvinte e Nós Somos Surdos, Roberto Leandro
- Desconstruindo Machismos Contemporâneos: Como Construir Relações Baseadas na Horizontalidade dos Direitos e Deveres? Téo Cordeiro



APRESENTAÇÃO: A SITUAÇÃO DA PATERNIDADE NO BRASIL 2019

O primeiro relatório sobre **A Situação da Paternidade no Mundo** (*State of the World's Fathers*), foi lançado em 2015 pela campanha global MenCare e desde então serviu de inspiração e base para versões regionais na África, nos Balcãs, na América Latina e Caribe, além de relatórios nacionais da Austrália, Brasil, Estados Unidos, Indonésia, Portugal e Rússia.

Esse relatório inaugural destacou que **o cuidado e o trabalho de cuidado não remunerados são aspectos centrais de qualquer discussão sobre a situação da paternidade no mundo, assim como sobre igualdade e desigualdade de gênero**. Apesar dessa constatação, estudos mostram que em nenhum país a participação dos homens é igual à das mulheres.

No entanto, exemplos vindos das mais diversas partes do mundo atestam que é possível mudar e que muitos homens querem estar mais envolvidos nas vidas de suas/seus filhas/os. Os esforços empreendidos pela Rede MenCare têm constatado que a mudança, do nível individual ao nível das políticas públicas, está acontecendo e que, apesar da existência de obstáculos significativos, é possível alcançar uma transformação global no âmbito do trabalho de cuidado não remunerado.

Pais são importantes. As relações pai-filho/a, em todas as comunidades e em todas as fases da vida, têm impactos profundos sobre as crianças que podem durar por toda uma vida, sejam essas relações positivas, negativas ou inexistentes. A participação dos homens como pais e cuidadores também é de extrema importância para a vida das mulheres e afeta positivamente a vida dos próprios homens.¹

¹ Trecho de State of the World's Fathers 2015. Disponível em: https://sowf.men-care.org/wp-content/uploads/sites/4/2015/06/State-of-the-Worlds-Fathers_23June2015-1.pdf

Cada vez mais homens têm assumido funções de cuidado tradicionalmente vistas como “femininas”, mostrando que diversas circunstâncias e fatores – por exemplo, crises econômicas; políticas públicas e legislações voltadas à equidade de gênero; e a maior escolaridade e a presença maciça de mulheres no mercado formal e informal de trabalho – têm promovido um impulso para a transformação de atitudes e a descoberta de habilidades domésticas e profissionais.

Apesar de ainda representarem uma minoria, homens das mais diversas origens têm optado por acompanhar essas mudanças culturais e sociais. Eles têm enfrentado o desafio que toda mudança impõe e abraçado novas atitudes equitativas de gênero, mostrando que homens e meninos podem e devem ser influenciados a exercer a sua parte do cuidado. Importante notar que as histórias desses homens não vêm de um mundo idealizado ou impossível. São homens comuns que decidiram (ou precisaram) construir uma vivência de maior proximidade e cuidado com suas/seus filhas/os.

Tanto o primeiro relatório global quanto a primeira versão brasileira, lançada em 2016, buscaram apresentar de forma ampla a importância do envolvimento e da participação igualitária dos homens nas tarefas de cuidado das crianças para as famílias e para a sociedade como um todo. Ambos tentaram reunir informações sobre “onde estávamos” e “o que sabíamos” sobre o envolvimento de homens e pais no cuidado equitativo e não-violento de crianças.

Para um olhar mais amplo sobre a temática, recomendamos a leitura do relatório “A Situação da Paternidade no Brasil” (Promundo, 2016), que aborda as seguintes questões: 1. Por que um relatório sobre a paternidade e cuidado no Brasil?; 2. A situação da paternidade no Brasil; 3. Paternidade e Saúde; 4. Paternidade e o mundo do trabalho; 5. Paternidade e incidência política; 6. Paternidade e diversidade; 7. Paternidade e prevenção às violências; 8. Paternidade e primeira infância; e 9. Conclusões e Recomendações para ação. O relatório está disponível no site do Promundo-Brasil, em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2016/10/relatorio_paternidade_03c_baixa.pdf

A partir de 2017, a Campanha Global MenCare voltou a sua atenção para o que efetivamente precisa ser feito para que cada vez mais homens, pais e instituições se engajem na discussão sobre e prática da construção de paternidades saudáveis. O presente relatório segue essa proposta, tendo o contexto brasileiro como foco.

Ao final do relatório, tomamos como inspiração a vida de homens que têm contribuído - no âmbito pessoal e também em seus espaços de trabalho - para a construção de uma sociedade mais equitativa. Assim, chamando atenção para a urgência de conferir maior visibilidade à diversidade existente entre as famílias e entre os próprios pais, trazemos a seção “Com a Palavra, os Pais” que abre espaço para a história de pais brasileiros. É com as palavras de Alexandre Peixe, Chico Lacerda, Daniel Costa Lima, Diego Francisco, Domício Arruda, Fabrício Escandiuzzi, Leonardo Bento, Marcos Piangers, Roberto Leandro e Téo Cordeiro – que compartilharam generosamente suas experiências–, que ilustramos de forma potente o que é ser pai em seus múltiplos desafios e recompensas.

Esperamos que este relatório contribua para um maior entendimento da questão das paternidades e da equidade de gênero em nosso país, bem como sirva de suporte para o desenvolvimento de políticas que possam fortalecer a capacidade de mães, pais, cuidadoras e cuidadores em oferecer suporte e dar assistência necessária para suas filhas e seus filhos.





1. PATERNIDADE EQUITATIVA: UMA REFLEXÃO PARA A MUDANÇA NECESSÁRIA

1.1. PATERNIDADE, UMA QUESTÃO DE EQUIDADE DE GÊNERO

Uma parcela significativa da população mundial continua acreditando que “cuidar” é uma qualidade feminina e uma responsabilidade prioritariamente das mulheres. No Brasil, onde a participação dos homens no cuidado das filhas e filhos se mantém fortemente atrelada ao papel de provedor, essa visão também é compartilhada por muitas pessoas. Felizmente, seguindo um processo de reflexão e transformação que há anos já vem sendo trilhado pelas mulheres em relação à maternidade, um número cada vez maior de homens tem vivenciado a paternidade de forma mais livre e diversa.

No entanto, como toda mudança cultural, seus reflexos não são imediatos nem sentidos igualmente por toda a população. Assim, tudo indica que essa emergente “nova paternidade” continuará convivendo com visões mais conservadoras do que é “ser um pai” por muitos anos.

Alguns achados da pesquisa “Helping Dads Care”² (2019) no Brasil (apresentados em detalhe no capítulo 4) reforçam essa ideia, informação corroborada por dados da pesquisa IMAGES (Promundo, 2016), que indicam que a maioria dos pais brasileiros relata brincar com as crianças (83%), no entanto, atividades como cozinhar (46%) e dar banho (55%) são bem menos citadas.

Seguramente, este é um momento histórico importante não apenas para refletir sobre o maior envolvimento dos pais, como também para buscar formas concretas de apoiar os homens brasileiros a serem os pais envolvidos que eles dizem querer ser.

² Dove Men+Care, Promundo-US. Unleashing Men’s Power to Care through Paternity Leave: The State of the World’s Fathers, and Why We Must Expand Opportunities to Care. Washington, DC, United States of America: Promundo, 2019.

85% dos pais entrevistados pela pesquisa “Helping Dads Care” em sete países (e 82% dos pais brasileiros) disseram “concordar” ou “concordar fortemente” com a afirmação “Eu farei tudo o que for necessário para estar muito envolvido com o cuidado do meu/minha filho/a recém nascido/a ou adotado/a nas primeiras semanas e/ou meses”.

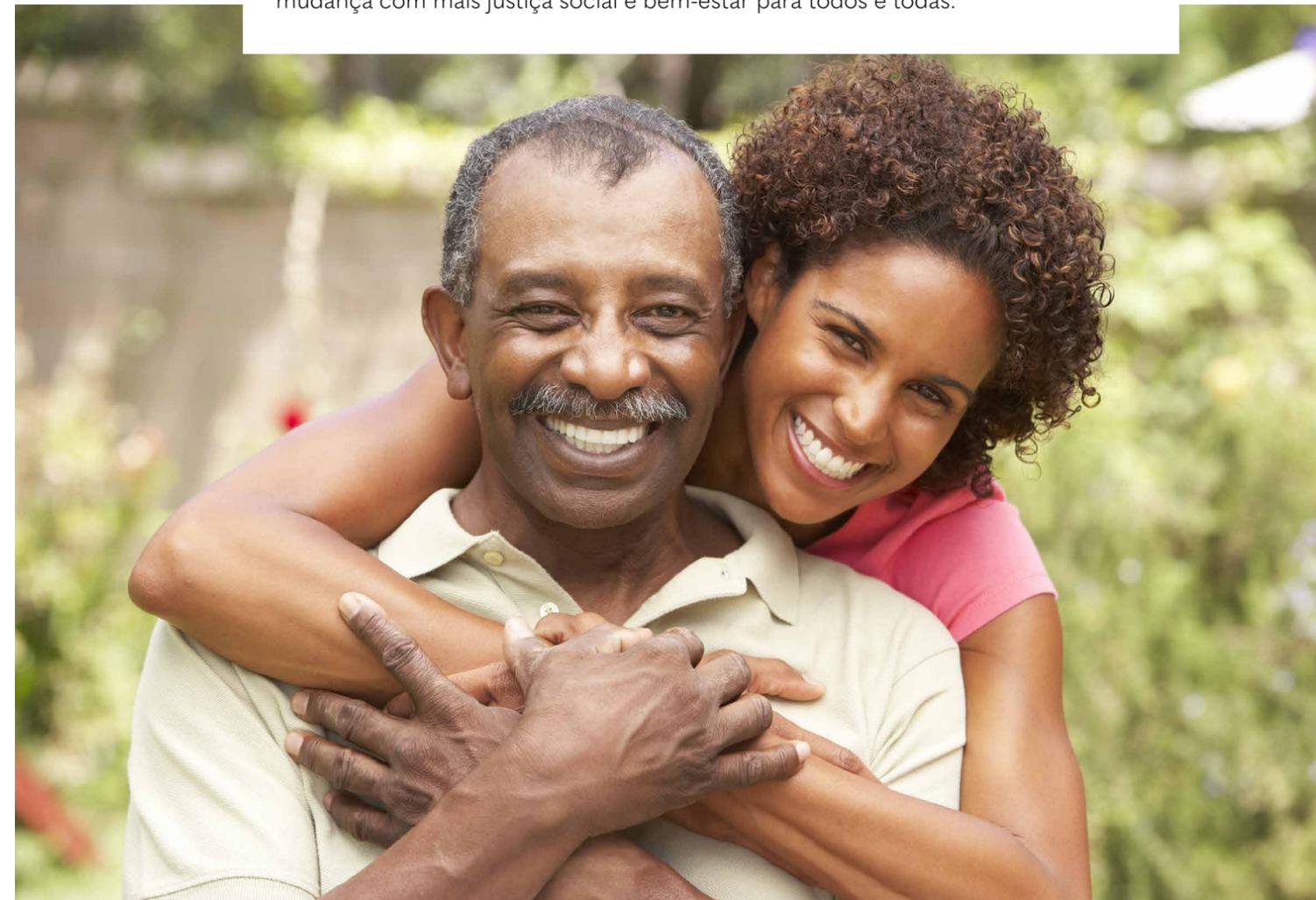
Para que esse desejo de envolvimento consiga gerar mudanças duradouras e benéficas para homens, mulheres e crianças, entendemos que a **discussão e as iniciativas em torno das paternidades devem sempre buscar contribuir com a diminuição da desigualdade de gênero.**

Em sociedades onde fenômenos como o machismo, a misoginia e a heteronormatividade estão tão presentes, como no Brasil³, o desenvolvimento de iniciativas que buscam valorizar paternidades “saúdáveis”, “responsáveis” e “ativas” que estejam dissociadas de uma leitura crítica das relações entre homens e mulheres, podem ser não apenas injusto — por gratificar homens por coisas que as mulheres sempre fizeram—, como também perigoso.⁴

Ao analisar essa questão no contexto dos EUA, Michael Kimmel mostra como o movimento de direitos dos pais (*Father’s Rights Movement*) teve início com um objetivo louvável – o direito a continuar sendo pai após o divórcio – mas rapidamente se transformou em algo negativo. Ao tomar como ponto de partida a importância do papel dos pais sem empreender uma discussão sobre poder e privilégios masculinos, esse movimento rapidamente se converteu numa plataforma revanchista, composta quase que exclusivamente por homens brancos, de classe média e alta. Ainda que em menor escala, algo semelhante está começando a ser observado no Brasil e merece a nossa atenção.

Os dados apresentados pelo mais recente “Índice Global de Disparidade de Gênero”⁵, atestam a essa necessidade: **após uma década de diminuição lenta e contínua, a desigualdade global entre homens e mulheres cresceu pela primeira vez em 2017.** Em 2016, data de lançamento do primeiro relatório sobre a situação da paternidade no Brasil, o país figurava na 79ª posição, cenário que vem se deteriorando ainda mais, com o país ocupando a 90ª posição em 2017 e a 95ª no levantamento de 2018.

Nesse contexto, é fundamental que o crescente debate sobre as “novas masculinidades” e sobre as paternidades possa ser atrelado a uma leitura crítica sobre a desigualdade de gênero e pautado nos avanços de alguns movimentos chave para o campo, em especial, os de mulheres, LGBTI e negro; assim contribuindo para um cenário de mudança com mais justiça social e bem-estar para todos e todas.



3 Daniel Costa Lima “Por um paternidade dedicada, amorosa e sem medalhas”. Disponível em: http://www.vermelho.org.br/coluna.php?id_coluna_texto=8850&id_coluna=167

4 Michael Kimmel “Angry White Men: American masculinity at the end of an era”, 2014.

5 Relatório formulado pelo Fórum Econômico Mundial anualmente desde 2006. Disponível em: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2017/preface/>

1.2 PRINCIPAIS DESAFIOS PARA AVANÇAR NO CAMPO DAS PATERNIDADES NO BRASIL

Aproximadamente 80% dos homens se tornarão pais biológicos em algum momento de suas vidas e a totalidade dos homens tem potencial para desempenhar algum papel relacionado ao cuidado na vida de crianças, seja como educadores, profissionais de saúde, tios, e padrinhos.

Diversas questões emergem da relação entre cuidadores e crianças quando a responsabilidade pelo cuidado é compartilhada com as mulheres e incorporada ao cotidiano destes homens, como o equilíbrio entre o sucesso profissional e o bem-estar da família, ou mesmo sobre o que significa ser homem nos dias de hoje.

Ao mapear estudos, políticas e iniciativas produzidas sobre paternidade e cuidado, os relatórios da Rede MenCare têm buscado mostrar a relevância do tema, e como ele tem conquistado cada vez mais espaço na agenda pública global de promoção da equidade de gênero em questões como direitos sexuais e reprodutivos, saúde dos homens, educação, segurança pública, prevenção de violências, economia, (des) emprego e imigração.

O impacto positivo do maior envolvimento dos homens - sejam eles pais biológicos ou não - vem sendo comprovado, especialmente, para a saúde materno-infantil, para o desenvolvimento cognitivo das crianças, para o empoderamento das mulheres e para a saúde e o bem-estar dos próprios homens.

No Brasil, o crescente interesse pelo tema das paternidades também é observado e pode ser demonstrado por diversos fatores, dentre eles: a ampliação da licença paternidade para 20 dias para uma pequena parcela dos trabalhadores; aumento do número de pesquisas acadêmicas e iniciativas implementadas pela sociedade civil organizada; maior engajamento governamental, pelas secretarias e pelo Ministério da Saúde; e pelo fato de hoje ser cada vez mais comum ver homens refletindo sobre o assunto, seja na grande mídia ou nas redes sociais. No entanto, ainda há diversos desafios que precisam ser abordados neste campo.

DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS NO CAMPO DAS PATERNIDADES NO BRASIL

- Participação dos pais para um acompanhamento pré-natal de qualidade, para a humanização do parto e para a prevenção da violência obstétrica;
- Levantamentos nacionais realizados com homens sobre a licença paternidade, seu uso, a ampliação e possibilidades de alcançar a licença parental, que abordem o conhecimento sobre legislação atual;
- Mensuração dos reais impactos econômicos da ampliação da licença paternidade (ou da implementação da licença parental) x impactos econômicos da desigualdade de gênero;
- Avaliação dos impactos econômicos do trabalho de cuidado não remunerado, tradicionalmente exercido pelas mulheres;
- Realização de análises mais aprofundadas sobre os dados anuais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) voltados à divisão do trabalho e dos afazeres domésticos;
- A violência entre parceiros íntimos e a sua relação com a paternidade, seja como fator preventivo ou de risco;
- O reconhecimento das paternidades no plural: a diversidade das experiências de paternidade de pais negros; adotivos; adolescentes; idosos; de populações indígenas; refugiados; privados de liberdade; homossexuais, bissexuais e trans; pais com deficiência ou pais de filhos/as com deficiência etc.;
- O envolvimento de homens em outras arenas de cuidado infantil, como creches, escolas primárias, unidades e clínicas de saúde voltadas ao público infantil;
- A experiência de homens com a tomada de decisão compartilhada pela realização de aborto (legal ou não) por parte de suas companheiras.

O fato de algumas populações específicas com frequência não serem foco de pesquisas e iniciativas aponta para uma falha do campo — muitas vezes reflexo de fenômenos como o racismo institucional, o classismo, o machismo, a heteronormatividade, a LGBTIfobia, a discriminação contra pessoas com deficiência (PcD) e o fundamentalismo religioso — e não por falta de necessidade ou relevância⁶. Apenas tomando três exemplos, a população negra, as PcD e a população LGBTI, estamos falando, respectivamente, de 54,9% (pretos e pardos)⁷, 23,4%⁸ e 10% (estimado)⁹ da população total brasileira. Mesmo assim, pouco se fala sobre pais negros, sobre a pais de filhos/as com deficiência e sobre pais gays, bissexuais e trans.

FAMÍLIAS E PATERNIDADES, NO PLURAL

Sempre que a palavra “família” for utilizada neste relatório ela estará se referindo aos diversos formatos de famílias existentes, que vão muito além do modelo entendido como tradicional, onde um pai e uma mãe vivem juntos em uma casa com seus filhos e filhas.

Ainda há uma invisibilização que, por vezes, representa obstáculos concretos para o bem estar das famílias, que podem ser monoparentais; pluriparentais; homoparentais; constituídas por pais e mães biológicos ou adotivos, residentes ou não residentes; assim como por padrastos, madrastas, avôs e avós etc.¹⁰

Da mesma forma, quando nos referimos a “pais” e às “paternidades”, não estamos falando apenas do laço sanguíneo entre um homem e sua filha ou filho, mas também, de diversos outros homens – padrastos, avôs, tios, irmãos mais velhos, amigos etc – que tantas vezes ocupam esse papel e o desempenhando com carinho, amor e compromisso.

6 Daniel Costa Lima “Por um paternidade dedicada, amorosa e sem medalhas”. Disponível em: http://www.vermelho.org.br/coluna.php?id_coluna_texto=8850&id_coluna=167

7 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/18282-pnad-c-moradores.html>

8 Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/16794-pessoas-com-deficiencia-adaptando-espacos-e-atitudes.html>

9 Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/eleicao-de-candidatos-lgbts-cresce-no-mundo-mas-nao-no-brasil>

10 Programa P: Manual para o exercício da paternidade e do cuidado, Instituto Promundo, 2015. Disponível em: https://promundo.org.br/wp-content/uploads/sites/2/2014/08/promundo_manualp_07i_web.pdf

“Nossa família é uma família feliz, porém fora dela a crueldade das pessoas que não respeitam as outras pessoas por preconceito, passaram a fazer com minha netinha o mesmo que fizeram com minha filha em sua infância. Mas hoje além de mim há minha filha para mostrar a elas que o amor não tem cor, não tem raça, não tem gênero. O amor é simplesmente amor.”

—Alexandre Peixe, Pai/Avô Trans

“Quando íamos à rua, nos shoppings, nos postos de saúde, sempre éramos parados pelas pessoas ouvintes cheios de curiosidades. As perguntas mais frequentes das pessoas ouvintes eram: “Como vocês cuidam da bebê se vocês não escutam o choro dela durante a noite?”; (...) E nós pensávamos o porquê de a sociedade argumentar sem a empatia? Por que querer rebaixar a capacidade de educar a filha por conta das nossas deficiências?”

—Roberto Leandro, pai de Catharina e esposo de Sabrina

“Imunes à Síndrome do Ninho Vazio, pais “especiais” têm uma grande e talvez a maior de todas as preocupações: quem cuidará do ninho quando não estivermos mais por aqui?”

—Domicio Arruda, 66 anos, médico, pai



1.3. UM BREVE OLHAR SOBRE A SITUAÇÃO DA PATERNIDADE NO BRASIL

Como demonstrado no relatório sobre a paternidade no Brasil de 2016, **o Brasil se tornou um dos países de maior destaque no campo da paternidade e cuidado, e a sua relação com a equidade de gênero**, notadamente devido ao trabalho realizado pelas organizações da sociedade civil e pela academia (em especial por núcleos de pesquisa localizados em universidades públicas) desde a década de 1990. A partir dos anos 2000, outras instituições governamentais como secretarias de saúde e o próprio Ministério da Saúde, passaram a dar mais atenção ao assunto, contribuindo de forma determinante para a expansão do debate.

No entanto, apesar da maior visibilidade e a despeito do que está escrito em nossos marcos legais, **a cobrança pelo cuidado das crianças continua recaindo sobre as mulheres**. Para uma parte significativa da sociedade persiste certa tolerância relacionada à não participação, ao abandono ou ao não reconhecimento de filhas e filhos por parte dos pais, o que pode ser ilustrado pela estimativa de que mais de

Cinco milhões de estudantes brasileiras/os permanecem sem o nome do pai na certidão de nascimento e no documento de identidade.¹¹

Organizações da sociedade civil brasileira, notadamente o Instituto Papai, do Recife e o Instituto Promundo, do Rio de Janeiro, em parceria com outras ONGs que integraram a Rede de Homens pela Equidade de Gênero/RHEG, lançada em 2002 e, mais recentemente, a Rede MenEngage Brasil, tiveram importante papel na disseminação da discussão sobre paternidades fundada na questão da desigualdade de gênero no Brasil. Essas organizações ajudaram a introduzir palavras como “desejo”, “direito”, “cuidado” e “afeto” em campanhas, pesquisas e *advocacy* sobre as paternidades sem, no entanto, deixar de apontar a responsabilidade dos pais.

Em 2015, foi criado no interior da Rede Nacional Primeira Infância, o Grupo de Trabalho Homens pela Primeira Infância, que tem atuado em forma de rede unindo organizações e ativistas em torno das questões relacionadas às paternidades e ao cuidado. Presente na negociação pela aprovação do Marco Legal da Primeira Infância em 2016, e através de seminários e materiais, o GT vêm crescendo e se afirmando

enquanto uma instância política em prol dessas temáticas.

Várias dessas iniciativas contaram com importante parceria de agências especializadas da Organização das Nações Unidas (ONU), como o Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA), a Organização Pan-Americana de Saúde/Organização Mundial de Saúde (OPAS/OMS) e o Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF).

Desde o lançamento da Política Nacional de Atenção Integral à Saúde do Homem (PNAISH) em 2009, o Ministério da Saúde via Coordenação Nacional de Saúde dos Homens (CNSH), se tornou um parceiro estratégico para a sociedade civil e também formulador de conteúdo sobre o tema. Em um país de dimensões continentais como o Brasil, o engajamento do governo federal, via políticas públicas bem estruturadas é imprescindível para que uma nova cultura de cuidado seja criada entre os homens.

Ainda, é importante destacar a significativa ampliação da discussão sobre paternidades nos últimos anos, através de **livros, blogs e páginas em redes sociais, com o intuito de compartilhar a voz dos pais, com seus anseios, medos, desejos e descobertas, funcionando como importantes fóruns de discussão sobre as paternidades**. Dentre esses, destacamos o trabalho do radialista Marcos Piangers; o blog “Paizinho vírgula!”, de Thiago Queiroz; o “Diário Ilustrado da paternidade”, do cartunista Rodrigo Bueno; o “Diário do Papai”, do jornalista Fabrício Escandiuzzi e o podcast “AfroPai”.

“Nas redes sociais costuma prevalecer um discurso agressivo e contundente, ganha views quem grita mais. Optei por outro caminho. Um caminho esperançoso na sinceridade. No reconhecimento de vulnerabilidades. Na confiança de que as pessoas querem ser melhores. Em geral, o objetivo é um só: transformar a percepção do homem sobre o que ele é e o que ele pode ser.”
—*Marcos Piangers, Pai da Anita e Aurora, autor com mais de 1 milhão de seguidores em redes sociais*

¹¹ Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/destaques/arquivo/2015/04/b550153d316d6948b61dfbf7c07f13ea.pdf>

TABELA 1: PRINCIPAIS INICIATIVAS NO CAMPO DA PATERNIDADE E CUIDADO NO BRASIL NA ÚLTIMA DÉCADA.

1997	Instituto Papai (PE); Instituto Promundo (RJ); Instituto Brasileiro de Direito de Família/IBDFAM (MG); Campanha “Paternidade: desejo, direito e compromisso” (Instituto Papai);
1998	Núcleo de Pesquisas em Gênero e Masculinidades (Gema/UFPE); I Seminário Internacional Homens, Sexualidade e Reprodução (ECOS/Gesmap e IMS/ UERJ);
1999	Campanha Brasileira do Laço Branco: homens pelo fim da violência contra as mulheres;
2002	Rede de Homens pela Equidade de Gênero (RHEG); Manual Projeto H: Série Trabalhando com Homens Jovens (Promundo, Instituto Papai, ECOS e Salud y Gênero); Movimento pela Valorização da Paternidade (Prefeitura do Rio de Janeiro);
2004	Projeto Pai Legal (SJDC e ARPEN, SP); Decreto nº 24.083, de 2004 - instituiu o mês de agosto como o “Mês de Valorização da Paternidade”, no município do Rio de Janeiro;
2005	Lei 11.008 – garante o direito à presença de um acompanhante de escolha da parturiente durante o trabalho de parto, parto e pós-parto imediato.
2007	Início da implementação (em caráter piloto) do “Pré-Natal do Homem/Parceiro”, em unidades de saúde do estado de São Paulo; Campanha “Pai não é visita! Pelo direito de ser acompanhante.” (Instituto Papai); Rede Nacional Primeira Infância;
2008	Campanha “Dá licença, eu sou pai!” (RHEG);
2009	Portaria nº 1.944, de 27 de agosto de 2009 institui no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde do Homem; I Simpósio Global Engajando Homens e Meninos pela Igualdade de Gênero, Rio de Janeiro (Aliança MenEngage); Publicação “Cartilha Unidade de Saúde Parceira do Pai” (Prefeitura do Rio de Janeiro; Comitê Vida e Movimento pela Valorização da Paternidade);
2010	Programa Pai Presente (Conselho Nacional de Justiça/CNJ);
2012	Campanha “Você é meu Pai” (Promundo); Provimento n. 16 da Corregedoria Nacional de Justiça (CNJ): estabeleceu procedimentos para facilitar o reconhecimento de paternidade;
2013	I Seminário Nacional sobre Paternidade e Cuidado no Rede SUS (Coordenação Nacional de Saúde dos Homens/Ministério da Saúde; Secretaria Municipal de Saúde do Rio de Janeiro; Comitê Vida e Instituto Promundo); Campanha “Pai Presente: Cuidado e Compromisso” (Coordenação Nacional de Saúde dos Homens, Ministério da Saúde)

2014	Programa P: Manual para o Exercício da Paternidade e do Cuidado (Promundo, CulturaSalud e REDMAS);
2015	Rede MenEngage Brasil (Instituto Promundo, Gema/UFPE, Instituto Papai, Noos, Ecos e Fiocruz). Grupo de Trabalho Homens pela Primeira Infância vinculado a Rede Nacional Primeira Infância I Seminário Nacional Paternidade e Primeira Infância (RJ)
2016	Primeiro relatório “A Situação da Paternidade no Brasil” (Promundo); “Guia do Pré-Natal do Parceiro para Profissionais de Saúde”(Ministério da Saúde); Lei nº 13.257 - Marco Legal da Primeira Infância – acrescentou 15 dias à licença paternidade de parte dos trabalhadores brasileiros. II Seminário Nacional Paternidade e Primeira Infância (Recife/PE) Curso Ead “Promoção do Envolvimento dos Homens na Paternidade e no Cuidado” , da CNSH com o Instituto Promundo e Comunidade de Práticas. Lançamento da plataforma 4Daddy
2017	Curso Ead “Pai Presente: Cuidado e Compromisso”. III Seminário Nacional Paternidades e Primeira Infância: Avanços e Desafios do Cuidar (SP)

Inúmeras instituições, políticas, leis, campanhas e projetos geraram um denso corpo de conhecimento que dá retaguarda e legitima a discussão sobre paternidade e cuidado no Brasil, como por exemplo, o Marco Legal da Primeira Infância (citado acima), a Frente Parlamentar pela Primeira Infância, o Pacto Nacional da Primeira Infância (coordenado pelo Conselho Nacional de Justiça) e a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre a União Estável¹² e homofobia¹³. No entanto, após mais de duas décadas de contínuo progresso neste debate e, de forma mais ampla, na pauta da equidade de gênero, nos últimos anos, as instituições e os/as diversos/as profissionais brasileiros/as que atuam nesse campo, hoje têm enfrentado o desafio não só de avançar, mas de não retroceder e perder direitos e espaços já adquiridos.

12 Julgamento afasta diferença entre cônjuge e companheiro para fim sucessório. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=342982>

13 STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010>



“Os anos que se passaram desde o lançamento do primeiro relatório (sobre a paternidade no mundo) descortinaram um cenário político global de intenso retrocesso conservador que tem ameaçado ou mesmo revertido avanços recentes no campo da justiça de gênero e da justiça social. Esses movimentos políticos buscam restringir os direitos sexuais e reprodutivos e enfraquecer o apoio governamental direcionado às minorias sociais. Tais ações merecem uma resposta à altura; uma resposta radical e corajosa voltada a uma ética do cuidado.” (SOWF/2017, pg. 22)¹⁴

No Brasil, o rebaixamento do status de Ministério da Secretaria Especial de Política para as Mulheres e sua subordinação ao Ministério da Justiça e da Cidadania, em 2016, foi um dos primeiros sinais desse retrocesso. Sendo assim, uma das metas estabelecidas pela ONU para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) “Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis”¹⁵ é um dos desafios postos nos tempos atuais. A aprovação do Projeto de Emenda Constitucional (PEC) nº 55, conhecido como “PEC do Teto dos Gastos Públicos”, também em 2016¹⁶, fragilizou ainda mais o estado de bem-estar social e o estado de direito (que ainda representam projetos em construção no Brasil) ao estabelecer o congelamento dos investimentos públicos por 20 anos. Para muitas/os pesquisadoras/es, se levada à cabo, essa legislação inviabilizará por completo o projeto de educação e saúde públicas de qualidade no Brasil.^{17 18}

14 Disponível em: https://sowf.men-care.org/wp-content/uploads/sites/4/2017/06/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-3.pdf

15 Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>

16 Após aprovação - Emenda Constitucional nº 95/2016. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/emecon/2016/emendaconstitucional-95-15-dezembro-2016-784029-publicacaooriginal-151558-pl.html>

17 Disponível em: <https://www.valor.com.br/brasil/4790137/pec-dos-gastos-torna-impossivel-metas-de-educacao-dizem-especialistas>

18 Disponível em: http://conselho.saude.gov.br/ultimas_noticias/2016/docs/11nov18_PARA_ENTENDER_PEC_TETO.pdf



Finalmente, apesar das importantes decisões do Supremo Tribunal Federal, que regulamentou a união estável entre pessoas do mesmo sexo em 2011 e enquadrou a homofobia e a transfobia como tipo penal definido na Lei do Racismo (Lei 7.716/1989) em junho de 2019, o que se observa é ainda uma discussão no congresso do reconhecimento ou não dos direitos e da existência dessas famílias.¹⁹

“Certa vez uma diretora da escola me chamou após uma reunião de pais. Ela me contou que minha filha havia agredido um de seus coleguinhas por ele ter chamado seu pãe de sapatão. Concordei que a violência não era a saída e para minha surpresa a diretora da escola disse que minha filha precisava de um psicólogo pois aceitava muito naturalmente minha condição trans.”

—Alexandre Peixe, Pai/Avô Trans

Outros indicadores, como o fato de a taxa de mortalidade infantil ter registrado um aumento de quase 5% em 2016, encerrando assim uma sequência de decréscimo que se iniciou em 1991, são bastante preocupantes. O recrudescimento de desafios sociais históricos aponta para a necessidade de uma resposta urgente de toda a sociedade e reforça a idéia de que tanto a paternidade, quanto a maternidade não devem ser analisadas a partir de um viés meramente individual e/ou familiar. Como afirma o Art. 227 da Constituição Federal de 1988:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.²⁰

Cobrar o maior envolvimento dos pais sem também cobrar que o Estado faça a sua parte para que pais e mães tenham as condições minimamente adequadas para cuidar de seus filhos e filhas é fechar os olhos para uma questão que é social antes de ser individual.

19 Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=597005>

20 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm#art227

1.4. MENOS “AJUDA” E MAIS DIVISÃO: O TRABALHO DOMÉSTICO NÃO REMUNERADO E O COMPARTILHAMENTO DO CUIDADO

“A função do cuidador está entre as funções de maior desprestígio social, herança do nosso passado escravocrata, e que sempre foi ocupado pelas mulheres.”

—Téo Cordeiro, Fundador do Bloco Deixa que eu Cuido!

Segundo dados do Banco Mundial (2012)²¹, as mulheres representam globalmente cerca de 40% da força de trabalho, número que chega perto de 45% no Brasil. No entanto, os homens não ocuparam sua parcela na divisão das tarefas domésticas e de cuidado na mesma proporção. Uma pesquisa realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016)²², aponta que as

mulheres realizam pelo menos duas vezes e meia mais trabalho doméstico não remunerado e trabalho relacionado aos cuidados do que os homens.

Esse panorama influenciado não apenas pelo machismo, mas também por questões de raça, classe, escolaridade e faixa etária, gera a conhecida dupla ou tripla jornada de trabalho feminina, descrita pela Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres (SPM):

“As mulheres fecham a conta que o sistema não fecha. O tempo das mulheres aparece como um recurso inesgotável. Mesmo que imprescindível à sobrevivência humana e à produção de bens e serviços, o trabalho de cuidado realizado pelas mulheres é desvalorizado e invisibilizado. (...) Na economia dominante, não se fala em conciliação trabalho-vida doméstica e familiar ou dupla ou tripla jornada para os homens. É como se conciliar fosse uma obrigação “natural” apenas da mulher.” (SPM, p. 22)²³

Pais afetam a dinâmica doméstica de várias maneiras, não só provendo financeiramente a família ou através do cuidado das crianças. A quantidade de tempo que os pais passam com filhas e filhos e a forma como interagem com elas/eles importa. Em outras palavras, a qualidade e a quantidade da prestação de cuidados são importantes. Atividades como trocar fraldas, dar banho, brincar, estudar, alimentar e colocar para dormir, contribuem para construção de laços entre pais, filhas e filhos, bem como para que os lares sejam mais igualitários.

“Me acostumei a ver a cara de espanto das pessoas cada vez que descobriam que era eu quem cuidava do bebê. Onde está a mãe? Quantas vezes me perguntavam isso ou então ficavam em profundo silêncio, analisando absolutamente tudo o que eu fazia e cada diálogo que eu tinha com minha filha. Alguns ainda buscavam saber um pouco mais, se eu era separado, viúvo, pai solo, pai solteiro, gay ou qualquer outra coisa que pudesse “justificar” estar ali cuidando da Luísa.”

—Fabrício Escandiuizi, pai da Luísa em tempo integral

Mas não apenas isso. Quando os homens dividem o trabalho doméstico e de cuidado não-remunerados, abrem espaço para que as mulheres também desenvolvam as suas habilidades profissionais. Isso é de suma importância não apenas para as mulheres e para as famílias, como também para o mercado de trabalho e, de forma mais ampla, para a economia.

De acordo com o Relatório Sobre a Situação da Paternidade no Mundo de 2017, há estimativas que apontam que a participação igualitária das mulheres no mercado de trabalho poderia adicionar U\$ 28 trilhões ao PIB mundial até 2025, contribuindo para a diminuição da pobreza e para o aumento do bem estar social.²⁴ Quando o perfil das pessoas em posição de liderança/chefia e de tomada de decisão é mais representativo da população, a sociedade como um todo se beneficia, e há forte evidência que aponta para a necessidade das empresas empoderarem as mulheres e construir um ambiente de trabalho mais diversificado.²⁵

É imprescindível que o setor privado compreenda que a dinâmica das relações de trabalho, dos procedimentos e das políticas internas está intimamente ligada às condições necessárias para produzir justiça social no campo da equidade de gênero. Assim, entre as dimensões que devem ser consideradas no desenho do panorama

21 Dados do Banco Mundial disponíveis em: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLFTOTL.FE.ZS>

22 Dados disponíveis em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf

23 Gênero e Autonomia Econômica para as Mulheres. Caderno de Formação – Brasília: SPM – Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, MMIRDH, 2016.

24 Woetzel, J., madgavkar, a., ellingrud, K., labaye, e., devillard, s., Kutcher, e., ... Krishnan, m. (2015). How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. Washington, dc: mckinsey and company.

25 Markel, e., Hess, r., & loftin, H. (2015). Making the business case: Women's economic empowerment in market systems development. Washington, dc: Usaid, leveraging economic opportunity (leo).

da paternidade no Brasil está a relação do setor privado e as práticas relacionadas à paternidade e ao trabalho de cuidado.

São muitas as pesquisas que comprovam os impactos negativos desse cenário, em especial para as mulheres negras, fazendo crer que hoje a necessidade mais urgente é de programas e políticas públicas que traduzam os números apresentados a seguir em medidas concretas de redução das desigualdades. Segundo dados do estudo “Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça” do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea):

Em decorrência da dupla jornada, as mulheres brasileiras trabalham, em média, 7,5 horas a mais que os homens por semana.²⁶

Tomando por base os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (Pnad), a Escola Nacional de Seguros (ENS)²⁷ identificou **o crescimento acentuado da proporção de famílias chefiadas por mulheres entre 2001 e 2015**. De acordo com o estudo, nesse período a chefia feminina aumentou 822% no arranjo casal sem filha/o e 551% no arranjo casal com filhas/os. Como o fenômeno das famílias monoparentais chefiadas por mulheres já era amplamente conhecido, a novidade apresentada pelas/os pesquisadoras/es da ENS foi o crescimento nas famílias de núcleo duplo, que representavam menos de 5% em 2001 e passaram para mais de 20% em 2015.

Somando-se os diferentes tipos de arranjos familiares – família nuclear (casal com ou sem filhos/as); monoparental feminino (mulher sem cônjuge e com filhos/as de outras pessoas); e outros arranjos, como famílias de grupos aparentados sem núcleo reprodutor, grupos de pessoas sem laço de parentesco e mulheres morando sozinha,

Famílias chefiadas por mulheres já somam 40,5% do total das famílias brasileiras.

No entanto, de acordo com o estudo, se autodenominar “chefe de família” não confere às mulheres um lar mais igualitário. Utilizando os dados da PNAD, as/os pesquisadoras/es identificaram que cerca de 45% dos homens que se declaram chefes de famílias nucleares afirmam não executar qualquer afazer doméstico; aproximadamente 30%

26 Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-03/mulheres-trabalham-75-horas-mais-que-homens-devido-dupla-jornada>

27 Disponível em: http://www.ens.edu.br/arquivos/mulheres-chefes-de-familia-no-brasil-estudo-sobre-seguro-edicao-32_1.pdf

afirmam realizar no máximo 9 horas semanais e apenas 1,5% dedica mais de 30 horas a essas atividades. Por outro lado, entre as mulheres chefes de famílias nucleares, apenas 4% revelam não realizar atividades domésticas e mais de 50% despendem acima de 20 horas por semana em atividades não remuneradas em casa.

“A mulher acaba sacrificada nessas relações onde o peso desequilibrado da criação solo recai mais sobre um gênero em detrimento de outro como se fosse algo natural. E é isso, machismo e racismo andando juntos e misturados.”

—Leonardo Bento, Pai da Aísha Helena e da Naíma

Tanto os dados levantados anualmente pela PNAD quanto outras pesquisas²⁸ que vêm sendo realizadas sobre o assunto confirmam a profunda disparidade de gênero observada nas famílias brasileiras.

O objetivo de promover a responsabilização dos homens por metade do trabalho doméstico e de cuidado não remunerado continuará distante enquanto as famílias enfrentarem dificuldades econômicas extremas e/ou não tiverem acesso a programas, serviços e iniciativas públicas voltados à promoção do desenvolvimento integral das crianças.

O período observado entre o primeiro relatório Situação da Paternidade no Brasil e o atual representou o maior crescimento da taxa de desocupação da série histórica da PNAD Contínua, que teve início em 2012. A taxa de desocupação entre as mulheres passou de 12,7%, no primeiro semestre de 2016, para 15% no primeiro semestre de 2018; entre os homens, o aumento foi de 9,5% para 11.6%.

“Durante muito tempo foi comum dizer ‘se não tem dinheiro, que não faça filhos!’ Mas será que o ciclo de injustiças nos privará até da beleza da hereditariedade?”

—Diego Francisco, Pai do Antônio, marido da Aline

28 Para mais informações, recomendamos a leitura do Capítulo Paternidade e Mundo do Trabalho, do primeiro relatório brasileiro. Disponível em: https://sowf.men-care.org/wp-content/uploads/sites/4/2017/01/relatorio_paternidade_03b_baixa.pdf

São muitos os reflexos desse período de instabilidade política e econômica para a população, em especial para as camadas mais pobres. Dentre essas consequências, um dado recentemente divulgado pela Agência IBGE aponta que, entre 2016 e 2017, o percentual de pessoas que realizavam tarefas domésticas não remuneradas passou de 82,7% para 86,0%, sendo o crescimento entre os homens de 4,6% e entre as mulheres de 2,0%.

Apesar de qualquer mudança em direção a um maior envolvimento dos homens ser bem vinda, análises mais detalhadas precisam ser feitas para compreender o que de fato está acontecendo. O fato de que as mulheres em sua maioria já realizam essas tarefas, pode explicar em parte o maior crescimento observado entre os homens. Mesmo assim, ainda há uma diferença significativa entre homens e mulheres, conforme aponta a Agência IBGE:

- **92,6% das mulheres realizam tarefas domésticas não remuneradas, contra 78,7% dos homens;**
- **as mulheres continuam dedicando quase o dobro de tempo a essas atividades, 20,9 horas/semana, contra 10,8 horas/semana dos homens.**

Desta forma, para que o cenário de desigualdade de gênero diminua mais rapidamente sem expor as famílias a diversas situações de vulnerabilidade, é preciso pôr em prática instrumentos legais e políticas públicas sólidas voltados à garantia de direitos das mulheres e à equidade de gênero.²⁹

O relatório global de 2017 apresentou um posicionamento similar ao propor que medidas voltadas à redução da pobreza e à assistência infantil pública e de qualidade sejam vistas como o “foco político” de profissionais e instituições que atuam com a temática.

²⁹ Dentre elas, estão as criadas e mantidas desde o início dos anos 2000: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, em 2002; Política Nacional de Atenção Integral à Saúde da Mulher, em 2004; Programa Pró-Equidade de Gênero, em 2005; Lei 11.340 (Lei Maria da Penha), em 2006; Política Nacional de Planejamento Familiar, em 2007; Política Nacional de Atenção Integral à Saúde dos Homens, em 2009 e a Rede Cegonha (Portaria n. 1.459), em 2011.





2. POLÍTICAS DE SAÚDE PARA O ENVOLVIMENTO DOS PAIS

2.1. PATERNIDADE, CUIDADO, GÊNERO E SAÚDE: A POLÍTICA NACIONAL DE ATENÇÃO INTEGRAL À SAÚDE DO HOMEM (PNAISH)

“Passei a ter mais tempo para coisas importantes da vida, como unicórnios, nome das flores, descobrir rimas, música e brincadeiras. (...) Passei a rir mais com menos. Passei a me cuidar. Voltei a fazer exames anuais. Voltei a praticar esportes como fazia há dez, quinze anos. Por incrível que pareça, achei tempo e passei a ler mais.”

—Fabrício Escandiuzzi, Pai da Luísa em Tempo Integral

Como o subtítulo “Tempo de Agir” este relatório traz em si um sentido de urgência. Nessa seção, focamos na principal política pública relacionada a paternidade existente no país, que tem se mostrado uma **valorosa ferramenta de difusão da importância do maior envolvimento dos homens/pais com a paternidade**: a Política Nacional de Atenção Integral à Saúde do Homem (PNAISH).

Inspirada por conferências internacionais e nacionais sobre população e desenvolvimento, sobre mulheres, e sobre saúde coletiva, e contando com ampla participação da academia e de organizações da sociedade civil, a PNAISH foi instituída em 2009 no âmbito do Sistema Único de Saúde. Essa política³⁰ traz como diretriz principal a promoção de ações de saúde para homens de 20 a 59 anos, reconhecendo a perspectiva relacional de gênero como um forte determinante de saúde para essa população.

São conhecidos os fatos de que, em comparação com as mulheres, os homens brasileiros usam menos os serviços de atenção básica (preventiva) e mais os de atenção especializada e de emergência (quando a doença ou dano já está instalado); fumam mais; consomem mais bebidas alcoólicas e outras drogas; e se alimentam de forma menos saudável. Somado a isso, há o fenômeno das causas externas – homicídios, suicídios,

³⁰ Até hoje, apenas a Irlanda e a Austrália possuem políticas similares.

acidentes de trânsito e acidentes de trabalho – às quais os homens estão expostos de maneira muito desproporcional em relação à divisão por sexo da população.

É necessário que leituras de gênero sejam acompanhadas por análises que foquem nas interseccionalidades, como geração, raça, classe e orientação sexual, tendo em vista que “homens” e “mulheres” não são grupos homogêneos.

A Coordenação Nacional de Saúde do Homem (CNSH/Dapes/SAS) do Ministério da Saúde (MS), responsável pela implementação da PNAISH, **trabalha com cinco (05) eixos de atuação centrais, sendo um deles, o eixo Paternidade e Cuidado.** Nos últimos anos, o tema tem alcançado grande destaque dentro da Política, sendo melhor acolhido e assim, ganhando maior capilaridade na rede SUS.

Esse eixo tem como objetivo principal estabelecer uma cultura de cuidado de mão dupla entre os homens, à medida em que estimula um maior envolvimento com o processo da gestação, parto, pós-parto e cuidados infantis, ao mesmo tempo em que atua como uma “porta de entrada positiva” para os homens em serviços de saúde.

Desde 2009, a CNSH lançou uma série de campanhas e ações voltadas à temática, dentre elas o curso de Ensino à Distância (EAD) *“Pai Presente: Cuidado e Compromisso”*. Dentre os aspectos positivos dessa coordenação, está a frequente parceria com instituições universitárias e com diferentes ONG brasileiras, como o Instituto Papai e o Instituto Promundo.

Uma das mais recentes iniciativas da CNSH é o “Pré-Natal do Parceiro”. Essa estratégia visa sensibilizar gestores e profissionais de saúde para a importância do envolvimento dos homens em todas as ações voltadas aos direitos sexuais e direitos reprodutivos e aos cuidados posteriores com o crescimento e desenvolvimento das crianças.

Além de objetivar fortalecer o vínculo e cuidado do futuro pai com sua/seu filha/o e com a mãe da criança, o “Pré-natal do Parceiro” também busca funcionar como uma espécie de “porta de entrada” dos homens na Atenção Básica da saúde.



O “PRÉ-NATAL DO PARCEIRO” DA CNSH³¹:

Passo 1: Incentivar a participação do parceiro ou futuro pai nas consultas de pré-natal e atividades educativas, onde poderá tirar dúvidas e se preparar adequadamente para exercer o seu papel durante a gestação, parto e pós-parto;

Passo 2: Explicar a importância e ofertar a realização de alguns exames de rotina, como o teste de VDRL para detecção de Sífilis, Pesquisa de Anticorpos Anti-HIV-1 e HIV-2, dosagem de Glicose, aferição de pressão arterial e verificação de peso e cálculo de IMC;

Passo 3: Atualizar o cartão de vacinação do parceiro ou futuro pai conforme a situação vacinal encontrada;

Passo 4: Orientar os futuros pais sobre hábitos saudáveis e realizar palestras e rodas de conversa com temas variados, como por exemplo, a questão de gênero e seu impacto para as vidas de homens e mulheres;

Passo 5: Expor a relevância de sua participação no pré-parto, parto e puerpério, falar dos benefícios que ele pode trazer e dar exemplos do que ele poderá fazer, como cortar o cordão umbilical, ter contato pele-a-pele com a/o bebê logo após o nascimento, incentivá-lo a ajudar com a amamentação, dividir todas as tarefas de cuidado etc.

³¹ Conheça mais sobre o *Guia do Pré-Natal do Parceiro para Profissionais da Saúde* em http://portal.arquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2016/agosto/11/guia_PreNatal.pdf

Apesar do quadro de dificuldades no Brasil, a CNSH tem conseguido manter e até expandir algumas de suas ações, em especial na Atenção Básica. Como descrito pela equipe da CNSH, os esforços empreendidos desde 2016 têm se concentrado na disseminação de informação e capacitação de gestores/as e profissionais de saúde. Seguem abaixo algumas ações descritas pela equipe dessa Coordenação³².

AÇÕES DA COORDENAÇÃO NACIONAL DA SAÚDE DO HOMEM NO EIXO PATERNIDADE E CUIDADO

- **Curso EaD “Promoção do Envolvimento dos Homens na Paternidade e no Cuidado”.** Em parceria com o Promundo-Brasil, a Comunidade de Práticas e o Ambiente Virtual de Aprendizagem do SUS (AVASUS), o curso de 60 horas é direcionado para profissionais da saúde e gestores/as e tem como objetivo principal discutir questões relacionadas ao exercício da paternidade e do cuidado com o gênero, a sexualidade, a diversidade sexual, as masculinidades e a violência, com foco na área da saúde. Aproximadamente cinco (05) mil pessoas já foram certificadas e o curso continua disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem do SUS – AVASUS. <https://avasus.ufrn.br/local/avasplugin/cursos/curso.php?id=77>
- **Curso Ead “Pai Presente Cuidado e Compromisso”.** Curso de curta duração – 12 horas – direcionado à crescente demanda de pais e ou futuros pais sobre como se envolver em todo o processo de planejamento reprodutivo, pré-natal, parto e pós-parto e com os cuidados voltados ao desenvolvimento da criança. O curso preenche o requisito apresentado pela Lei n. 13.257/2016 – Marco Legal da Primeira Infância – que condiciona o direito aos 15 dias adicionais de licença-paternidade à participação em “programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável”. Mais de 20 mil pessoas já foram certificadas e o curso continua disponível. <https://avasus.ufrn.br/local/avasplugin/cursos/curso.php?id=67>
- **Disseminação do “Guia do Pré-Natal do Parceiro para Profissionais de Saúde”.** Até o momento foram realizadas 33 oficinas de

lançamento/treinamento voltadas ao Guia em 20 estados e no Distrito Federal, resultando na sensibilização de mais de três (03) mil e 200 gestores/as e profissionais de saúde com perfil de multiplicadores/as. http://portalarquivos.saude.gov.br/images/pdf/2016/agosto/11/guia_PreNatal.pdf

- **Lançamento da Portaria nº 1.474, de 8 de setembro de 2017.** Cria o procedimento SIGTAP “Consulta Pré-Natal do Parceiro” e medidas voltadas ao acompanhamento da realização de teste rápido do HIV e Sífilis não apenas para a gestante, mas também para o pai/parceiro. Observa-se no Sistema de Informações Ambulatoriais do SUS (SIA/SUS), que de outubro de 2017 a junho de 2018 foram registradas mais de 2.400 consultas de Pré-Natal do Parceiro em 105 municípios de 16 Unidades Federativas.,
- **Lançamento do Vídeo da Estratégia de Pré-Natal do Parceiro no VivaMaisSUS.** Plataforma que aborda temas voltados à saúde e ao bem estar de brasileiras/os em um formato de websérie. Através dessa plataforma, é possível conhecer e acompanhar de perto o trabalho de profissionais de saúde do SUS envolvendo diversos temas, como o Pré-Natal do Parceiro, abordado em episódio lançado em junho de 2018. http://portalarquivos.saude.gov.br/campanhas/vivamaissus/prenatal_index.html

32 Agradecemos ao Coordenador da CNSH, Dr. Francisco Norberto e à Assistente Técnica Michelle Leite, responsável pela condução do eixo de Paternidade e Cuidado.

2.2 A PESQUISA CONTÍNUA “SAÚDE DO HOMEM: PATERNIDADE E CUIDADO”

Outra ação da CNSH, a pesquisa *Saúde do Homem: Paternidade e Cuidado*³³, tem sido realizada em parceria com o Departamento de Ouvidoria do SUS, em caráter contínuo, e tem como objetivo obter dados sobre o acesso, acolhimento e cuidados com a saúde masculina nos serviços públicos de saúde e levantar informações sobre o envolvimento dos pais/parceiros no pré-natal, nascimento e cuidados com a criança.

A partir dos contatos fornecidos por 117.160 mulheres que tiveram crianças nascidas no SUS em 2015, a terceira etapa da pesquisa entrevistou por telefone 37.322 pais/parceiros que tiveram seus filhos no SUS, entre março de 2017 e março de 2018. A pesquisa contemplou pais/parceiros/cuidadores das 27 Unidades da Federação (UF) e traçou o seguinte perfil sócio-demográfico:

- Faixa etária: 30 a 39 anos (46,22%), 20 a 29 anos (31,92%). Juntas essas faixas etárias somam 78,14% do total de pais/parceiros;
- Escolaridade: 40,21% possuem o nível médio completo e 26,25% o nível fundamental incompleto;
- Renda: 60,31 % entre 1 e 2 salários mínimos; 17,30% mais de dois e menos de cinco e 12,67% menos de um SM.
- Estado civil: 49,92 % casados, 23,45% em união estável e 22,35% solteiros.
- Raça/Cor: 51,18 % dos pais são pardos, 31,37% brancos e 12,46% pretos (63,64% negros).

33 Fonte: <http://portal.arquivos2.saude.gov.br/images/pdf/2018/agosto/16/Relatorio-Brasil-Pesquisa-Saude-do-Homem-III-etapa.pdf>

A pesquisa também traz dados importantes sobre outros temas de grande relevância para o campo da paternidade e cuidado no Brasil, como a aplicação da Lei no 11.108, de 2005 – Lei do Acompanhante – que garante às parturientes o direito à presença de um(a) acompanhante de sua escolha durante todo o período de trabalho de parto, parto e pós-parto imediato, no âmbito do SUS³⁴. A presença de um/a acompanhante de escolha da gestante é uma das recomendações da Organização Mundial de Saúde (OMS) para a humanização do parto e nascimento. Diversos relatos científicos têm evidenciado que a presença de acompanhante durante o pré-parto, parto e pós-parto pode favorecer no processo fisiológico da parturiente, diminuindo o período de internação e recuperação e aumentando a sensação de bem estar da mãe e do/a recém nascido/a.

Ao indagar sobre o acompanhamento (estar presente no hospital) durante o nascimento de suas/seus filhas/os, a pesquisa da CNSH aponta para melhora do quadro dos homens, mas uma piora em sua presença na sala de parto durante o nascimento. Na primeira etapa da pesquisa realizada com os homens que foram pais em 2013, 37% dos entrevistados afirmaram acompanhar o nascimento do filho e, desses, 58% estavam na sala de parto durante o nascimento. Na terceira etapa, em 2016, 80% dos 37.322 homens entrevistados responderam que estavam no hospital, porém

Apenas 41% dos homens estavam na sala de parto no momento do nascimento. Quando questionados porque não estavam ao lado da parceira durante o momento do parto, 24% em 2013 e 31% em 2016 afirmaram que o serviço de saúde não permitiu.

Diante desses dados observa-se que é necessária uma qualificação de gestores e profissionais de saúde para implementar a Estratégia Pré-Natal do Parceiro e uma sensibilização da população sobre o assunto, o que pode contribuir significativamente para um aumento dos vínculos entre pai, mãe e filhas/os; a prevenção e diminuição da transmissão de IST/HIV; a ampliação e melhoria do acesso e acolhimento dos homens nos serviços de saúde; a diminuição dos índices de morbimortalidade da população masculina e, ao mesmo tempo, para a equidade de gênero.

34 Monitoramentos realizados apontaram que o direito nem sempre estava garantido às famílias. É possível realizar denúncias para a Ouvidoria do SUS no telefone 136, no caso de violação e descumprimento da lei no âmbito da saúde pública.

3. LICENÇA PARENTAL E LICENÇA PATERNIDADE

3.1 LICENÇA PATERNIDADE

“Como a chegada dos meninos seria numa sexta, solicitei a licença paternidade para a segunda-feira, o que me também foi negado, pois legalmente ela deveria iniciar no dia da chegada e ser contada em dias corridos. Assim, na prática, a minha licença paternidade consistiu na sexta, sábado, domingo, segunda e terça-feira”

—Chico Lacerda, Professor, cineasta, pai do Isaac e João Henrique

A política de licença de paternidade brasileira segue o modelo de vários outros países da América Latina - ou seja, licenças de curta duração com todos os direitos e ganhos garantidos durante o período. Atualmente, há poucas estimativas confiáveis sobre o percentual de pais que tiram licença paternidade no Brasil, mas dado que a participação das mulheres na força de trabalho é altamente dependente das políticas de licenças e da medida em que os homens tiram a licença paternidade, o crescimento econômico continuado do Brasil também está fortemente vinculado à garantia de que os pais se sintam confiantes para tirar a sua licença e satisfazer seu desejo se envolverem na vida de seus filhos.

De acordo com a Campanha MenCare, a licença paternidade ou mesmo a licença parental não irão, por si só, transformar dinâmicas domésticas profundamente enraizadas ou modificar a forma como as sociedades enxergam a importância do cuidado. No entanto,

A licença paternidade/ licença parental representam um passo vital para o reconhecimento da importância da divisão do cuidado das crianças e uma importante estratégia de equidade de gênero para o ambiente doméstico, para o universo do trabalho e para a sociedade como um todo.



No Brasil, a primeira iniciativa³⁵ em prol da Licença Paternidade (LP) veio através da Assembléia Nacional Constituinte de 1987-1988, quando uma proposta de oito (08) dias foi derrotada na Câmara dos Deputados. Após negociações, seguindo modelo similar ao de vários outros países da América Latina, a licença foi fixada em cinco (05) dias consecutivos sem prejuízo do salário durante esse período. Cabe ressaltar que como informa o texto da Constituição, esse direito até hoje não foi “disciplinado”, ou seja, nenhuma lei foi aprovada sobre o assunto.

§ 1o Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da LP a que se refere o inciso é de cinco dias (Constituição Federal, 1988).

Nos últimos 30 anos, com destaque para os últimos 10, mais de 20 Projetos de Lei já tramitaram na Câmara dos Deputados e no Senado Federal buscando disciplinar e por vezes ampliar a licença.

Um cenário diferente tem sido observado em nível local, onde algumas Assembléias Legislativas Estaduais e Câmaras de Vereadores ampliaram a LP de seus servidores para até 30 dias, conforme o quadro.



35 O artigo 473 da CLT de 1943 estabelecia que os pais podiam se ausentar do trabalho durante um dia útil, sem prejuízo do salário para que pudessem realizar o registro civil do recém-nascido.

TABELA 3: LICENÇA PATERNIDADE PARA SERVIDORES ESTADUAIS POR UF

Estados	Municípios
Acre: 15 dias (Lei 261/2013)	Rio Branco: 15 dias (Lei 1794/2009)
Amapá: 15 dias (Lei 1003/2006)	Macapá: 15 dias (Lei 122/2018)
Amazonas: 15 dias (Lei 3557/2010)	Manaus: 15 dias (Lei 1771/2013)
Pará: 10 dias (Lei 5810/1994)	Belém: 5 dias (Lei 7502/1990)
Rondônia: 20 dias (Lei 389/2016)	Porto Velho: 20 dias (Lei 723/2018)
Roraima: 20 dias (EC 46/2016)	Boa Vista: 15 dias (Lei 003/2012)
Tocantins: 5 dias (Lei 1818/2007)	Palmas: 5 dias (Lei 8/1999)
Alagoas: 5 dias (Lei 5247/1991)	Maceió: 5 dias (Lei 4973/2000)
Bahia: 20 dias (PL 21795/2016)	Salvador: 5 dias (Lei 1/1991)
Ceará: 30 dias (PL 28/2015)	Fortaleza: 5 dias (Lei 6794/1990)
Maranhão: 20 dias (Lei 10464/2016)	São Luís: 5 dias (Lei 4615/2006)
Paraíba: 8 dias (2015)	João Pessoa: 30 dias (Lei 11794/2009)
Pernambuco: 15 dias (Lei 91/2007)	Recife: 20 dias (PL 24/2017)
Piauí: 5 dias (Lei 15250/2013)	Teresina: 5 dias (Lei 13/1994)
Rio Grande do Norte: 5 dias (CF 1988)	Natal: 20 dias (Emenda à Lei 8/2013)
Sergipe: 5 dias (Lei 113/3005)	Aracajú: 8 dias (PLs/n 2012)
Distrito Federal: 30 dias (DL 37669/2016)	
Goiás: 20 dias	Goiânia: 20 dias (Lei 298/2016)
Mato Grosso: 5 dias (Lei 263/2006)	Cuiabá: 10 dias (Lei 93/2003)
Mato Grosso do Sul: 5 dias (Lei 1102/1990)	Campo Grande: 20 dias (Lei 5789/2016)
Espírito Santo: 20 dias (LC 46/2017)	Vitória: 20 dias (Lei 9199/2017)
Minas Gerais: 45 dias (CF 1988)	Belo Horizonte: 5 dias (Lei 7169/1996)
Rio de Janeiro: 30 dias (Lei 7280/2016)	Rio de Janeiro: 20 dias (Emenda 21/2014)
São Paulo: 5 dias (Lei 10261/1968)	São Paulo: 6 dias (Lei 10726/1989)
Paraná: 5 dias (Dec. 4658/1898)	Curitiba: 5 dias (CF 1988)
Rio Grande do Sul: 30 dias (DO 81/2018)	Porto Alegre: 20 dias (LCM 800/2016)
Santa Catarina: 15 dias (LC 447/2009)	Florianópolis: 15 dias (LCM 291/2007)

Mesmo com o crescente debate e as eventuais polêmicas que envolvem o tema, pouco é sabido sobre o uso da licença paternidade por parte dos homens. O primeiro relatório Situação da Paternidade no Mundo (SOWF, 2015) atesta que a maioria das pesquisas que evidencia os benefícios da Licença Paternidade ainda é oriunda de países ricos.

A pesquisa telefônica “Saúde do Homem e Paternidade” (CNSH e Ouvidoria do Ministério da Saúde), de 2016, apontou que 48,9% dos entrevistados haviam usufruído da LP e 50,6%, não. Esse cenário praticamente não modificou no levantamento realizado em 2017. Contando com uma amostragem em algumas cidades do Brasil, o estudo IMAGES (Promundo, 2012)³⁶ trouxe um cenário um pouco melhor, quando 61% dos homens afirmaram terem tirado a licença no nascimento de seu/ua último/a filho/a. Em ambas as pesquisas, uma constante foi a resposta dada para não terem tirado a licença: “trabalhavam por conta própria e não podiam parar”.



36 Barker, G. y Aguayo, F. (coords) (2012) Masculinidades y Políticas de Equidad de Género: Reflexiones a partir de la Encuesta IMAGES y una revisión de políticas en Brasil, Chile y México. Rio de Janeiro: Promundo.

3.2 O MARCO LEGAL DA PRIMEIRA INFÂNCIA

A Lei nº 13.257 – Marco Legal da Primeira Infância³⁷ – foi sancionada no dia 8 de março de 2016 pela presidenta Dilma Rousseff com o intuito de dispor, em consonância com o Estatuto da Criança e do Adolescente³⁸ (Lei 8.069/1990), sobre as Políticas Públicas para as crianças até seis (06) de idade.

Importante mencionar que a aprovação dessa Lei contou com destacada atuação de diversas/os ativistas e instituições, estando muitas delas reunidas na Rede Nacional Primeira Infância (RNPI). O trabalho da RNPI se fez presente durante todas as etapas de elaboração e votação dessa Lei, em especial através do fomento de debates, no formato de seminários e assembléias que engajaram um grande número de pessoas de esferas governamentais e não governamentais. Através de seu Grupo de Trabalho Homens pela Primeira Infância, criado em 2015, a RNPI também conseguiu pautar com sucesso a temática da paternidade.

Dentre as medidas voltadas aos homens/pais, destaca-se a ampliação da licença paternidade para mais 15 (quinze) dias, além dos 5 (cinco) já assegurados. Essa ampliação foi garantida a partir da alteração da Lei no 11.770/08, que criou o Programa Empresa Cidadã e em sua origem já contemplava a possibilidade de acréscimo de dois (02) meses à licença maternidade.³⁹

Além do pré-requisito de trabalhar em uma empresa cadastrada no Programa Empresa Cidadã⁴⁰, essa prorrogação é atrelada à “(...) comprovada participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.” Como foi assinalado no relatório brasileiro de 2016, mesmo reconhecendo a importância de tais programas ou atividades (quando realizados com embasamento teórico e metodológico adequado), não havia nenhuma legislação garantindo sua realização, o que poderia ser um obstáculo para a obtenção dos 15 dias adicionais.

37 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13257.htm

38 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8069.htm

39 Originalmente, o projeto propunha a LP de 30 dias, nos moldes da Lei no 11.770/08. No entanto, após debates e negociações ocorridos na Câmara dos Deputados, o texto final estabeleceu a prorrogação por 15 dias, além dos cinco (05) estabelecidos no § 1º do Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

40 Servidores públicos federais também têm direito aos benefícios dessa Lei e estados e municípios também têm adotado a licença estendida

Ainda em 2016 o Ministério da Saúde via Coordenação Nacional de Saúde do Homem, lançou o curso de educação à distância “Pai Presente: Cuidado e Compromisso” com duração de 12 horas, que pode ser usado pelos futuros pais como “programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável”. Em pouco tempo, o curso, disponível no Ambiente Virtual de Aprendizagem do SUS (AVASUS) já certificou mais de 20 mil pessoas⁴¹.

Outras medidas que incentivam maior participação paterna dentro do texto do Marco Legal estão no Artigo 37, que confere aos pais o

Direito de “até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e demais exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira” e “1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica”.

Apesar dos avanços e do alcance observados por essa legislação ainda serem tímidos para assegurar uma mudança no cenário de grande desigualdade de gênero existente no Brasil, ela é um avanço por representar uma rara Lei a abordar a importância específica do papel dos pais (para além do papel de provedor) para a criação e para o bem-estar das crianças.

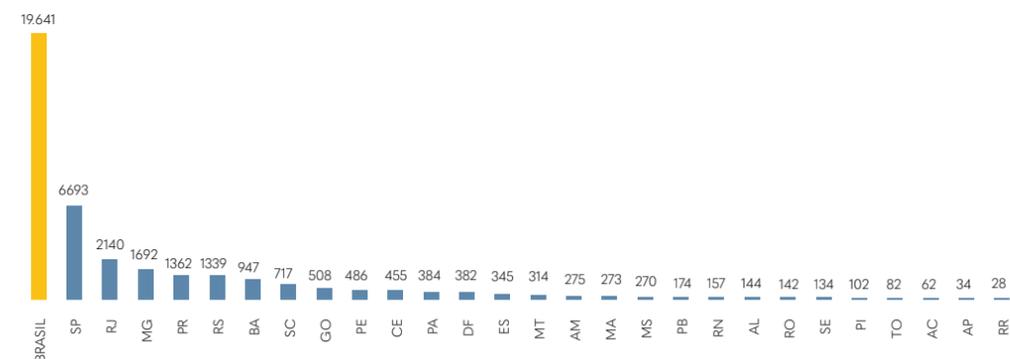
Infelizmente, até 2017 apenas 12% das 160 mil empresas elegíveis haviam aderido ao Programa Empresa Cidadã. Dessa maneira, a esmagadora maioria dos novos pais brasileiros continua sem poder desfrutar desses novos benefícios⁴². Dados de 2018 apontam para um pequeno crescimento na adesão, totalizando 21.246 empresas cadastradas no Programa⁴³.

41 O curso está permanentemente aberto e pode ser acessado em: <https://avasus.ufrn.br/local/avasplugin/cursos/curso.php?id=67>

42 Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/emprego/licenca-paternidade-de-20-dias-so-oferecida-em-12-das-empresas-21696902>

43 Dados de 2018 apontam para um pequeno crescimento na adesão, totalizando 21.246 empresas cadastradas no Programa. Disponível em: http://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/empresa_cidada_10_05_18.xls/view

TABELA: CADASTRO DE EMPRESAS CIDADÃS POR UF-BRASIL PATERNIDADE E CUIDADO



Elaboração pela CNSH/MS em 2017.

O Projeto de Lei do Senado 240/2017⁴⁴ busca contornar essa lenta adoção das empresas ao propor a universalização da licença paternidade de 20 dias para todos os trabalhadores formais.

No entanto, mesmo que todas as empresas um dia se inscrevam no Programa Empresa Cidadã, o significativo e cada vez maior número de homens que trabalham sem vínculos formais (sem carteira assinada) continuará mantendo grande parcela dos pais distante desse benefício.

Assim, o ideal é que todos os pais possam usufruir desse importante direito, sejam eles trabalhadores formais ou informais. Enquanto esse cenário ideal não se concretiza, algumas empresas têm tomado a iniciativa de conceder maiores licenças para seus funcionários, o que em última instância pode contribuir para influenciar a mudança cultural necessária em direção a paternidades e a legislações mais que sejam engajadas com o cuidado das crianças e, ao mesmo tempo, com a igualdade de gênero.

44 Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/08/02/de-sua-opinio-projeto-amplia-licenca-paternidade-para-20-dias>

EMPRESAS E INSTITUIÇÕES COM LICENÇA PATERNIDADE ESTENDIDA

Natura: 40 dias

Johnson & Johnson: 40 dias úteis

Pinterest: 6 semanas de licença remunerada e possibilidade de jornada de meio período nas 4 semanas seguintes

Mastercard: 56 dias, sendo 20 imediatos ao nascimento e 36 ao longo do primeiro ano de vida

Open Society: 3 meses com remuneração total e 3 meses com 70% da remuneração

Spotify: 6 meses ao longo dos 3 primeiros anos da criança

ASBZ Advogados: 6 meses

Assurant: 30 dias

Boa parte da resistência encontrada para a regulamentação e a ampliação da licença paternidade ou mesmo o estabelecimento de uma licença parental, têm relação com supostos prejuízos econômicos para empresas, para a previdência pública ou para a economia como um todo. Além da ausência de estudos que comprovem tais prejuízos, cabe questionar se os cálculos e argumentos econômicos que comumente mostram-se contrários à extensão dessa licença levam em consideração o impacto negativo da desigualdade de gênero para a economia e para o lucro das empresas brasileiras.⁴⁵

De acordo com o relatório Situação da Paternidade no Mundo (SOWF, 2015),

Há evidências crescentes em diversos países de que o aumento da licença-paternidade e/ou da licença-parental é bom para os negócios, à medida em que proporciona um melhor ambiente de trabalho para homens e mulheres.

Ou seja, essa medida possui grande potencial para refletir positivamente para a igualdade de gênero e para o fortalecimento econômico dos países.

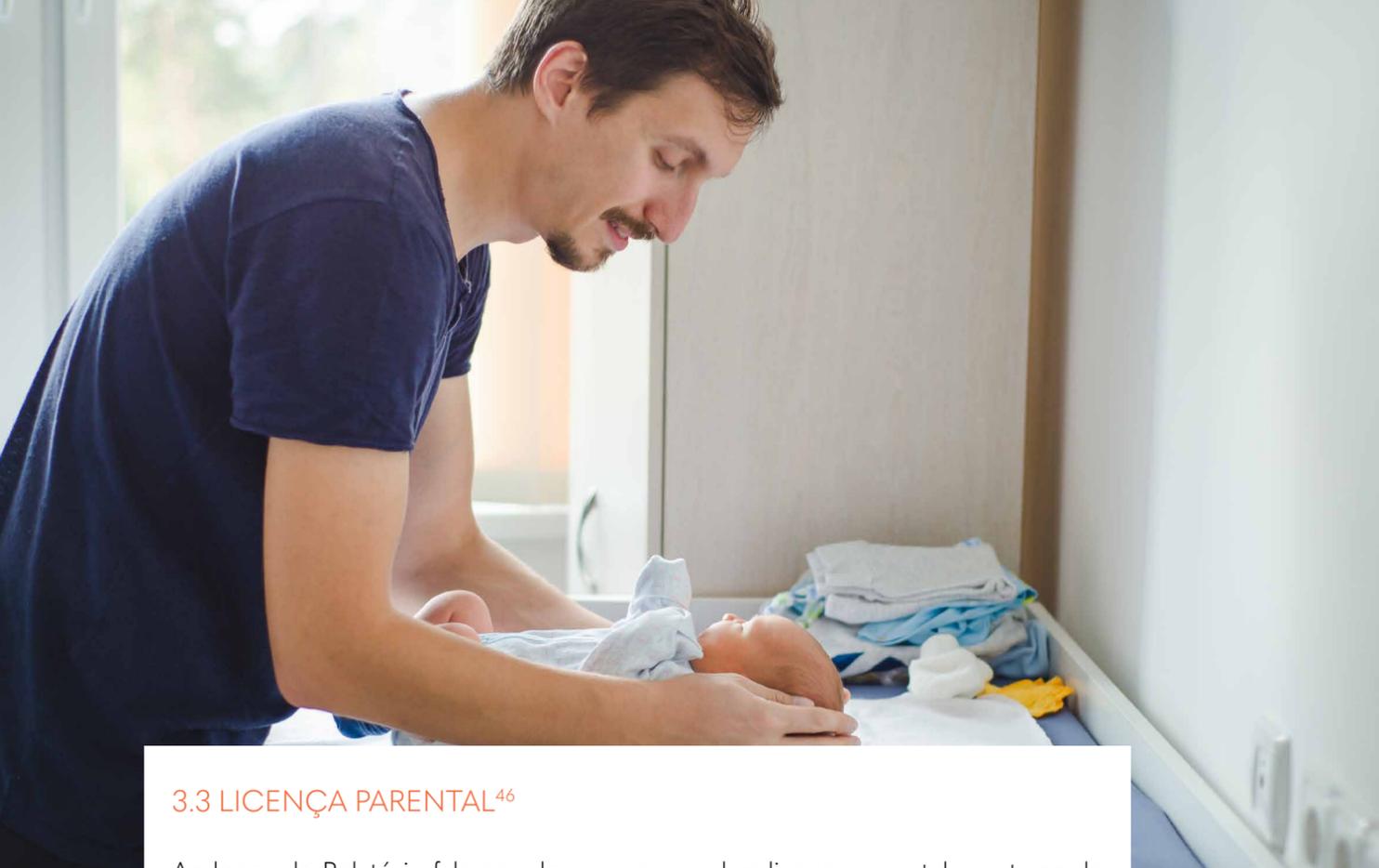
⁴⁵ Daniel Costa Lima (2014). *Paternidade: uma revolução dos afetos*. Disponível em: <http://primeirainfancia.org.br/paternidade-uma-revolucao-dos-afetos/>

OUTRAS LEGISLAÇÕES PARA O ENVOLVIMENTO DOS HOMENS NA PATERNIDADE

Lei nº 11.108, de 2005: Lei do Acompanhante: Garante à parturientes o direito à presença de um(a) acompanhante de sua escolha durante todo o período de trabalho de parto, parto e pós-parto imediato, no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS. No entanto, mesmo após 10 anos de sua sanção, essa Lei continua sendo descumprida por muitos(as) profissionais de saúde e gestores(as) de maternidade, principalmente, quando o(a) acompanhante escolhido(a) é um homem, em geral, o pai. O SUS disponibiliza o número 136 para denúncias de violação desse direito na rede pública de saúde.

Lei nº 13.058, de 2014: Lei da Guarda Compartilhada: Estabelece que o tempo de convívio do pai e da mãe deve ser dividido de forma equilibrada, tendo em vista os interesses de filho(s) ou filha(s). Em caso de não acordo sobre a guarda, ambos poderão exercer o poder familiar, a menos que um deles abra mão desse direito.

De acordo com o IBGE, entre 2001 e 2011, o percentual de divórcios no Brasil que terminou com a guarda de crianças dadas às mulheres oscilou de 89,7% para 87,6%. Em 2001, 2,7% das separações optavam pela guarda compartilhada, número que subiu de 5,4% em 2011; passando para 7,5% em 2014 e 12,9% em 2015.



3.3 LICENÇA PARENTAL⁴⁶

Ao longo do Relatório falamos algumas vezes sobre licença parental, um tema de grande relevância e ainda pouco debatido no Brasil. Os relatórios globais da MenCare citam a importância dessa medida para o bem-estar das crianças e para diminuir a desigualdade entre homens e mulheres.

A licença parental está presente em países como Canadá, Cuba, Dinamarca, Espanha, Finlândia, Islândia, Japão, Noruega, Nova Zelândia e Suécia, sendo esse último o caso mais emblemático por ter sido estabelecida em 480 dias em 1974. Entretanto, desde a sua implementação, uma série de medidas de incentivo tiveram que ser criadas para aumentar o envolvimento dos pais suecos, que nos primeiros anos tiravam apenas 10% dos dias. Desde 1995 a legislação sueca passou a estabelecer uma cota obrigatória e não-transferível para os homens, inicialmente de 30 dias, depois de 60 e, em 2016, chegando a 90 dias, sendo os demais 390 dias negociáveis entre pais e mães.

O resultado dessas mudanças foi o aumento dos dias retirados pelos pais, que vem crescendo ano após ano e deve chegar a uma situação de paridade em 2035.

⁴⁶ Adaptado do texto de Mariana Azevedo, extraído do Relatório A Situação da Paternidade no Brasil 2016.

Presente em diversos países, essa licença parte do princípio de que pais e mães devem ter a mesma responsabilidade no cuidado de filhos e filhas e a mesma chance de desenvolver tais aptidões. Além disso, por se focar na ideia de “pessoas cuidadoras de crianças” e não no binarismo tradicional de pai/homem, mãe/mulher, este modelo atende e respeita os direitos da população LGBTI.

No caso de famílias monoparentais formadas por um homem e seu(s)/sua(s) filho(s)/filha(s) e famílias homoafetivas constituídas por casais de homens, a inadequação do atual modelo de licenças maternidade e paternidade se torna mais evidente e revela a ideia subjacente de que sempre se espera que haja uma mulher disponível para cuidar das crianças. Além de proporcionar um maior tempo de licença para que pais e mães prestem cuidados para as crianças do que o modelo de licença maternidade e paternidade, a licença parental se ajusta às diferentes configurações e necessidades

Dentre os benefícios da licença parental, está a promoção da equidade de gênero no mercado de trabalho, tendo em vista que uma divisão mais igualitária promove o acesso a melhores postos de trabalho e aumenta a possibilidade de estabilidade devido à divisão do trabalho de cuidado não remunerado.

Embora haja desigualdade entre as próprias mulheres, acarretando na dificuldade de acesso aos empregos formais por parte de mulheres negras, uma diferença tão grande entre a licença maternidade (até 180 dias desde 2012) e paternidade (até 20 dias desde 2016) na legislação atual, reforça novamente o papel de cuidado atrelado às mulheres. Com a nova legislação, a diferença entre o tempo das licenças ampliou de 115 para 160 dias a mais para as mães do que para os pais, o que foi apontado por segmentos do movimento feminista como a manutenção de uma visão tradicional – e desigual – de família.

“Nossa experiência tornou-me bastante sensível à necessidade de parâmetros específicos para as licenças maternidade e paternidade para os casos de adoção, inclusive levando em conta as especificidades de cada caso (pai ou mãe solteiros, casais hétero ou homoparentais, quantidade, idade e condição das crianças). A dedicação integral ao período de adaptação é de suma importância para a superação dos conflitos e problemas específicos da situação, e pode ser o diferencial entre uma adoção bem sucedida e uma que seja desfeita ainda nesse período.”

—Chico Lacerda, pai do Isaac e João Henrique

LICENÇA PARENTAL NA PRÁTICA NO BRASIL

No Brasil, um dos primeiros projetos de lei voltados à licença parental foi o PL nº 165 de 2006, que após três (03) anos de tramitação foi desfigurado a partir do argumento de que impactaria negativamente empregadores/as e o Instituto Nacional de Seguridade Social/INSS. Assim, quando o relatório de 2016 foi lançado, não havia sequer um projeto voltado à temática tramitando na Câmara dos Deputados ou no Senado.

Atualmente, há dois projetos em tramitação, a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 355/2017 e o Projeto de Lei (PL) nº 151/2017. A **PEC nº 355** retoma a discussão ao propor que a **licença de 180 dias seja compartilhada entre progenitores ou adotantes alternativamente**, reservando à mulher a fruição exclusiva dos primeiros 30 (trinta) dias⁴⁷. Por sua vez, o **PL nº 151** propõe a alteração dos Arts. 392, 392-A e 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para estabelecer que “a empregada gestante tem direito à licença- maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, **podendo compartilhar até 60 dias do período com seu cônjuge ou companheiro**; e que em caso de filho portador de deficiência ou com necessidade especial terá direito a licença maternidade em dobro e poderá ser compartilhada por até a metade com o cônjuge ou companheiro de forma alternada.

⁴⁷ Em agosto de 2017 essa PEC foi apensada (anexada) à PEC 166/2015, que amplia licença-paternidade para 15 dias e estende para pais adotivos.

A AMAMENTAÇÃO E AS LICENÇAS PARENTAIS

POR MARCUS RENATO DE CARVALHO*

A OMS, o Ministério da Saúde e os especialistas em Aleitamento Materno recomendamos a Amamentação por 2 anos ou mais e de forma exclusiva nos 6 primeiros meses de vida. Por isso, precisamos ampliar a Licença Maternidade de 4 para 6 meses para que a mulher possa exercer esse direito.

Inúmeros estudos demonstram que o apoio do companheiro permite que o período da Amamentação transcorra de forma mais prazerosa e duradoura, daí ser imprescindível a ampliação substancial da Licença Paternidade para no mínimo 16 semanas como é pactuado pela União Europeia. A mulher não amamenta sozinha, ela precisa de uma rede de apoio: familiar, comunitária e da sociedade.

* Pediatra, Mestre em Saúde Pública, Especialista em Amamentação pelo International Board Certified Lactation Consultant, Docente da Faculdade de Medicina da UFRJ. Editor do portal www.aleitamento.com



3.4 A PLATAFORMA DE LICENÇA-PARENTAL DA MENCARE

Tendo como base diversas pesquisas e a opinião de especialistas sobre o impacto da licença parental, a Campanha Global MenCare elaborou a seguinte plataforma sobre o assunto:

- 1. Igualitárias mulheres e homens devem ter acesso a licenças com a mesma duração.** Qualquer duração superior para as mulheres reforça a desigualdade de gênero, perpetua os salários mais baixos e inibe suas trajetórias profissionais; além de privar os homens da oportunidade de atuarem como cuidadores.
- 2. Não-transferível: as licenças devem ser garantidas como direitos individuais – desenhadas para cada responsável – e concedidas de acordo com a estratégia “quem não usa, perde”** (por exemplo, caso o homem/pai decida não utilizar os dias à que tem direito, eles não serão transferidos à sua parceira ou parceiro). É comprovado que essa medida encoraja o envolvimento de homens e mulheres e apoia as diversas estruturas familiares.
- 3. Paga de acordo com a renda de cada responsável:** para apoiar novos pais, mães e famílias e, em particular, para aumentar o uso da licença por parte dos homens, ela deve ser paga adequadamente - e, idealmente, integralmente - através de benefícios da seguridade social. Quando as licenças não são remuneradas, muitas pessoas simplesmente não têm condição de tirá-las.
- 4. Com um tempo adequado para cada responsável:** a recomendação de 16 semanas da União Europeia deve ser adotada como o tempo mínimo necessário para que pais e mães possam desempenhar adequadamente seus papéis de cuidadores/as e desenvolverem uma padrão de cuidado equitativo sustentável nas famílias.
- 5. Oferecida com proteção ao trabalho:** nenhum trabalhador ou trabalhadora deve ser demitido/a, deixar de receber aumento ou ser preterido/a em um processo de promoção por ter tirado uma licença paternidade ou maternidade.
- 6. Encorajada e incentivada:** mesmo que uma política de licença exista, se empregadores/as), colegas de trabalho e a sociedade de forma geral a desencorajam, homens (e muitas mulheres) vão deixar de utilizá-la. Empregadores/as e governos devem assegurar que mulheres e homens se sintam apoiados (as) a tirar suas respectivas licenças.
- 7. Inclusiva para todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras:** as licenças são comumente direcionadas para trabalhadores (as) formais que atuam em tempo integral. Elas, assim como outras políticas de apoio à paternidade e à maternidade devem ser disponibilizadas para as pessoas que atuam em regime de tempo parcial, em trabalhos sazonais, sob contratos curtos ou em contratos por tempo determinado (a termo).
- 8. As licenças devem ser associadas a Educação Infantil (creches e pré-escolas) pública e de qualidade e a outras políticas voltadas à garantia da equidade no cuidado infantil, particularmente para a população mais pobre.**
- 9. As licenças devem abarcar cuidadores/as e cenários de cuidado diversos:** elas devem ser oferecidas a todas e todos os cuidadores/as, incluindo casais homoafetivos, heterossexuais, adotivos e pais ou mães solteiros/as, assim como pais e mães de crianças com necessidades especiais.
- 10. As licenças nunca devem ser deixadas sob a responsabilidade de empregadoras/as e trabalhadoras/as, mas sim, serem consagradas e aplicadas por legislações nacionais e através de acordos internacionais.**



4. INICIATIVAS RECENTES DO SETOR NÃO GOVERNAMENTAL

As diversas iniciativas de organizações governamentais, não governamentais e acadêmicas brasileiras voltadas à área da saúde com o intuito de envolver os homens com a paternidade e cuidado têm sido determinante para a evolução do debate e das ações nesse campo no Brasil. Nessa seção, sem ter o objetivo de contemplar o universo das ações existentes, buscamos elencar algumas dessas ações, como referência para profissionais que atuam ou pretendem atuar no setor.⁴⁸

4.1 A PESQUISA “HELPING DADS CARE” BRASIL

Tanto globalmente quanto no Brasil, predominantemente, ainda acreditamos que cuidar é o trabalho das mulheres. Para compreender as razões pelas quais pais optam por não tirar licença paternidade e como podem envolver-se na criação de seus filhos e filhas como gostariam, Dove Men + Care e o Promundo se associaram para realizar um estudo pioneiro no Brasil - também realizado em outros 6 países. Chamado “Helping Dads Care” (Ajudando os Pais a Cuidarem) A pesquisa foi aplicada online com 1709 pessoas de 25 a 45 anos entre setembro de 2018 e novembro de 2018.

⁴⁸ Para mais informações dessas e de outras iniciativas, consultar o primeiro relatório “A Situação da Paternidade no Brasil”, disponível em <http://promundo.org.br>

Dos/as entrevistados/as, 1141 eram homens (sendo 790 pais) e 560 eram mulheres (das quais 380 eram mães). Em termos de idade, 45% dos/as participantes tinham entre 25 e 34 anos e 55% tinham entre 35 e 45 anos de idade. A maior parte da amostra se identificou como branca (55%), seguida por parda (32%), o que implica em fazer parte da população negra segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Metade da amostra residia na região Sudeste e a outra metade foi bem distribuída em todo o país. 51% disseram que estavam empregados/as em algum tipo de trabalho formal, 17% relataram estar em um trabalho informal fixo ou regular, 19% relataram ser empreendedores/as, e os 13% restantes apontaram que seus empregados eram esporádicos e não regulares. Cerca de 41% da amostra afirmou ter uma renda familiar anual de R\$ 3.000 ou menos, consistente com a distribuição de renda nacional.

PERCEPÇÕES COM RELAÇÃO À LICENÇA PATERNIDADE E LICENÇA PARENTAL

A pesquisa "Helping Dads Care" levanta questões de grande pertinência sobre o uso da licença paternidade. O fato desse tema ser objeto de raras pesquisas e estudos no Brasil torna as informações abaixo ainda mais importantes para o campo da paternidade e cuidado.

Em todos os grupos de renda, grupos etários, e em todas as regiões do Brasil, os pais que tiram licenças parentais mais longas, tiveram melhor saúde mental, melhor satisfação com sua vida e melhor satisfação com seu trabalho

De acordo com a pesquisa, **apesar do desejo expresso pela grande maioria dos homens (82%) de envolverem-se mais nos cuidados de suas filhas e filhos durante as primeiras semanas e meses de suas vidas, menos de um terço dos pais entrevistados que tinham direito à licença paternidade tiraram os cinco (05) dias previstos em Lei.**

Apenas 21% dos pais afirmaram conhecer o número de dias previstos no Marco Legal da Primeira Infância (programa Empresa Cidadã) para a licença paternidade. A grande falta de informação sobre esse Marco Legal e sobre outras legislações que abordam o tema foi identificada nas cinco regiões do país e em todas as faixas etárias.



Apesar disso, a pesquisa sugere que a maioria das/os brasileiras/os entrevistados está satisfeita com a duração da licença paternidade no Brasil: 87% dos homens e 93% das mulheres acham que as políticas de licença de paternidade em seu país são longas o suficiente.

Apesar da conscientização e satisfação com a duração das políticas de licença de paternidade, dos pais que tinham direito de se afastar do trabalho, apenas 32% dos pais tiraram de 3 a 5 dias após o nascimento ou adoção do filho/a, sendo que 27% dos pais não tiveram folga. Nossos dados mostram que os pais da região Sul-Sudeste tiveram a licença mais longa do que os pais da região Norte-Nordeste do Brasil.

Dos pais empregados no setor formal, 37% tiveram 3-5 dias de licença de paternidade, em comparação com 27% dos pais em empregos informais. Para aqueles em empregos informais, 31% dos pais não tiveram nenhuma folga após o nascimento / adoção do filho.

Entre as mães entrevistadas, apenas 10% tiveram 1 mês de folga após o nascimento / adoção do filho, enquanto 56% das mães afirmaram não ter tempo livre, um percentual bastante alarmante.

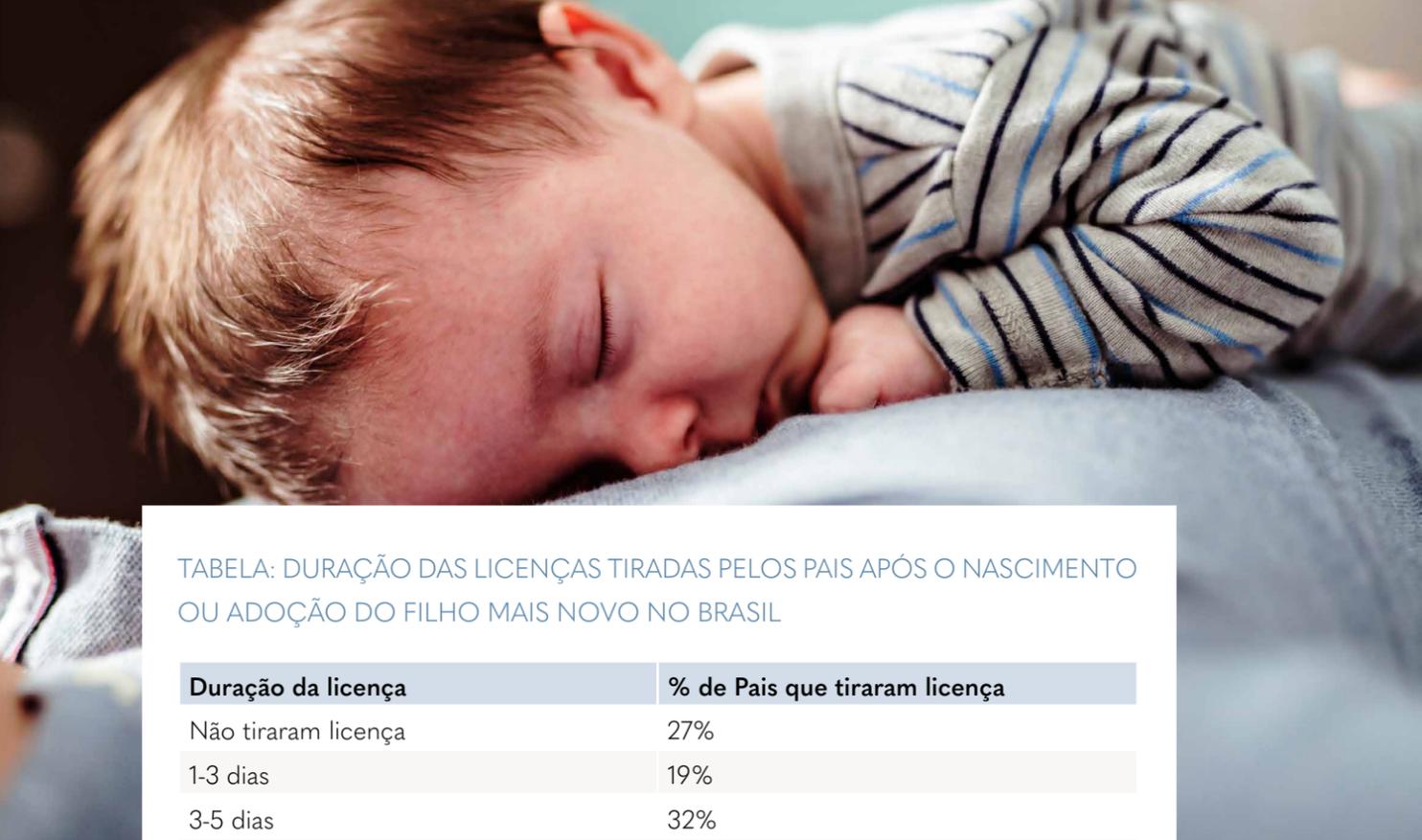


TABELA: DURAÇÃO DAS LICENÇAS TIRADAS PELOS PAIS APÓS O NASCIMENTO OU ADOÇÃO DO FILHO MAIS NOVO NO BRASIL

Duração da licença	% de Pais que tiraram licença
Não tiraram licença	27%
1-3 dias	19%
3-5 dias	32%
1 mês	16%
Mais de 1 mês	1%
Não respondeu	5%

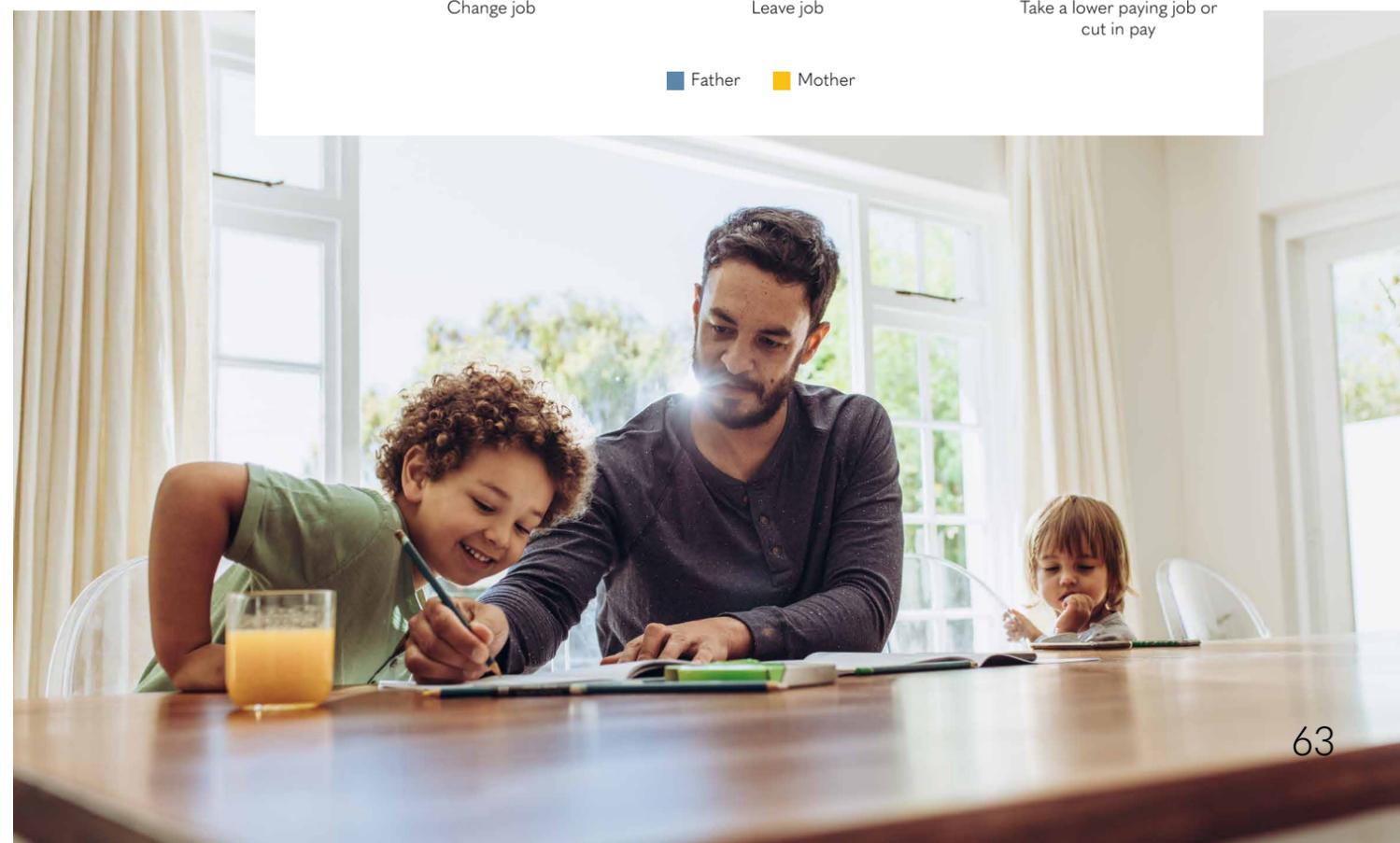
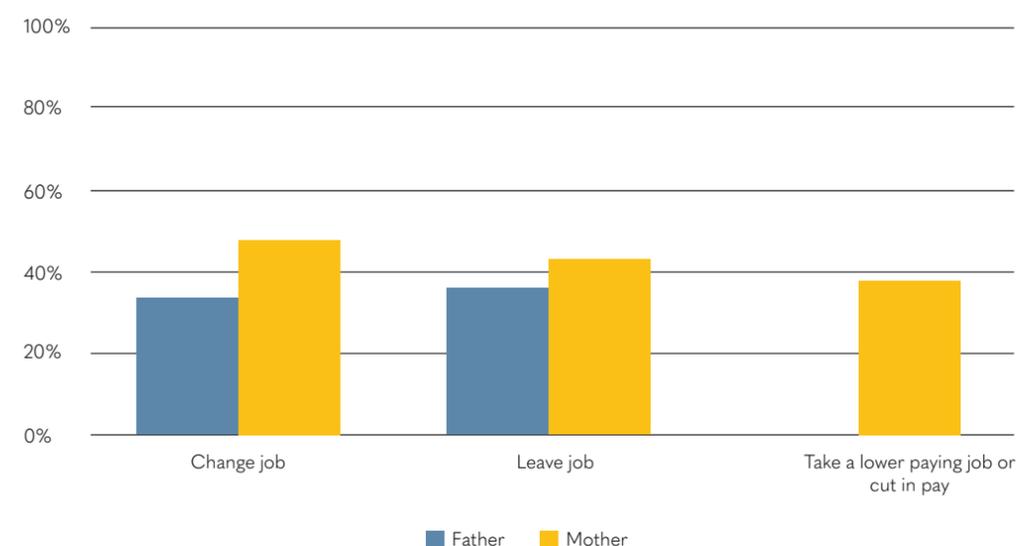
Mais de 80% dos pais entrevistados destacaram que farão “o que for preciso para estar muito envolvido nas primeiras semanas e/ou meses de cuidados com o filho recém-nascido ou adotado”. Aqueles que disseram ter um salário fixo anual são mais propensos a dizer essa afirmação do que aqueles que são pagos por hora.

TABELA: NÚMERO DE PAIS, MÃES, HOMENS SEM FILHOS E MULHERES SEM FILHOS QUE CONCORDAM FORTEMENTE QUE PAIS OU MÃES DEVEM TIRAR QUALQUER LICENÇA PARENTAL DISPONÍVEL PARA SE RELACIONAREM COM SEU RECÉM-NASCIDO / ADOTADO.

	Pais devem tirar toda licença paternidade disponível para conectar-se aos seus filhos/filhas	Mães devem tirar toda licença paternidade disponível para conectar-se aos seus filhos/filhas
Pais	75%	81%
Mães	78%	79%
Homens sem Filhos	79%	78%
Mulheres sem Filhos	80%	76%

Mães e pais querem mais tempo com seus filhos. Em taxas semelhantes, elas/eles afirmam que mudariam de emprego, pediriam demissão ou aceitariam receber um salário menor para terem mais tempo com as/os suas/eus filhas/os. Um total de 43% das mulheres faria uma dessas três coisas, assim como 38% dos homens.

FIGURA: PORCENTAGEM DE MÃES E PAIS DISPOSTOS A MUDAR, SAIR DO TRABALHO OU ACEITAR UM EMPREGO COM MENOR SALÁRIO PARA SE ENVOLVEREM MAIS COM O CUIDADO



O AMBIENTE DE TRABALHO E AS ATITUDES EM RELAÇÃO À LICENÇA DE PATERNIDADE

A pesquisa “Helping Dads Care” nos oferece informações importantes sobre o impacto das normas de trabalho na paternidade. Enquanto ambos pais e mães concordam que o cuidado é responsabilidade de pais e mães, a pesquisa mostra que as mães parecem ainda enraizadas em normas tradicionais de cuidado a partir de gênero do que os pais.

Muitas mães e pais demonstram preocupação com a forma como serão vistos no trabalho caso decidam priorizar seus/uas filhos/as recém nascidos ou adotados nesta fase. Com uma significativa frequência, homens e mulheres acreditam que usufruir de suas respectivas licenças integralmente pode comprometer sua segurança e capacidade de progredir no emprego, à medida em que essa escolha poderia afetar suas reputações e seus relacionamentos com seus superiores diretos.

TABELA: RAZÕES PELAS QUAIS PAIS E MÃES NÃO TIRARAM A PATERNIDADE OU LICENÇA DE MATERNIDADE (% DE PAIS E MÃES QUE CONCORDARAM COM A RAZÃO)

	Não. Ela não me dá muita moral pra isso. Mas o pessoal já tá tirando sarro	Mães devem tirar toda licença paternidade disponível para conectar-se aos seus filhos/filhas
Sua habilidade de progredir em sua carreira no trabalho	25%	32%
Sua segurança no trabalho	23%	29%
Sua reputação no trabalho	18%	23%
Sua relação com seu chefe imediato	23%	27%

Somente a metade da amostra sente que seus superiores imediatos apóiam um maior equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional de seus/uas funcionários/as.

Uma descoberta interessante da pesquisa é que para as mulheres que trabalham por conta própria, uma das principais razões apontadas para trabalhar no setor informal foi o “desejo de flexibilidade para cuidar das/os filhas/os”, relatado 54% dessas mulheres. Já entre os pais que trabalham nessa condição, o principal motivo, relatado por 36% dos homens, foi “essa era a única opção de trabalho que eu tinha”. Esse dado parece ser mais um à confirmar como o cuidado de crianças por homens e por mulheres permanece sendo fortemente influenciado por papéis tradicionais de gênero.

Como acontece com outros fenômenos de raiz social e cultural, as mudanças nas normas de cuidado são lentas. No entanto, podemos atestar que apesar do senso comum e das práticas de muitos homens ainda apontarem para a ideia de que eles sempre priorizam o trabalho a estar com seus/uas filhos/as, os achados da pesquisa indicam algo diferente. De acordo com os homens entrevistados, eles possuem um grande desejo em estar mais próximos e de cuidar mais de suas/eus filhas/os.

Embora muitas vezes assumamos que os homens priorizam o trabalho aos seus filhos, a realidade é que os homens se importam em envolver-se no cuidado de seus filhos e filhas.

Mais de 78% dos pais entrevistados acreditam que os pais deveriam tirar licença para se relacionar com o filho e 64% disseram que estariam dispostos a fazer um “curso de pai” para aumentar sua licença paternidade de 5 dias para 20 dias.

As mães também defendem que os pais tenham licença - 78% das mães sentem que os pais devem tirar toda e qualquer licença disponível para que possam se relacionar com seu filho ou sua filha.

Quando exploramos o que os pais pensam ser o mais restritivo em sua rede de relacionamentos em relação às responsabilidades de cuidado, descobrimos que os pais no Brasil acham que seus gerentes e colegas de trabalho imediatos tinham as noções mais tradicionais de cuidado, enquanto seus parceiros / cônjuge têm visões menos restritivas sobre o quanto os pais deveriam se envolver no cuidado.

Normas de trabalho permanecem importantes na medida em que os homens afirmam que tirar 2 (duas) semanas de licença pode impactá-los negativamente no trabalho.

TABELA: PORCENTAGEM DE TODOS OS ENTREVISTADOS QUE CONCORDAM QUE AS PESSOAS EM SUAS VIDAS ACREDITAM QUE OS PAIS DEVEM PRIORIZAR A LICENÇA PARENTAL DISPONÍVEL

Concordo	Acredito que Minha/ meu companheira/ro concorda	Acredito que meu superior no trabalho concorda:	Acredito que meus/minhas colegas de trabalho concordam:	Acredito que meus/ minhas amigos/as concordam	Acredito que meus pais concordam:	Os pais de minha companheira/ro concordam:
81%	80%	43%	62%	66%	74%	73%

Os entrevistados concordam que os colegas de trabalho iriam querer deixar a paternidade como prioridade, mas o apoio gerencial pode ser menor (menos da metade de todos os entrevistados concordam que os gerentes gostariam de tornar a paternidade uma prioridade para os pais). Ter algum controle sobre seu cronograma de trabalho é suficiente para sentir que a licença de paternidade deve ser uma prioridade, em vez de não ter controle sobre a programação e as horas de trabalho.

Somente a metade da amostra sente que seus superiores imediatos podem apoiar um equilíbrio maior entre vida pessoal e vida profissional.

Apenas 44% das mães e 48% dos pais concordarem que seus gerentes os apoiariam para ter um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional - e o mesmo vale para 44% das mulheres sem filhos e 46% dos homens sem filhos. Este também é o caso de estar à vontade pedindo flexibilidade após o nascimento do filho / adoção - menor nível de conforto expresso por mulheres sem filhos (55%), seguido por mães (58%) e pais (60%), e então homens sem filhos (61%).



A pesquisa mostra que tanto as mães como os pais acreditam não ter tempo suficiente para realizar todas as tarefas de cuidado dos/as filhos/as.

- 33% dos pais e 27% das mães relataram perder eventos importantes na vida de suas/eus filhas/os por conta do trabalho;
- 52% dos pais e 47% das mães afirmaram que terão que trabalhar um pouco durante a licença paternidade e maternidade e
- 37% dos pais e 34% das mães dizem que não têm tempo suficiente para fazer tudo o que deveriam com seus/uas filhos/as.

O que isso mostra é que **pais e mães se sentem estressados com o equilíbrio entre vida profissional e familiar, sendo que os pais constantemente sentem ainda mais pressão para priorizar o trabalho sobre suas famílias.**

A licença paternidade e a licença maternidade não solucionam essa questão, mas ao menos garantem uma presença mínima (no caso dos 5 dias para os pais) após o nascimento ou adoção. Por isso é importante ressaltar que quase **80% dos pais afirmaram que os homens devem tirar a licença paternidade e 64% expressaram que, se tivessem a oportunidade, fariam o curso necessário para aumentar as suas licenças de 5 para 20 dias.** Por sua vez, as mulheres surgem como grande aliadas, já que 78% das mães defendem que os homens devam tirar todos os dias de licença que tenham disponíveis para que possam estar junto aos/as seus/uas filhos/as.

INSEGURANÇA ECONÔMICA COMO BARREIRA PARA TIRAR UMA LICENÇA INTEGRAL

Se os homens expressam que querem tirar a licença e querem se envolver mais com seus/uas filhos/as, por que tantos não o fazem, mesmo quando têm direito?

As restrições financeiras da família foram vistas como o fator mais determinante para que homens e mulheres do Brasil não tirassem a licença pelo período desejado: 28% dos pais e 18% das mães apontaram que essa era a principal causa, seguida pelo medo de perder o emprego (22% para pais e para mães). Da mesma forma, 28% dos pais e 33% das mães sentiram que as finanças da família seriam muito afetadas negativamente se tirassem suas licenças.

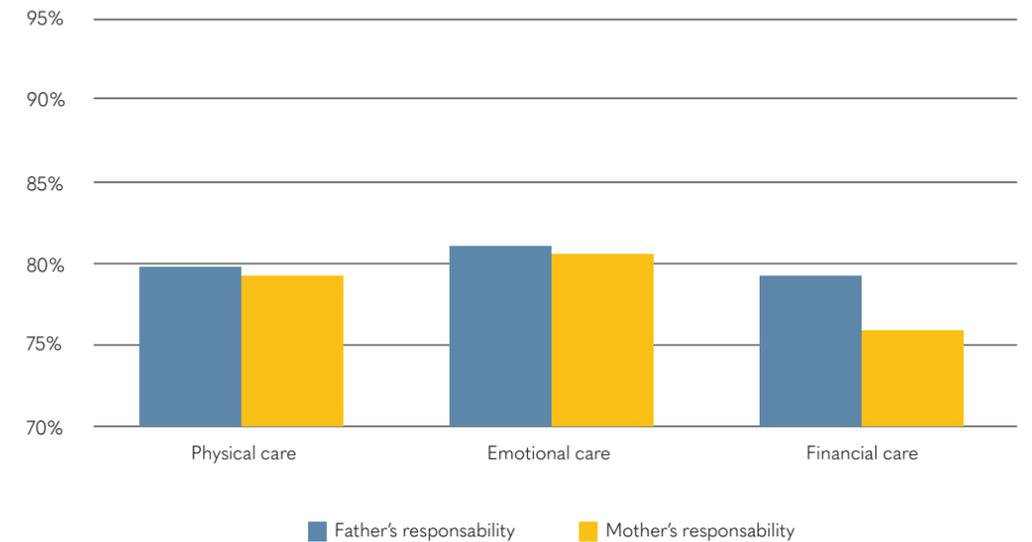
Em um país como o Brasil, que está passando por uma grave crise econômica e que historicamente enfrenta grandes desafios para superar a desigualdade de renda e a pobreza, uma grande parcela das famílias de baixa e média renda não pode correr o risco de ver a sua renda mensal diminuir nem por em risco o seu emprego.

Quando questionados sobre o que os pais estariam dispostos a fazer para obter licenças mais longas, um número relativamente pequeno de pais estava disposto a aceitar um corte de salário (21%). No entanto, 37% dos entrevistados afirmaram estarem dispostos a trabalhar para um colega de trabalho em licença paternidade. Esses resultados sugerem que ser pago integralmente durante a licença parental é crucial para que os pais possam tirar uma folga.

36% dos entrevistados disseram que votariam em um político que defendesse uma licença paternidade mais longa.

Apesar de sabermos se pais e mães estão, de fato, igualmente envolvidos no cuidado físico e emocional. Os resultados obtidos na pesquisa deixam claro que eles acham que, em sua maioria, ambos deveriam estar igualmente envolvidos.

TABELA: PERCENTUAL DE ENTREVISTADOS QUE CONCORDAM QUE É RESPONSABILIDADE DO PAI OU RESPONSABILIDADE DA MÃE ESTAR ENVOLVIDA COM CUIDADO FÍSICO, CUIDADO EMOCIONAL E FINANCEIRO

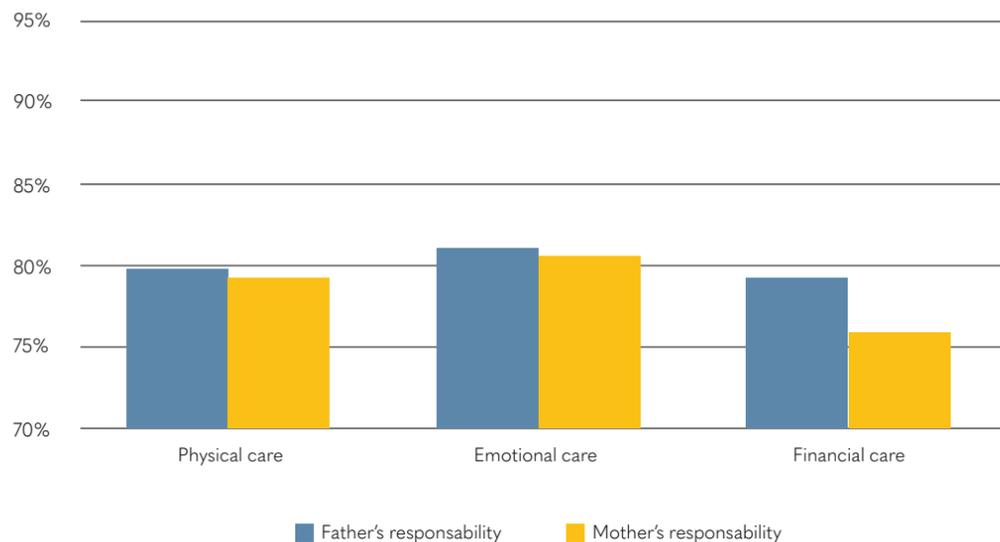


No entanto, existe uma percepção predominante de que há pouco suporte para homens e mulheres que desejem se dedicar ao cuidado de seus filhos.

TABELA: APOIO PARA HOMENS DO QUE MULHERES QUE CUIDAM DE CRIANÇAS COM MAIS DE 2 ANOS DE IDADE

	% de pais que concordam	% de mães que concordam
Pouco suporte para homens que cuidam de crianças menores de 2 anos	66%	70%
Pouco suporte para mulheres que cuidam de crianças menores de 2 anos	60%	65%

FIGURA: PERCENTUAL DE PAIS E MÃES QUE ACREDITAM QUE A ORGANIZAÇÃO ONDE TRABALHAM OFERECE POUCO APOIO PARA HOMENS OU MULHERES QUE CUIDAM DE CRIANÇAS MAIS VELHAS



COMO O CUIDADO EXERCIDO PELOS PAIS SE RELACIONA COM A QUESTÃO DO BEM-ESTAR?

Qual a importância de um maior envolvimento dos pais na vida de suas crianças, de suas/eus parceiras/os e dos próprios homens? Independentemente da região geográfica, da faixa etária e de renda, os pais brasileiros que tiram licença paternidade mais longa (acima de duas semanas) acreditam que isso contribuirá para que suas/eus filhas/os e suas/eus parceiras/os prosperem emocionalmente e socialmente. De acordo com a pesquisa, os pais enxergam que o seu maior envolvimento nas primeiras semanas de vida dos bebês trará, dentre outros benefícios, uma melhor saúde física e mental e maiores ganhos a longo prazo para as suas companheiras.

Os resultados da pesquisa *Helping Dads Care* no Brasil sugerem que,

Homens que têm tempo e apoio para se envolverem na vida de seus filhos, em todos os tipos de arranjos familiares não só são homens mais felizes e saudáveis, mas também têm parceiras/os mais felizes e saudáveis.

TABELA: PERCENTUAL DE PAIS E MÃES QUE ESTÃO SATISFEITOS EM DIFERENTES ASPECTOS DE SUAS VIDAS

	% de pais que estão satisfeitos	% of mães que estão satisfeitas
Grau de envolvimento com seus filhos/ filhas	59%	69%
Vida de maneira geral	57%	49%
Trabalho	41%	31%
Relacionamento com seus parceiros/ parceiras	63%	55%

Outro dado relevante, foram os altos níveis de confiança de pais e de mães sobre a percepção de suas competências para cuidar de seus/uas filhos/as:

- 76% dos pais dizem sentir-se competentes para essa tarefa
- 75% das mães corroboram que eles são bons cuidadores.

No entanto, mais pais pensam que suas/seus parceiras/os os consideram competentes do que as mães:

- 66% dos pais acham que seus parceiros os acham competentes, enquanto apenas
- 54% das mães acham que seus parceiros os encontram como cuidadores competentes.

No entanto, vale ressaltar que tradicionalmente as expectativas para o envolvimento dos pais no cuidado são muito baixas, assim não são avaliadas no mesmo padrão das mães.

A pesquisa *Helping Dads Care* é apenas uma amostra de como pais e mães sentem-se com relação ao cuidado de seus filhos e filhas. No entanto, ficou claro que ter tempo suficiente para ser o pai/cuidador que eles desejam ser representa uma fonte importante de bem-estar e felicidade. Quando correlacionamos os resultados relacionados à satisfação com suas vidas de maneira geral, e com o seu envolvimento no cuidado, **os pais que afirmam estar mais satisfeitos com o seu nível de envolvimento na vida de seus/uas filhos/as geralmente demonstram maior satisfação em suas vidas profissional e pessoal como um todo.**

4.2 ALEITAMENTO.COM: PATERNIDADE E AMAMENTAÇÃO

De acordo com o pediatra Marcus Renato de Carvalho, especialista em amamentação e editor do site www.aleitamento.com, durante anos se cometeu o erro de realizar campanhas pró-aleitamento sem envolver os homens, ignorando o impacto positivo que pode advir de um pai/parceiro envolvido e bem informado. Por isso, ele desenvolveu algumas propostas para **a participação efetiva e afetiva do pai no aleitamento**, que preconizam o apoio emocional e logístico durante o período. Entre as sugestões compiladas pelo pediatra para o envolvimento do pais, destacamos:

1. Sua presença, carinho e apoio durante o período de aleitamento são fatores importantes para a manutenção do vínculo afetivo do trinômio: mãe + filha(o) + pai.
2. É muito difícil manter uma casa sozinha(o), mesmo sem bebê. Além disso, as necessidades da(o) recém-nascida(o) são as prioridades nesta fase. Divida as tarefas domésticas. Envolver-se.
3. Divida as tarefas de cuidado da(o) bebê: troque fraldas, dê banho, vista, faça-a/o dormir etc.
4. Procure ocupar-se mais de outras/os filhas/os, caso tenham.
5. Não traga para casa latas de leite, mamadeiras, chupetas, bicos de silicone, cigarros e bebidas alcoólicas.





5. ÁREAS PRIORITÁRIAS PARA AÇÃO

Estima-se que, de acordo com os índices atuais do progresso global, a igualdade entre homens e mulheres levará 75 anos para acontecer. É evidente que a transformação é lenta demais. O tempo de agir é agora.

O relatório sobre a situação da paternidade no mundo de 2017, elencou cinco princípios a partir dos quais devem-se fundamentar ações que visam promover avanços no campo das paternidades. São eles:

1. Todas as pessoas, independente do seu gênero, devem ser motivadas a se verem como cuidadoras e provedoras financeiras - e devem ser apoiadas em ambas as funções. Alcançar a igualdade no cuidado não remunerado está longe de ser apenas uma questão de convencer homens individualmente a agir, embora esse seja um elemento importante. A distribuição desigual do trabalho de cuidado está enraizada na história e na socialização de meninos e meninas, sendo perpetuada em um nível sistêmico. São múltiplos fatores sobrepostos que determinam quem desempenha as tarefas de cuidado e se os homens e os meninos fazem a sua parte. Existem três fatores principais que impedem o cuidado mais equitativo: (1) *normas sociais* e socialização de gênero que reforçam a ideia de que o cuidado é um “trabalho das mulheres”; (2) *realidades econômicas e de trabalho* e normas que determinam a tomada de decisões domésticas e mantêm a divisão tradicional das tarefas em casa e no trabalho; e (3) *leis e políticas* que reforçam a ideia de que o cuidado é um “trabalho das mulheres”.

2. A licença remunerada, compartilhada de forma igualitária por mães e pais (ou em outros acordos de co-cuidado) é essencial para alcançar uma distribuição equitativa do cuidado. A principal recomendação do relatório sobre políticas para alcançar práticas de cuidado com equidade de gênero é a de que os governos (ou, na sua falta de iniciativa, empregadores/as, corporações e outros/as agentes do setor privado) ofereçam e incentivem o uso da licença parental remunerada e com proteção ao emprego para mães e pais, em conformidade com as melhores práticas destas políticas. A licença deve ser garantida para os/as cuidadores/as de todos os gêneros e deve ter igual duração, um valor apropriado e ser não-transferível. Se isso

não for cumprido, estaremos reforçando a desigualdade de gênero, perpetuando a menor participação das mulheres na força de trabalho remunerada, impedindo o avanço das carreiras das mulheres em comparação às dos homens e reduzindo as oportunidades de os homens serem cuidadores. A licença parental remunerada, igualitária e intransferível é uma das poucas políticas que comprovadamente revelam êxito na mudança de normas masculinas de cuidado e na promoção da equidade, particularmente quando faz parte de estratégias mais amplas de redução e redistribuição de trabalho.

3. A igualdade plena no trabalho de cuidado não remunerado estará limitada enquanto as famílias enfrentarem dificuldades econômicas extremas ou falta de acesso aos apoios econômicos necessários e ao cuidado infantil subsidiado.

O cuidado de qualidade para as crianças e para outros integrantes da família é fundamental. A busca por mais igualdade na divisão do cuidado está diretamente vinculada à garantia de remunerações justas, melhores condições de trabalho, capacitação, emprego digno e outros esforços efetivos de redução da pobreza, especialmente por parte do Estado. A justiça e a igualdade econômica formam o alicerce essencial de uma sociedade democrática, e são as condições basilares para atingir os níveis igualitários de cuidado abordados neste relatório.

4. Iniciativas de capacitação parental que incluem homens podem alcançar objetivos importantes.

Novas pesquisas revelam que incluir homens em iniciativas de capacitação parental contribui para a redução de diversas formas de violência, aumenta o envolvimento dos pais no cuidado e amplia a equidade de gênero como um todo nas famílias participantes. Embora esses programas de capacitação que integram pais tenham mostrado efetividade, o seu alcance é muito limitado. É hora de ir além de programas isolados que envolvem algumas centenas ou milhares de pais e mães de cada vez. A saúde e o bem-estar infantil e familiar demandam maior disponibilidade de apoio para melhores práticas familiares, tais como capacitações que incluam homens. É possível gerar mais oportunidades para atingir e envolver os pais através de projetos de alfabetização de adultos, programas de visitas domiciliares às novas famílias, e serviços para imigrantes e pessoas refugiadas.

Desde 2015, apesar dos avanços no campo das paternidades, ainda enfrentamos inúmeros desafios. É tempo de pensar além, de se comprometer com ações corajosas e de estabelecer objetivos ambiciosos. *Situação da Paternidade no Mundo: Tempo de Agir* convoca todos os países a estabelecerem o objetivo nacional e global de que homens e meninos realizem 50% das tarefas de cuidado. Organizações e

comissões internacionais, defensores dos direitos das mulheres e as próprias mulheres denunciaram ao longo de décadas os efeitos prejudiciais da distribuição injusta do trabalho de cuidado não remunerado.



Assim, a seguir elencamos algumas ações prioritárias para ampliar a participação de pais no cuidado de seus filhos e filhas e para o aumento da equidade de gênero no cuidado.

Ação 1: Estabelecer objetivos, estratégias, indicadores e compromissos orçamentários direcionados à igualdade entre homens e mulheres em relação ao trabalho não remunerado.

A Agenda 2030 para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU e diversos outros tratados internacionais reconhecem a importância do tema. O objetivo 5. “Igualdade de Gênero” dos ODS traz, no item “5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais”.⁵⁰

Para que tal objetivo se torne realidade, é preciso que medidas práticas, a nível institucional e também individual sejam tomadas; que indicadores e estratégias de implementação sejam postas em prática; e que exista recurso humano e orçamentário disponível para monitorar o seu avanço.

Ação 2: Sistemáticamente mensurar o uso de tempo por homens e mulheres, incluindo o tempo gasto com trabalho doméstico não remunerado.

É importante agregar e analisar informações sobre o papel de homens e mulheres como cuidadores/as – de crianças, idosos/as e familiares com deficiência ou com problemas de saúde – e medir o impacto de políticas e programas que buscam aumentar o envolvimento dos homens com essas tarefas e com tarefas de cuidado doméstico. A PNAD Contínua já faz, em parte, esse trabalho. No entanto, é preciso que os dados gerados anualmente por essa pesquisa sejam devidamente empregados para a formulação de programas e políticas públicas voltados à igualdade de gênero.

Ação 3: Criar e implementar amplos planos de ação que promovam a divisão do trabalho doméstico não remunerado entre meninos e homens.

Governos devem trabalhar para reduzir o impacto negativo do cuidado não remunerado através da provisão de serviços públicos, infraestrutura (como creches) e políticas de proteção social e, ao mesmo tempo, adotar estratégias específicas para encorajar o envolvimento de meninos e homens na divisão dessas tarefas. Planos de ação voltados à paternidade e cuidado devem abranger diversos setores, incluindo igualdade de gênero, direitos das crianças, educação, desenvolvimento econômico, prevenção e atenção à violência baseada em gênero e direitos trabalhistas. Ações concretas voltadas à promoção da divisão do cuidado de crianças por parte dos homens também devem ser integradas às políticas e planos já existentes nesses campos. Essas ações precisam ser acompanhadas por indicadores claros para medir o seu progresso e receber aporte financeiro adequado.

Ação 4: Disponibilizar treinamentos para que pais/parceiros possam reconhecer e questionar atitudes tradicionais e machistas e aprender sobre os benefícios da igualdade de gênero no ambiente doméstico/familiar.

Ação 5: Treinar profissionais do setor de saúde e outros gestores/as e servidores/as públicos sobre a importância do envolvimento dos homens com o cuidado de crianças e a divisão do trabalho de cuidado não remunerado. Como estratégias de efetivação dessa ação estão o Pré-Natal do Parceiro; as Unidades de Saúde Parceiras do Pai; Programa H; os cursos Ead da CNSH e do Promundo; e campanhas como “Pai não é visita”, do Instituto Papai e “Você é Meu Pai”, do Promundo.

50 Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/ods/5/>



6. COM A PALAVRA, OS PAIS.

Em um relatório que fala que é **Tempo de Agir**, Nada melhor do que conhecer histórias de paternidades reais. Assim, decidimos encerrar esse relatório dando rosto e voz aos pais, buscando inspiração em suas histórias, em como encaram suas paternidades, os desafios e os sucessos de suas trajetórias de cuidado.

Buscando escapar da armadilha de apresentar um discurso único ou generalizante sobre o que é ser pai, convidamos pessoas com experiências diversas de paternidades. Assim, entendendo que é preciso saber de onde estão falando e quais suas singularidades, **com a palavra, os pais.**



DANIEL COSTA LIMA

Pai de Francisco, parceiro de Carolina, psicólogo e consultor independente no campo de gênero e masculinidades

UM ESPECIALISTA AMADOR

Eu tenho um certo percurso com o tema da paternidade, algo que se principiou no hoje longínquo ano de 1999, em um estágio na ONG feminista recifense Instituto Papai. De lá pra cá, foram tantas pesquisas, palestras, oficinas, cursos, textos e relatórios (dentre eles, o primeiro **“A Situação da Paternidade no Brasil”**, de 2016), que penso ser seguro dizer que sou um especialista no assunto.

Acontece que eu não era pai, o que de forma alguma diminui os trabalhos que fiz durante esse tempo, até porque sempre atuei e continuo atuando para que os homens se envolvam o máximo possível com a paternidade e não ensinando *como* eles devem ser pais. O meu objetivo maior sempre foi a equidade de gênero e a busca por um olhar que acolhesse toda a diversidade contida nas masculinidades e nas paternidades, e não a elaboração de receitas.

Mas acontece que eu não era pai e desde as 22:40 do dia 31 de julho de 2017, eu me tornei pai de Francisco, e desde então, uma frase do pediatra e psicanalista inglês Winnicott tem ressoado em minha cabeça: *“Uma das coisas que um pai faz pelos filhos é estar vivo e continuar vivo nos primeiros anos da criança”*.

Estar vivo e presente em todos os sentidos, para a minha parceira e para ele. Estar vivo e atento a todas as minhas emoções, em especial, aos meus medos. Estar vivo e em paz (ao menos, o quanto der) com a minha própria infância e com as pessoas que um dia cuidaram de mim. Estar vivo e pleno em relação à minha sensibilidade e à minha capacidade de cuidar e de dar afeto. Estar vivo e consciente de que o meu papel importa muito, que a paternidade não é um *hobby* e que a minha responsabilidade só não é maior do que o prazer que o meu filho me proporciona. Estar vivo e não apenas aceitar, como também celebrar a possibilidade de mudança que a paternidade pode trazer para nós, homens. Estar vivo e saber que pensar e vivenciar a paternidade sem repensar a masculinidade e buscar formas de desconstruir o nosso machismo é, ao meu ver, no mínimo um desperdício.

Como sou um pai em tempo integral (ou como os gringos chamam, um *stay at home dad*), tive a oportunidade de tentar exercer essa presença diariamente no primeiro

ano de vida de Francisco, algo que foi um grande desafio e, ao mesmo tempo, fonte de um profundo aprendizado.

Me considero um grande privilegiado por cuidar diariamente de um bebê saudável e danado, por dividir essa tarefa com uma pessoa tão especial quanto a minha parceira e por termos (por ela ter) uma condição financeira estável num momento em que cada vez mais famílias não sabem como será o dia de amanhã. E mesmo assim, cercado por privilégios, me sinto cansado como nunca antes me senti.

Mesmo com as noites agitadas, os primeiros seis meses foram bastante tranquilos, já que éramos dois dividindo os cuidados dele. Apesar da total falta de experiência, fomos aprendendo que o cuidado se faz meio que inventando e se reinventando, tudo com grandes doses de atenção, afeto e paciência. Os dias passavam e com o revezamento que fazíamos sobrava tempo para dar boas cochiladas, se exercitar, comer bem, ir para o banheiro, ler, assistir seriados, cuidar da casa... enfim, a nossa rotina certamente mudou bastante, mas olhando para trás, fico feliz ao notar que nos dedicamos ao máximo ao cuidados de Francisco, sem no entanto deixar de cuidar de nós mesmos e um do outro.

Mas eis que a minha parceira teve que voltar ao trabalho e num piscar de olhos eu aprendi que passar o dia inteiro cuidando de um bebê é algo fantástico, no entanto, extremamente cansativo e difícil. Ao mesmo tempo, acompanhei e ainda acompanho o grande desafio que é para a minha parceira enfrentar uma árdua rotina de trabalho e voltar para casa com energia suficiente para se entregar para um bebê cheio de gás e saudade.

Ser um pai em tempo integral não significa que agora eu consiga sentir o que as mães sentem, pois há infinitas e pesadíssimas cobranças sociais e familiares que recaem exclusivamente nos ombros delas, mas ter esta experiência de profundo contato e cuidado com o meu filho me fez ter a certeza, hoje maior do que nunca, de que o debate, as ações e as políticas públicas de equidade de gênero voltadas ao maior envolvimento dos pais e à divisão das tarefas domésticas e de cuidado não remunerado são não apenas urgentes, como também cruciais para qualquer país que se pretende democrático.

Para que consigamos trilhar o caminho da equidade de gênero e construir não apenas famílias, mas uma sociedade mais justa e segura para as mulheres, para as crianças e também para os homens, é necessário que cada vez mais pais se envolvam, se posicionem e se exponham (e que também seja exposta a injustiça que é o nosso não envolvimento).

Um dos maiores ensinamentos que aprendi do feminismo é que *“o pessoal é político”*,

então, nada melhor do que finalizar este relatório trazendo um pouco da história de Alexandre Peixe, Chico Lacerda, Diego Francisco, Domício Arruda, Fabrício Escandiuzzi, Leonardo Bento, Marcos Piangers, Roberto Leandro e Téo Cordeiro, pais que têm, cada um ao seu modo e vestidos por suas realidades, buscado refletir e (re)construir as suas paternidades.

ALEXANDRE PEIXE

Pai/Avô Trans

Coordenador do Instituto Brasileiro de Transmasculinidades - IBRAT

O AMOR É SIMPLEMENTE AMOR

Aos 19 anos eu cursava o segundo ano do ensino médio. Aos sábados a escola abria seus portões para o uso da quadra poliesportiva e eu e alguns amigos sempre íamos jogar futebol, porém num desses sábados minha turma não foi e resolvi ir sozinho. Joguei bola com outra galera que não conhecia, mas tudo bem.

Após o jogo terminar fui ao banheiro, sempre usei o banheiro masculino, e para minha surpresa lá estavam 4 caras e os mesmos tomaram uma atitude muito violenta comigo. Começaram a me xingar e dizer que iriam me ensinar a ser mulher. Nesse momento me colocaram dentro de uma cabine e começaram a me bater e a me violentar sexualmente. Fui estuprado pelos 4 caras...

Após 3 meses do ocorrido percebi algo diferente e fui procurar um médico onde descobri que estava "grávida". Por motivos pessoais decidi levar a gravidez em diante.

Minha gravidez foi algo inusitado em minha vida, pois vivia minha masculinidade e não queria perdê-la. Mandei fazer roupas ditas masculinas, mas para uma pessoa grávida.

Comprei enxoval, senti os chutes, senti enjoos, vi a transformação de meu corpo.

Foi uma experiência incrível e muito desafiadora pra mim e isso me fez valorizar muito mais o ser "pãe". Ao meu ginecologista disse que não faria parto normal, que isso eu não queria e então ficou decidido que eu faria uma cesariana.

No dia 22/08/1991 entrei em trabalho de parto e fui a maternidade. Às 10 da manhã entro no centro cirúrgico e faço minha cesariana.

Lembro-me com muita emoção quando a vi pela primeira vez, chorei. Ali começava uma relação de amor e amizade.

Chegou outro momento em que eu teria que travar uma luta pessoal e interna, amamentar.

Decidi que ao invés de colocá-la em meu peito para isso compraria uma daquelas

bombinhas para tirar leite e foi o que fiz durante 2 anos. O porquê de não amamentá-la através dos seios? Sou um homem trans!

Minha relação de “pãe” com minha filha sempre foi de muito carinho e afeto.

Sozinho eu a criei com todas as responsabilidades de um pai e uma mãe ao mesmo tempo, o que não é novidade, pois há inúmeras mulheres e homens que vivenciam isso.

As coisas entre eu e ela fluíam naturalmente até o momento em que ela teve que ir a escola, pois a incompreensão das pessoas de fora do nosso convívio era cruel comigo e até com minha filha. As pessoas não entendiam o termo que ela usava para me chamar, “pãe”, e quando eu explicava as pessoas nos discriminavam.

Certa vez uma diretora da escola me chamou após uma reunião de pais. Ela me contou que minha filha havia agredido um de seus coleguinhas por ele ter chamado seu pãe de sapatão. Concordei que a violência não era a saída e para minha surpresa a diretora da escola disse que minha filha precisava de um psicólogo pois aceitava muito naturalmente minha condição trans. Minha filha tinha 10 anos quando isso aconteceu. Foi nesse instante que decidi ter uma conversa com ela e contar tudo.

Falei pra ela que meu amor por ela era muito grande e que eu era uma pessoa transexual.

Nesse momento ela me abraçou forte e disse que me amava muito.

Passado alguns anos comecei a me hormonizar e a barba começou a aparecer. Minha filha me chamou para uma conversa e disse: “Agora não é mais pãe, agora é meu pai.”

Vivemos uma relação de pai e filha naturalmente, mesmo que a sociedade a discrimine por respeitar minha decisão. Sempre conversamos sobre tudo. Somos muito amigos.

Minha filha e eu saímos juntos com amigos, às vezes com os amigos dela.

Vamos ao cinema, teatro, baladas.

Aos 19 anos ela estava namorando uma cara e engravidou. Curti com ela sua gravidez, pois o namorado terminou o relacionamento com ela.

Vivemos essa gravidez tão intensamente, foi incrível. Pinte o quarto, enfeitei com quadrinhos, montamos o berço, compramos roupinhas, guarda-roupa, ficou lindo.

No dia 05/07/2013, um dia antes de meu aniversário ela entrou em trabalho de parto.

Minha filha havia decidido fazer um parto natural. Fomos a casa de parto. Ali estava minha menina, agora uma mulher. Forte, decidida...

Foi lindo o nascimento de minha netinha. Lembro-me com lágrimas nos olhos o momento em que a minha filha pegou sua filha e disse: “Olha quem está aqui, seu vovô.”

Nossa família é uma família feliz, porém fora dela a crueldade das pessoas que não respeitam as outras pessoas por preconceito passaram a fazer com minha netinha o mesmo que fizeram com minha filha em sua infância. Mas hoje além de mim há minha filha para mostrar a elas que o amor não tem cor, não tem raça, não tem gênero.

O amor é simplesmente amor.

Me chamo Alexandre, sou um homem transexual, tenho 46 anos e sou um pai e um avô muito feliz.

CHICO LACERDA

Professor, cineasta, pai do Isaac e João Henrique

ADOTAR E SER ADOTADO: A TRAJETÓRIA DE ADOÇÃO DE UM CASAL HOMOAFETIVO

Eu e João estávamos juntos há 8 anos quando decidimos abrir um processo de adoção no juizado da infância e adolescência do Recife. Já havíamos considerado diversas vezes a possibilidade de criar um filho ou filha e sentimos que este era o momento certo para a família crescer.

O processo passou por diversas etapas, desde a entrevista com assistente social e psicóloga até nossa participação em palestras educativas e em um grupo de apoio a pretendentes à adoção. Para a nossa surpresa, o fato de sermos um casal de dois homens em nenhum momento afetou o andamento das etapas, positiva ou negativamente. Após 1 ano, entramos finalmente no cadastro de adotantes e restava esperar que o perfil que indicamos para a adoção - duas crianças entre 1 e 7 anos, independente de gênero e raça - fosse preenchido.

Após 3 meses de espera, recebemos a ligação da assistente social falando sobre João Henrique e Isaac, irmãos de 5 e 7 anos. Lemos seu processo de destituição de guarda e seguimos para a fase de aproximação, que consistia em 10 dias de visitas à casa de acolhida onde eles estavam, para ambas as partes - nós e eles - avaliarem a possibilidade de adoção.

Foi um período intenso, visto que logo na primeira visita tivemos a certeza da adoção dos dois e passamos os dias seguintes a nos dividir entre o trabalho, a preparação prática para a adoção (montar o quarto e adaptar o restante da casa para recebê-los, tratar de toda a documentação) e as visitas em si. Nesse contexto, senti falta de uma licença específica que nos permitisse dedicarmos-nos integralmente a essa tarefa.

No décimo dia, uma sexta-feira, participamos da audiência de formalização da adoção e, após ela, João Henrique e Isaac foram pra casa conosco. Se a adoção, do ponto de vista dos pais, é um processo árduo, fico ainda mais admirado pela força das crianças. A destituição da guarda da família original é uma primeira tragédia na história delas, mas a saída do abrigo para a adoção não deixa de ser uma segunda perda. Em geral elas tem um histórico de integração no local, tanto com as outras crianças quanto

com as cuidadoras, muitas das quais figuras maternas que preenchem a ausência da mãe biológica. Nesse sentido, me impressiona a coragem das crianças em decidirem dar esse passo em direção a uma nova casa, com novos hábitos e regras, com pessoas recém conhecidas e um futuro incerto.

Nesse cenário é natural que as primeiras semanas tendam a ser repletas de conflitos e processos de adaptação. Daí decorre a importância das palestras e grupos de apoio indicados pelo juizado, que antecipam possíveis problemas e preparam os pais para lidar com eles, diminuindo sensivelmente o número de “devoluções” que tendem a ocorrer exatamente no período citado. Daí também a importância de uma licença maternidade e paternidade que dêem conta das especificidades da adoção.

Na época em que adotamos, lembro que li que só era possível para uma mãe conseguir a licença maternidade completa em caso de adoção de crianças abaixo de 1 ano. Para crianças maiores - caso que muitas vezes envolve conflitos mais complexos - a licença maternidade era de somente 1 mês. A licença paternidade, em ambos os casos, era de cinco dias, mas havia o caso de um pai solteiro que conseguira judicialmente uma licença “maternidade” de 6 meses para a adoção de uma criança menor de 1 ano.

Consultei meu empregador de então sobre a possibilidade de uma licença maior, dada a nossa configuração homoparental, o que me foi negado. Pesquisei rapidamente a possibilidade de utilizar a via judicial, mas os 10 dias de aproximação foram tão sobrecarregados que não levei a pesquisa adiante. Como a chegada dos meninos seria numa sexta, solicitei a licença paternidade para a segunda-feira, o que me também foi negado, pois legalmente ela deveria iniciar no dia da chegada e ser contada em dias corridos. Assim, na prática, a minha licença paternidade consistiu na sexta, sábado, domingo, segunda e terça-feira. Felizmente eu ainda tinha férias a vencer, o que me permitiu um período adicional dedicado somente ao acolhimento das crianças e a nossa adaptação mútua.

Esta experiência tornou-me bastante sensível à necessidade de parâmetros específicos para as licenças maternidade e paternidade para os casos de adoção, inclusive levando em conta as especificidades de cada caso (pai ou mãe solteiros, casais hétero ou homoparentais, quantidade, idade e condição das crianças). A dedicação integral ao período de adaptação é de suma importância para a superação dos conflitos e problemas específicos da situação, e pode ser o diferencial entre uma adoção bem sucedida e uma que seja desfeita ainda nesse período.

Faz dois anos e meio da concretização da adoção. Passado o período de adaptação, entramos numa rotina familiar com seus cotidianos fascínios e aborrecimentos, cada nova época trazendo, por um lado, mais do mesmo e, por outro, pequenas novidades.

O passar de cada dia reafirma a certeza da nossa decisão de ampliar a família, de adotar e sermos adotados, mas nada é imediato. É preciso dedicação e tempo para remover os obstáculos para que o amor consiga fluir mais livremente. Como em qualquer família.

DIEGO FRANCISCO

Pai do Antônio, marido da Aline, jornalista e pesquisador em Relações Étnico-Raciais.

PATERNIDADE NEGRA: UM DESAFIO BRASILEIRO

Passei a me questionar muito recentemente sobre por quê, afinal de contas, devemos falar sobre paternidade negra ou afropaternidade no Brasil? O debate se intensificou na minha trajetória, muito em função da descoberta recente da paternidade na minha vida.

Durante muito tempo foi comum dizer que “se não tem dinheiro, que não faça filhos!” Mas será que o ciclo de injustiças nos privará até da beleza da hereditariedade? Faço a marcação desses pontos para que a gente seja capaz de produzir mudanças na sociedade. Paternar é revolucionário e faz parte do direito à vida.

Falar de paternidade negra é um desafio na bolha da paternidade ativa - paternagem - criação com apego. Não é que pais negros não se importem ou que não busquem ser o mais amorosos possível com as crias, é que tem “muito caroço nesse angú”, já dizia minha avó.

Qual é a rotina dos pais negros brasileiros? O que está em jogo no cotidiano desses homens? Como funciona para o assalariado que faz a jornada de 44h semanais por um salário mínimo na hora de decidir entre trabalhar mais ou cuidar das crianças? Vai pra creche ou fica em casa? Qual a pedagogia adequada?

Tenho nutrido a convicção de que a paternidade pode criar em nós a capacidade de se importar, com as crianças, com os/as companheiros/as e com que mais está à nossa volta. Discutir a paternidade negra é trazer luz à exclusão de um povo e tudo isso está acontecendo bem diante de nós. Ao celebrar os benefícios de poder criar bem suas crias, pense se você dá a chance aos seus empregados de os viverem também. Pense em quem está ao seu redor ou sob suas ordens.

É por isso que sou o maior entusiasta de que homens negros exponham seus cuidados com os/as filhos/as, seus medos, seus acertos, seus erros. Mostrem que é possível. Nosso país conjuga uma população que se autodenomina preta ou parda que atingiu o patamar de 51% no último censo do IBGE em 2010. Esse contingente pode ser ainda maior se considerarmos a população que ainda não consegue defender a sua cor. Outro fator que pode nos ajudar, e que geralmente é trazido ao debate, é o traço econômico.

Marcado pela experiência de escravização de negros/as africanos/as, o último país das Américas a abolir o regime escravista tem um grande contingente de sujeitos marcados pela ausência programada do acesso aos bens e às políticas públicas globais, leia-se, ao menos, saúde, educação e emprego.

Cada uma dessas políticas é capaz de influenciar a experiência do homem negro na sociedade brasileira na medida em que o acesso às políticas para esse homem se dá via morte ou encarceramento. O Brasil é um dos países que mais mata no mundo e dos que morrem, de cada 10 mortos, 7 são homens negros. Nosso país também abriga a quarta maior população carcerária do mundo, superando a Índia e, de cada 10 presos, 9 são negros.

Por isso, se você convive com um homem negro que passou dos trinta anos e está vivo ou em liberdade esse já é um baita privilégio! Feito esse caminho, é válido lembrar que, nas regiões periféricas e pobres das grandes cidades e que concentram maior número de pessoas pretas, 90% dos lares são chefiados por mulheres.

De posse desses dados já é possível perceber que desfrutar da existência de um pai nas famílias negras também é um fenômeno vivido por poucos. E o funil ainda fica mais estreito se somamos a essa existência uma criação afetiva por parte de um pai que é parte do percurso da formação de seus/suas filhos/as.

É daí que nasceu a ideia de compartilhar e trocar experiências com outros pais negros por meio de um podcast. O Afropai reúne três pais em diferentes estágios da paternagem pra falar sobre temas diversos e encorajar a outros a refletir e transformar junto com a gente suas práticas e vivências.

É pouco, mas é uma forma de construir uma sociedade mais coerente, mais justa e antirracista.

DOMICIO ARRUDA

66 anos, médico

UM NINHO QUE NÃO FICA VAZIO.

Acompanhar o crescimento dos filhos, vê-los independentes, com profissão definida, e constituindo seus próprios núcleos familiares é a ordem natural e essência de mais um ciclo de nossas vidas.

A não ser que a família seja “especial”.

A dinâmica de uma família que tenha alguém que fuja dos padrões esperados, é também muito diferente.

Olívia, 38 anos, tem três irmãos que nasceram depois dela. Conhecedores das expectativas e das limitações de uma pessoa com Síndrome de Down, seguimos as novas práticas que começavam a ser divulgadas em relação à estimulação precoce. Vibramos com todas as suas conquistas mas vimos também os irmãos mais novos ultrapassarem as etapas do seu desenvolvimento.

A roda da vida não deixa nunca de girar. Nem nas “famílias especiais”. Assim, os irmãos de Olívia seguiram em frente: término da escola secundária, intercâmbio cultural, universidade, pós-graduação, trabalho, casamento e paternidade. Para eles, a roda não tinha mais como girar na casa dos pais. E lá foram eles ocupar seus espaços em novos lugares e com novos personagens, escrever os diversos capítulos dos livros de suas vidas.

Para os pais, resta o ninho vazio e a solidão física e mental.

A roda da vida de pessoas como Olívia comporta-se de outra maneira. O ritmo não é o mesmo e não requer novos espaços. Continua a girar junto com os pais. Alguns aspectos ganham muito mais importância. Outros nem tanto. Autonomia com cuidados pessoais pode ser a graduação mais esperada. Alfabetização, uma pós graduação. Conquistar e ocupar seu espaço na dinâmica familiar, a profissão definitiva.

Ninguém deixa de ser pai. Pode até assumir novas atribuições. De avô, por exemplo, participando da educação dos netos de forma complementar. Contudo, continuamos pais de filhos que têm seus próprios ninhos.

Imunes à Síndrome do Ninho Vazio, “pais especiais” têm uma grande e talvez a maior de todas as preocupações: quem cuidará do ninho quando não estivermos mais por aqui?

FABRÍCIO ESCANDIUZZI

Jornalista, pai da Luísa e autor do Diário do Papai

O QUE É A PATERNIDADE PARA MIM?

Sempre tive medo de esquecer o bebê em algum lugar e ir embora. Era meu maior pesadelo. Me imaginava em um supermercado, enchendo o carrinho de compras, pagando a conta, carregando as sacolas e deixando minha filha no caixa. Ou então, o que era ainda pior, esquecendo o bebê na cadeirinha, dentro do carro.

Sabia que, se tratando de mim, estava diante de uma possibilidade real. E os noticiários estavam repletos de casos como esse, envolvendo pessoas que aos meus olhos pareciam muito mais responsáveis do que eu... Era muito mais uma questão de atenção do que de falta de responsabilidade. E atenção nunca foi o meu forte.

Por ser desastrado, ou desatento, nunca fui de pegar crianças no colo. Mas também nunca fui "encorajado" a isso. E repente, tenho que cuidar o dia todo de minha filha, após a licença maternidade de minha esposa acabar.

Me acostumei a ver a cara de espanto das pessoas cada vez que descobriam que era eu quem cuidava do bebê.

Onde está a mãe? Quantas vezes me perguntavam isso ou então ficavam em profundo silêncio, analisando absolutamente tudo o que eu fazia e cada diálogo que eu tinha com minha filha. Alguns ainda buscavam saber um pouco mais, se eu era separado, viúvo, pai solo, pai solteiro, gay ou qualquer outra coisa que pudesse "justificar" estar ali cuidando da Luísa.

Mas não era nada disso. Explicava que minha esposa trabalhava fora, tinha sua profissão e sua carreira e que, por isso, eu cuidava da nossa filha desde os cinco meses. Simples assim. E aí o espanto parecia ainda maior. O que era para ser normal se transformava na verdade a maior das aberrações. Podia ser no consultório médico, no supermercado ou no parquinho do bairro, me olhavam o tempo todo. Só que eu era um pai como outro qualquer. Ou melhor, como dizia a pediatra da Luísa, eu era um pai como uma mãe qualquer.

- Mas por que é você que cuida do bebê?

O que mais me incomodava era que eu precisava dar uma justificativa aos outros sobre minha condição. Eles exigiam.

Não foi uma decisão fácil e muito menos uma decisão que tenha sido planejada por mim ou pela Gisele. Foi algo para o qual a vida foi nos empurrando desde a adoção da nossa filha. Custou uma mudança radical no meu estilo de vida, a perda de clientes e da posição que eu havia alcançado na minha profissão. Depois, veio uma imensa dificuldade para retornar ao mercado de trabalho. Para quem não sabe, sou jornalista, um mercado cada vez mais complicado no nosso país.

O Brasil é um país machista e preconceituoso. Apesar de termos a impressão de que por aqui é tudo liberado, que a cabeça das pessoas é "arejada" e tudo mais, ainda existem coisas que parecem sair da Idade Média. Uma delas é a regra de que cuidar do filho é responsabilidade da mulher. E eu mesmo tinha esse preconceito com minha condição.

Por muito tempo me senti um alienígena em um universo totalmente dominado pelas mulheres. Visitas à clínica da pediatra, ao posto de saúde, passeios em parquinhos, tomar sol na lagoa, ir ao supermercado e ao shopping center. Tudo isso parecia uma "atribuição" feminina. No início até conseguia arrastar Luísa para alguns trabalhos. Ela frequentou entrevistas coletivas, ficava no colo de amigos enquanto eu fotografava ou coletava imagens de eventos e até mesmo engatinhava pelo carpete enquanto eu entrevistava um personagem da minha reportagem. Mas, depois que ela completou um ano ficava complicado mantê-la quieta enquanto eu trabalhava.

De início, a idéia era a de que eu ficasse com Luísa apenas até o final da Copa de 2014. Havia uma campanha presidencial se aproximando e eu teria muito trabalho no segundo semestre. Chegou o 7x1, passou a Copa. Julho, agosto, setembro, outubro... Foi-se o ano... O tempo foi passando. Eu fui adorando essa história de ser pai. Passou 2015 também.... Nossa, já estamos em, 2018.

Nesse meio tempo criei o blog do Diário do Papai, me adaptei as mudanças que a Luísa trouxe ao meu mundo. Não foram fáceis. Tudo foi muito de repente desde a adoção dela após dois anos e meio na fila. Era um furacão de 20 dias que conhecemos em um abrigo de Florianópolis.

Passei a ter mais tempo para coisas importantes da vida, como unicórnios, nome das flores, descobrir rimas, música e brincadeiras. Não tinha idéia do que era um plié. Passei a rir mais com menos. Passei a me cuidar. Voltei a fazer exames anuais.

Voltei a praticar esportes como fazia há dez, quinze anos. Por incrível que pareça, achei tempo e passei a ler mais. Sei tudo sobre diferentes tipos de tranças usadas por personagens e sou eu quem as faço antes de Luísa ir para a creche. Isso gera ciúmes aqui em casa? Gera. Cada vez que a pequena prefere que eu dê banho ao invés da mãe é um Deus nos acuda.. Mas fico feliz que minha esposa tenha permitido esses momentos a mim.

Sabemos que em muitos casos o pai é tratado como um ser desastrado, sem jeito para a coisa. Um exemplo é a quantidade de posts, blogs e site mostrando pais em situações "estranhas". Pessoas tentando fazer comédia com o cuidar, mas prestando um desserviço para a sociedade.

Minha vida profissional demorou a voltar aos eixos, confesso. Mas atualmente trabalho como Diretor de Comunicação da Secretaria da Saúde de Santa Catarina, uma área que posso auxiliar outras pessoas a exercerem com plenitude a coisa mais legal de suas vidas, a paternidade.

Se eu pudesse voltar no tempo, faria tudo de novo. A paternidade não mudou a vida. Ela continua mudando, a cada dia. Por isso, costumo dizer que não sou eu quem cuida da Luísa. É ela quem cuida de mim....

LEONARDO BENTO

Pai da Aísha Helena e da Naíma

CUIDAR, CRIAR, APRENDER E ENSINAR: EXPECTATIVAS E REALIDADES DE UMA PATERNIDADE

Sabe quando você tá namorando uma pessoa bacana, que te inspira, compartilha ideias e planeja o futuro contigo? Aí você começa a pensar que o futuro pode ser construído com ela, mas antes é necessário terminar a faculdade, conseguir uma fonte de renda e estabilidade para aguentar o rojão da sociedade competitiva e excludente em que vivemos.

Mas enquanto essas ideias pululam na cabeça, o jogo da vida está rolando a milhão. E antes do que se espera, vem a notícia que você vai ser papai. Mil coisas passam na cabeça, desde passear com o filho no parque no final de semana, até levá-lo na consulta periódica como meus pais faziam comigo pequeno. Mas logo a ficha cai e você se pergunta: e aí, e agora? A faculdade ainda falta um tempo para terminar, a remuneração de estagiário não era tão ruim, mas longe de ser suficiente para sustentar uma família.

E conforme o tempo vai passando, a barriga vai crescendo com o filho que vai aumentando, os sonhos vão se diferenciando e a futura mamãe junto com o futuro papai vão replanejando os passos que irão dar. Aí, vem a primeira ultra. O médico mais que especialista já aponta nas primeiras semanas que trata-se de um menino, ele só não identificou o colo do útero arregaçado com um bebê que se formava lá dentro e em menos de 15 semanas, ele põe sua namorada que já foi tomando ar de companhia para mijar sem parar. E nessa função de mijadeira, a equipe médica que te atende já te acusa no olhar e depois insinua nas palavras de ter causado a escapulida de seu filho daquela casinha quentinha antes do tempo e pior sem vida.

Como não se bastasse o sentimento de derrota, de perda do rostinho que você ficava imaginando como seria, do companheirinho que iria crescer ali ao seu lado, você é acusado de causar a sua morte e além disso, tem que tirar forças não se sabe de onde para confortar a já companhia que chora todas as lágrimas do mundo.

Passado esse baque, vocês vão tomando cuidados e botando em prática os planejamentos iniciais. Graduação terminada, aprovação em concurso, um trabalho aqui outro ali e a hora de dividir o mesmo teto vai chegando. E logo a barriguinha vai

crescendo de novo. E cada dia que passa é marcado no quadro como uma vitória. Mais uma ultra, menino de novo e o útero continuava daquele jeito. Mais um menino expulso. Pelo menos dessa vez não teve o constrangimento da acusação abortiva.

As forças mais uma vez brotam de onde não existe, mas dessa vez descobrimos o que ocasionou a saída repentina dos meninos daquela casinha quentinha e que eles ficaram tão pouco. O tempo vai cumprindo seu papel. Medos vão se instalando, vai dando vontade de fugir, de se esconder, mas a vida continua e outros sonhos vão se construindo. Muda de emprego, faz uma pós, aprovação em outros concursos e o tempo bota a barriguinha para crescer de novo.

Dessa vez já sabemos que as ultras deverão ser feitas de 15 em 15 dias, que uma costura deverá ser realizada naquele útero para que ele reflita depois do chorinho da primeira mocinha, o sorriso do papai e da mamãe, mas não sem antes, deixar a mamãe deitadinha durante seis meses para que Aísha Helena amadurecesse. E como diz, Stevie Wonder em 'Isn't she lovely' – 'Vida é Aisha, o significado do seu nome'... e ela veio com muita vida para alegrar toda a família. Um ano e meio depois, com o mesmo procedimento e uma gravidez bem mais tranquila, nos chega Naíma, que carrega em seu nome a expressão do que foi o seu período na barriguinha da mamãe – 'tranquilidade'.

Depois de toda essas situações de incerteza, desespero e alegrias. É preciso compartilhar que após o nascimento das duas meninas, nas duas ocasiões, minha esposa passou por longos períodos de depressão pós-parto. Depois disso tudo, você pode estar me achando um vitorioso ou algo que o valha. Mas, aí é que está. Depois do nascimento das meninas é que começam as maiores preocupações. Pois ser pai, vai além da divisão de material genético. Cuidar, criar, aprender, ensinar, são alguns verbos que conjugam a palavra pai. É claro que a vida nos apresenta trajetórias diferentes, muitas possibilidades, vários arranjos e no meu caso específico, muitas expectativas.

Como homem e pai negro, tenho plena certeza que o nosso cuidado precisa e deve ser redobrado. Situações de racismo se apresentam na escola sem que elas tenham discernimento para compreender. Então, nos cabe ampliar a auto estima de nossas crias. Acredito com muitas forças que a educação será uma das protagonistas e principal responsável pelo fim do racismo (ainda alimento sonhos) e outras mazelas que vivenciamos. No entanto, o ambiente escolar se apresenta como um dos espaços mais opressores para as crianças e principalmente as crianças negras

com imposição de regras que vão desde a limitação de nossas religiões ao uso de penteados que nos são peculiares. Isso para não falar de ofensas quanto a nossa tonalidade de pele, formato de nariz e afetos que são distribuídos de forma desigual entre crianças brancas e negras.

Falo isso como pai de duas meninas negras que já sabem que precisarão ter suas independências garantidas, bem como liberdade para serem o que quiserem. E ao contrário dos meninos negros que na adolescência passam a ser vistos pela sociedade como bandidos em potencial, serão sexualizadas e vistas por essa sociedade em que vivemos como 'A cor do pecado' ou algo que o valha. E nessas horas onde estão os homens negros? Muito se fala do homem negro irresponsável que abandona a companheira ou a namorada eventual com uma ou mais crianças para criar. São inúmeros os casos e ser pai não é para qualquer um, ser pai negro com responsabilidade e respeito com a criação dos filhos não é para qualquer um, não. No entanto, a mulher acaba sacrificada nessas relações onde o peso desequilibrado da criação solo recai mais sobre um gênero em detrimento de outro como se fosse algo natural. E é isso, machismo e racismo andando juntos e misturados.

Dessa forma, o homem negro pai ou que esteja inserido dentro de uma perspectiva de paternidade negra, demonstrando afeto, compreensão e outras coisinhas mais, precisa estar preparado para encarar e dar conta de todas essas situações, mesmo sabendo que nos impõe o estereótipo de fortaleza exacerbada.

MARCOS PIANGERS

Pai da Anita e Aurora

O PAPAÍ É POP

Comecei a anotar tudo o que acontecia no dia a dia com minhas filhas logo que nasceram, resultado da minha formação jornalística aliada a obsessão pelo tema das relações parentais, visto que não tive uma família de formação tradicional. Minha mãe é uma das 20 milhões de mães solteiras do Brasil e a falta de uma figura paterna teve um impacto na minha formação emocional. As pessoas me perguntam se a falta de um pai despertou em mim ainda mais vontade de participar da criação das minhas filhas e costumo considerar esta pergunta capciosa pois percebe algo positivo na omissão paterna. Não há nada de positivo na omissão paterna: jovens sem pais têm mais chance de se envolver com drogas, crime, de terem dificuldades financeiras, de terem filhos muito cedo e de abandonarem este filho, perpetuando o ciclo. Tenho certeza que seria um pai muito melhor se tivesse tido uma referência paterna, alguém em quem pudesse me espelhar e a quem pudesse consultar em casos de dúvidas (que foram tantas!). Mas na falta de um pai, aprendi errando todos os dias. Aprendi com minha mãe, com minha esposa e com minhas filhas, errante terrivelmente, falhando em diversos momentos, e me arrependendo e tentando melhorar.

Em 2013 comecei a publicar estas reflexões no jornal e, mais tarde, as crônicas foram compiladas em um livro chamado O Papai é Pop. O livro vendeu mais de 200 mil cópias e fui imediatamente levado a uma posição de referência de novo pai, aquele homem que questiona os conceitos antigos de divisão de gênero na criação dos filhos e que participa ativamente de todas as áreas familiares. Como o livro tem uma linguagem leve, ouvi de muitos pais que este era o primeiro livro que conseguiram ler até o fim. Também ouvi muitas histórias de homens que, assustados ao descobrir que seriam pais, leram o livro e sentiram-se mais tranquilos, percebendo que é um caminho que apresenta desafios mas também nos oferece felicidade e realização. Em geral, ouço de homens que não estavam preparados para serem pais. De fato, meninos não são conduzidos para uma vida participativa na criação de filhos. É tudo surpresa e insegurança no homem, o que muitas vezes resulta em um distanciamento. Na pior das hipóteses, em abandono.

A comunicação sobre a importância do homem no ambiente familiar - e, mais do que isso, em ambientes tipicamente femininos como as reuniões escolares, as visitas ao

pediatra e as brincadeiras infantis - passa por uma discussão sobre masculinidade, sobre novas configurações familiares e sobre realização do homem além do trabalho. São temas muitas vezes polêmicos, mas que podem ser tratados com leveza e empatia. Costumo usar humor para desconstruir a seriedade acadêmica com que a maioria dos textos sobre paternidade se apresenta. Também busco entender o lado do pai: somos a geração dos pais com culpa e nunca sabemos se estamos fazendo a coisa certa. Aumentar esta culpa não ajuda em nada na condução de uma vida familiar plena. Portanto, reconhecer meus próprios erros e deixar claro que tudo o que sei aprendi na prática, é parte fundamental da identificação com o interlocutor. Fujo do didatismo e das soluções simples (muitas vezes não aplicáveis) e invisto em um discurso aberto, cheio de histórias reais, que possam encontrar ressonância no público. Não existe uma fórmula da paternidade perfeita. Cada pai tem que passar o máximo de tempo atento ao filho, para entender os sinais que o levarão a ser um mentor personalizado na formação da criança.

Depois do sucesso do livro e dos diversos locais de destaque nos quais fui colocado, me comprometi a estar sempre rodeado de consultores para tratar das questões familiares com a responsabilidade que o tema exige. Tenho profissionais da educação e da saúde por perto, para me auxiliar em dúvidas específicas enviadas por pais. Passei a publicar os textos na internet, alcançando mais de 20 milhões de pessoas em alguns deles. Mais tarde, transformei os textos em vídeos que ultrapassam a marca de 300 milhões de views no Facebook - sem contar o impacto imensurável de ferramentas de distribuição como o Whatsapp.

Nos vídeos, tento comunicar de forma direta aquilo que sinto. Em muitos casos me sinto vulnerável: quando falo daquilo que me é íntimo; quando conto histórias da época em que eu era criança; quando exponho minhas demandas emocionais e meus equívocos no casamento; quando choro em palestras. Tenho sempre uma insegurança, um desconforto resultante da padronização da comunicação cínica que vivemos. Nas redes sociais costuma prevalecer um discurso agressivo e contundente, ganha views quem grita mais. Optei por outro caminho. Um caminho esperançoso na sinceridade. No reconhecimento de vulnerabilidades. Na confiança de que as pessoas querem ser melhores. Em geral, o objetivo é um só: transformar a percepção do homem sobre o que ele é e o que ele pode ser. Muitos homens, como meu pai biológico, se sentem despreparados para a paternidade. Ao ouvir de outro homem que, como eles, não sabia o que fazer e fala de forma autêntica sobre esses desafios, acredito que se sentem abraçados. Acredito que a leveza do

humor e a empatia com as dificuldades de outros pais nos aproxime e, aos poucos, transforme o comportamento masculino.

Tenho recebido dezenas de mensagens diariamente, de homens de todas as idades, impactados pela possibilidade de serem melhores. É uma alegria perceber que esta não é uma história sobre meu pai biológico, um homem que fugiu da responsabilidade de ser pai. É uma história sobre todos os pais, sobre todos os homens que, contrariando o pensamento mais retrógrado e que nos distancia da felicidade plena, decidem participar das delícias e desafios de criar um outro ser humano para que seja melhor do que ele mesmo.

ROBERTO LEANDRO

Pai de Catharina e esposo de Sabrina Lage. Formado em Gestão de Pessoas, é analista administrativo na área de RH e, nas horas vagas, ilustrador.

“A MINHA FILHA É OUVINTE E NÓS SOMOS SURDOS, ESTAMOS BEM E FELIZES”

Olá a todos, meu nome é Roberto Leandro, sou um dos criadores da página Pais Surdos no Facebook / Instagram junto com a minha esposa, Sabrina Lage (doula e dona da página Mamãe Surda), e faço ilustração também, é só seguir: @rleo_ilustrador. Somos surdos e nos comunicamos através de leitura labial e também em Libras.

Vamos lá, conheci a Sabrina Lage através de amigos em comum, e começamos a namorar em 2011, e não durou muito para moramos juntos, com apenas seis meses de namoro. Noivamos, casamos e um ano depois, em 2015, nasceu a Catharina.

A descoberta da gravidez aconteceu quando estávamos no cinema um dia e a Sabrina se queixou de cheiro de cigarro e muito sono, dormindo durante o filme. Alguns dias depois, descobrimos que ela estava grávida após fazer teste de gravidez três vezes, isso mesmo, a minha esposa não se conformou e só acreditou depois de fazer exame ultrassonografia, enfim!

Durante o pré-natal, eu não fazia ideia da importância de acompanhar as visitas médicas. Às vezes, não entendia o que a médica falava (para se ter uma ideia, acompanhar através de leitura labial nem sempre é 100%, eu e minha esposa compreendemos cerca de 60% e 90%, respectivamente, do que é dito através de leitura labial). Então comecei a me questionar: quantos casais surdos acompanham as consultas médicas sozinhos? Geralmente, uma surda grávida sempre opta por ir acompanhada da mãe, irmã, avó ou qualquer parente para auxiliar na comunicação. Felizmente, a minha esposa, por ter uma boa compreensão labial, não necessita de acompanhante ouvinte para interpretar na hora de comunicar-se. Aprendi algumas coisas através de encontros de pais, de fóruns, de exposições sobre gravidez, tudo claro com auxílio da Sabrina. Até que assistimos ao filme “Renascimento de Parto”, com uso de legenda, que nos ajudou a entender a importância na escolha entre parto normal x cesárea. Decidimos então que seria parto normal e humanizado e para isso, contratamos uma doula ouvinte, que ficou à nossa disposição em caso de emergência ou de dúvida, e nossos contatos eram realizados via Whatsapp.

Até que na manhã do dia 24 de dezembro de 2015, a bolsa da Sabrina estourou logo

após acordar e eu, preocupado e desesperado, mandei varias mensagens para doula e fomos orientados para manter a calma que ela viria nos buscar em nossa casa para irmos para o hospital. Mandeí mensagem para minha mãe e minha irmã, que eram os familiares mais próximos, dando notícias sobre o trabalho de parto e desliguei o celular, para que elas não se preocupassem, e eu fui acompanhar o nascimento da nossa bebê, que graças a Deus, aconteceu de parto humanizado como desejamos.

A ideia de criar a página surgiu quando a minha filha, Catharina Rosa, tinha uns 2 ou 3 meses e quando íamos à rua, nos shoppings, nos postos de saúde, sempre éramos parados pelas pessoas ouvintes cheios de curiosidades.

As perguntas mais frequentes das pessoas ouvintes eram:

“Como vocês cuidam da bebê se vocês não escutam o choro dela durante a noite?”

“Sua filha tá linda, ela é normal?”

“Como vocês entendem a comunicação e o sentimento dela?”

E nós pensávamos o porquê de a sociedade argumentar sem a empatia? Por que querer rebaixar a capacidade de educar a filha por conta das nossas deficientes? A minha filha é normal e nós não somos as pessoas normais? O que significa “normal” na visão da sociedade? Respondemos assim: “A minha filha é Ouvinte e Nós somos Surdos, estamos bem e felizes”. Caso você queira abordar um casal surdo, jamais utilize a palavra mencionada e troque por: “Ela é ouvinte?”

Assim nasceu a página Pais Surdos, com o objetivo de estimular a empatia e mostrar que somos capazes de educar e agir de forma natural com nossa filha, que já é considerada bilíngue materna, pois ela se comunica em duas línguas: Português e Libras.

Depois de um tempo, os posts chamaram a atenção pelos temas sobre a educação e a comunicação entre pais surdos, e começamos a receber convites para entrevistas nas principais mídias como IG, TV Record, TVE, e alguns sites, ganhando cada vez mais seguidores.

No dia a dia, nós fazemos o papel de pais como quaisquer outros pais, nós conseguimos detectar o sentimento da nossa filha através de suas expressões faciais e corporais, mesmo sem ouvirmos a fala dela. Um exemplo é durante a noite, optamos por usar a cama compartilhada, pois assim sentimos o choro dela através de movimentos, temos a sensibilidade de sentir a vibração do seu choro, mesmo sem ouvir.

Esse é um pouco do nosso trabalho, obrigado por acompanhar e espero que gostem!

TÉO CORDEIRO

Membro do GT Homens pela Primeira Infância e fundador do Bloco Deixa que eu Cuido!

DESCONSTRUINDO MACHISMOS CONTEMPORÂNEOS: COMO CONSTRUIR RELAÇÕES BASEADAS NA HORIZONTALIDADE DOS DIREITOS E DEVERES?

Copa do mundo na Rússia 2018. Brasileiros, brancos e de origem abastada, abordam uma mulher russa e expõem em escala planetária o nível e a profundidade dos princípios patriarcais e machistas que regem seu país. Com um celular na mão a fim de que seus machismos pudessem ser registrados pra eternidade, a fim de obter prestígio, likes e reconhecimentos dos seus pares brasileiros, os rapazes pedem pra que a mulher repita palavras relacionadas ao seu órgão genital aproveitando-se da sua incompreensão da língua portuguesa. O placar final foi de um constrangimento diplomático sem tamanho e um pronunciamento em massa da sociedade brasileira contrária a prática dos típicos cidadãos brasileiros agora não tão confortáveis a presença das reportagens de TV.

Com mais essa, esses Brasileiros, possivelmente papais, com nível superior completo e o Estado a seu favor, fornecem mais dados para o Panorama Nacional, neste caso internacional, de Violência contra as Mulheres. Sabemos que o advento da lei 11.340 em 2006 amadrinhada de Lei Maria da Penha, escancarou para o Brasil os níveis das violações dos direitos das mulheres de existir com autonomia e dignidade. Ainda que consideremos a subnotificação relevante nos casos de violência, é perceptível o aumento do número de mulheres brasileiras que não mais toleram qualquer tipo de ação que fira as suas capacidades sociais, físicas e emocionais.

Do episódio Russo, ou do mico Brasileiro na Rússia inferiu-se também a reflexão: o que temos conseguido produzir aqui, no país da Canarinho em termos de aplicabilidade da Lei Maria da Penha no sentido do enfrentamento dessas violências a fim de que tenhamos, algum dia, o fim destes comportamentos? Ou ainda, o que tem sido pensado e feito para que estes homens possam cessar essa maneira de ser perante as mulheres e construir uma relação com elas baseada na horizontalidade dos direitos e deveres?

Em que pese a sua insuficiência e em muitos casos deficiência, principalmente nesta conjuntura de desmanche de direitos, é possível reconhecer um avanço na criação de equipamentos públicos especializados para uma rede de apoio à mulher em

situação de violência, protagonizadas por mulheres acolhedoras, que garantiram, pela primeira vez, um tratamento diferenciado a altura da complexidade dos casos de violência. Dado o aumento da demanda, os serviços se veem cada vez mais pressionados a conseguir articular estratégias de garantia do direito de vida e soberania dessas mulheres que hoje, contam sobretudo, com um sentimento crescente de apoio mútuo entre elas ou sororidade.

Olhando os brasileiros na Rússia e para os que permanecem aqui, o cenário é desanimador. Desanimador no sentido da perspectiva de enxergamos alguma evolução humanitária em nós. E tais posturas acabam por serem admitidas no chamado novo espaço público brasileiro, este das redes sociais digitais, que no esvaziamento da Política com P maiúsculo ganha status de organizador da vida social. Foi por ele possível “escrachar” as palavras indelicadas não compreendidas pela Russa na copa do Mundo e seus protagonistas. E tem sido através dele, do novo espaço público brasileiro, produzir articulações das mais variadas, aproximando movimentos sociais, mobilizando manifestações de rua e botando a cara de uns sujeitos publicamente com alguns milhares de compartilhamentos. Por outro lado, segundo Bosco, “deve-se pensar sobre o ‘barulho, o escracho, a exposição contra machos violentadores não porque, ou exclusivamente porque escracho é uma estratégia controversa, por definição suspeita a injustiças particulares - mas legitimada, por outro lado, pelas injustiças institucionais, que os escrachos pretendem corrigir, no espaço que lhes é possível” (Bosco, 2017, p.138)

O Escracho, assim, usado irrestritamente enquanto estratégia política de fazer justiça em nome da igualdade de gênero e em nome da correção de outras injustiças sociais é sintomático da atual crise de significados, além da social e política, que põe luz aos fenômenos e nas suas aparências cada vez mais absurdas em detrimento ao exercício do pensamento complexo que pretende analisar os fatos a partir das suas múltiplas dimensões. Ou seja, ainda que seja doloroso dedicar alguma energia aos machistas de hoje e de ontem, pelas suas ininterruptas demonstrações de virilidade cega, caso queiramos construir metodologias efetivas de reversão do quadro de desigualdade de gênero é indispensável que olhemos para eles, ou para nós, para além dos rótulos. Para além dos carimbos. Para além das polarizações: algoz X vítima.

Assim ousou fazer a própria Lei Maria da Penha com a criação de espaços pedagógicos que conseguissem gerar reflexões neste homem, a partir da sua história de vida e gerando ressignificações potentes e resultados cada vez mais sólidos e experimentados nos municípios de São Gonçalo, Nova Iguaçu e São Caetano.

No tumulto do escracho, da gritaria, do afã de ver aquele desgraçado morrer atrás das grades, talvez estejamos perdendo muitas informações, pistas, elementos que possam esmiuçar a mecânica de funcionamento do *hominin brasilis* e com isso, quem sabe, começar a entender os padrões, o seu *modus operandi*, e talvez começar a reverter o caos instalado, da Rússia ao Brasil. A dedicação pública no estudo das causalidades desta sociedade machista, patriarcal e misógina que incluem os homens como sujeitos complexos, além de seres agressores, podem configurar um objetivo ou um resultado muito difuso ou pouco palpável diante a um contexto que requer respostas rápidas; No entanto, após mais de dez anos de Maria da Penha é momento de reflexão das perspectivas que tem hegemonizado o debate sobre a defesa da integridade das mulheres brasileiras.

E se falta energia para os grupos reflexivos de homem, porque afinal o que ele merece é a cadeia, o que dirá falarmos de Paternidade. Aliás, como a Paternidade no Brasil é uma questão meramente biológica, seria o caso de tratarmos sobre a importância do cuidado. O cuidado e sua ampliação enquanto ferramenta de enfrentamento da Violência contra Mulher! Afinal, se o cuidado é mesmo transformador para aqueles que o exercem, coloquemo-nos em questão. Dos “homens agressores” quais deles vivenciou o cuidado de maneira constante e intensa? E dos que viveram, o que tem a dizer as mulheres que convivem com esses homens no sentido da leitura sobre o (des)equilíbrio de gênero cotidiano? O que tem a dizer os países que experimentam a licença paternidade ou a licença parental onde há homens no cuidado exclusivo no aspecto da leitura da construção da igualdade de gênero. Não sabemos.

Os praticantes do cuidado, porém, podem indicar práticas com potencial desconstruidor do machismo cotidiano. Vejamos.

- 1. Princípio da empatia** - A função do cuidador está entre as funções de maior desprestígio social, herança do nosso passado escravocrata, e que sempre foi ocupado pelas mulheres. Temos aqui uma primeira oportunidade na vida deste homem para experimentar a complexidade do cuidado, suas dificuldades e sutilezas.
- 2. Cuidado de si** - Este homem conhece pouco sobre seu próprio corpo e sobre o corpo do outro ser que é, nas fases iniciais, repleto de cuidados finos, higiene, alimentação e estímulos ao seu desenvolvimento psico-motor. De início, depara-se com o peso da responsabilidade de ser o agente principal na manutenção da vida fisiológica/emocional de um pequeno ser.

3. **Rede de apoio** – Precisamos de uma aldeia para criar uma criança. Quem cuida inevitavelmente requer uma rede solidária a sua empreitada o que faz com que outros conhecimentos se agreguem, seja no âmbito de conhecimentos para o desenvolvimento da criança.
4. **Desafios** - a entrada no mundo do cuidado também é a entrada num universo onde rapidamente esse homem perceberá que não é bem vindo. Ainda que seja um espaço onde as mulheres puderam ao longo da história optar em estar, o lugar do cuidado também é um lugar de poder. As risadas, questionamentos, críticas, olhares serão constantes no sentido de deslegitimar aquele novo lugar pleiteado por este homem.
5. **Tempo** - O cuidar instaura uma outra maneira de lidar com o tempo. E se comparado ao tempo do mercado, da competição e das demonstrações de virilidade o tempo da criança é o momento para o devaneio, para a fantasia, para o sono e a criação.
6. **Geração** - Uma criança cuidada por um homem desde pequena é apresentada a uma configuração que transcende a lógica do homem provedor x mulher cuidadora ainda tão comum nos lares brasileiros. Mais que a fala, o gesto é carregado de sentidos e produz expectativas de uma ruptura de padrão na passagem geracional.
7. Neste contexto desfavorável a discussão de estratégias não punitivistas e dialógicas de enfrentamento à violência contra a mulher, tratar do cuidado, de fato, pode soar como heresia. Porém, o mesmo contexto nos coloca o desafio urgente de produzir novas estratégias que possam responder a esta conjuntura de violências levadas por brasileiros até para fora do país. Daí nosso reconhecimento aquelas e aqueles que compreenderam este potencial transformador da paternidade cuidadora, para além de ser um tema bonitinho de pais fofos, estabelecendo-se enquanto uma aposta concreta para responder ao aumento de violência de gênero.
8. Nestes anos, com menos visibilidade, Instituto NOOS, Promundo-Brasil, Instituto Papai, Rede Nacional da Primeira Infância e o Bloco Carioca Deixa Que eu Cuido!, entre tantos, ousam encarar este homem de frente, colocá-los de frente para si próprios, estimular a escuta e assim procurar entender a mecânica dos pensamentos que produzem as atitudes. Nesta aventura político-terapêutica tem sido possível constatar que eles, os violentadores de ontem e de hoje, são parte de um sistema, ainda que suas ações firam e causem tantos transtornos diariamente na vida de tantas brasileiras e, russas.

