

## “ESTAR PRESENTE”: A extensão da licença-paternidade e a ideologia do “novo pai”

## “ESTAR PRESENTE”: la ampliación de la licencia de paternidad y la ideología del “nuevo padre”

Bila Sorj

[sorjbila@gmail.com](mailto:sorjbila@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0003-1253-0335>

Departamento de Sociología, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil

Veronica Toste Daflon

[veronicatoste@id.uff.br](mailto:veronicatoste@id.uff.br)

<https://orcid.org/0000-0001-8398-2131>

Departamento de Sociología, Universidade Federal Fluminense. Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal Fluminense, Brasil

Natália Leão Siqueira

[leaosnatalia@gmail.com](mailto:leaosnatalia@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-7925-3400>

Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Brasil

Barbara Rodrigues Silva Grillo

[barbararsgrillo94@gmail.com](mailto:barbararsgrillo94@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-0771-5135>

Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil

### Resumo

O presente artigo tem como objetivo trabalhar na interseção entre os estudos de gênero e a sociologia da família. Busca-se identificar os impactos da ideologia do “novo pai” e da ampliação da licença-paternidade nas representações e práticas da masculinidade na esfera familiar. A análise se baseia em dez entrevistas com pais que haviam tido filhos há pouco tempo e usufruíram de licença-paternidade de 20 ou 30 dias com vencimentos. Os resultados indicam que a licença-paternidade estendida foi capaz de criar uma valorização do papel afetivo

### Palavras-chave

Licença-paternidade  
Políticas Públicas  
Cuidado parental  
Divisão sexual do trabalho



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons  
Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional

desses pais em relação aos filhos. No entanto, em relação à divisão sexual do trabalho, os homens pais seguiram realizando tarefas mais vinculadas ao padrão tipicamente masculino, principalmente após o fim da licença-paternidade.

## Resumen

El presente artículo tiene como objetivo trabajar en la intersección entre los estudios de género y la sociología de la familia. Se busca identificar los impactos de la ideología del “nuevo padre” y de la ampliación de la licencia de paternidad en las representaciones y prácticas de la masculinidad en el ámbito familiar. El análisis se basa en diez entrevistas con padres que tuvieron hijos recientemente y disfrutaron de una licencia de paternidad de 20 o 30 días con remuneración. Los resultados indican que la licencia de paternidad extendida fue capaz de generar una valoración del papel afectivo de estos padres en relación con sus hijos. Sin embargo, en cuanto a la división sexual del trabajo, los padres continúan realizando tareas más vinculadas al modelo típicamente masculino, especialmente después del final de la licencia de paternidad.

## Palabras clave

Licencia de paternidad  
Políticas públicas  
Cuidado parental  
División sexual del trabajo

Enviado: 14/02/25

Aceptado: 29/07/25

## Introdução

Nas últimas décadas enfrentamos importantes transformações no mundo do trabalho e nas famílias, tanto na composição de gênero no mercado de trabalho, quanto na estrutura familiar dos domicílios (Silveira e Leão, 2020; Sorj et al., 2007). Porém, o desafio de conciliar o trabalho produtivo (atividades que geram bens e/ou serviços com valor de troca no mercado de trabalho) e o trabalho reprodutivo (atividades que garantem a manutenção e reprodução da força de trabalho, como atividades domésticas e de cuidado) não apenas persiste como se intensificou (Hirata e Kergoat, 2007). Nesse contexto, a licença-paternidade se torna um importante recurso para pais que estão inseridos na vida profissional, permitindo que tenham um período de afastamento do trabalho de modo formal, após o nascimento do filho (Addati et al., 2014).

Estudos já demonstraram que as licenças-paternidade ainda não conseguiram alcançar o objetivo de proporcionar o equilíbrio trabalho-família de forma mais generalizada (Addati et al., 2014; Lima e Santos, 2019; Sorj e Fraga, 2022). No entanto, novas questões de pesquisa estão emergindo

no sentido de identificar como as licenças-paternidade podem contribuir para uma maior igualdade de gênero, além de impactarem positivamente a relação dos pais com os filhos e o desenvolvimento das crianças.

Neste sentido, a ideologia do “novo pai” é um termo que vem sendo crescentemente utilizado para representar uma mudança na concepção e prática da paternidade, marcada pelo aumento do envolvimento emocional e da participação ativa na vida dos filhos. Em oposição ao modelo tradicional de pai, centrado no papel de provedor, o “novo pai” busca construir vínculos afetivos mais próximos, assumir responsabilidades no cuidado cotidiano e valorizar a dimensão das relações e o envolvimento emocional da experiência paterna (Doucet, 2006).

A licença-parental refere-se ao período de afastamento remunerado do trabalho de pais e mães, para cuidar de seus filhos recém-nascidos ou adotados. O compartilhamento dessa licença entre homens e mulheres é importante, se avaliamos a questão sob a perspectiva de gênero. Entretanto, até mesmo nos países nórdicos, onde o período de licença-parental pode ter uma coparticipação entre a mãe e o pai de forma mais igualitária, o compartilhamento dessa licença ainda não converteu os pais em cuidadores equidistantes (Duvander e Johansson, 2019; Gartzia et al., 2018). Ao compararmos com outras formas de trabalho reprodutivo, o trabalho de cuidado é um forte demarcador de iniquidades, com efeitos negativos tanto na carreira das mulheres quanto ao equilíbrio casa-trabalho. Por exemplo, Picanço, Araújo e Covre-Sussai (2021) relatam que as mulheres brasileiras dedicam, em média, 14 horas a mais a trabalhos domésticos do que os homens, havendo variação entre elas conforme sua jornada de trabalho remunerado. Elas ainda mostram que para as mulheres, quanto maior o número de filhos maior o conflito casa-trabalho quando comparadas com os homens brancos que têm filhos. Leão et al. (2020) demonstram a partir dos dados da pesquisa “Sem Parar: a vida e o trabalho das mulheres na pandemia” que no primeiro ano da pandemia de COVID-19, quando o trabalho doméstico e de cuidado foi crescente devido às demandas do período de isolamento, 64 % das mulheres indicaram que a distribuição deste tipo de trabalho permaneceu a mesma – com sobrecarga feminina.

Entre as diversas possibilidades e práticas disponíveis no mundo laboral que podem proporcionar um maior equilíbrio entre casa-trabalho

para as pessoas inseridas no mercado de trabalho, aquelas medidas que facilitam uma maior dedicação masculina ao trabalho de cuidado são especialmente importantes. Em particular, a licença-paternidade caracteriza um tipo específico de cuidado com crianças com impactos decisivos na carreira e na divisão do trabalho doméstico entre homens e mulheres (Addati et al., 2014; Gartzia et al., 2018), por isso, compreender as esferas associadas a licença-paternidade é fundamental para fomentar direitos trabalhistas e buscar uma maior equidade de gênero (Sorj e Fraga, 2022).

Enquanto no passado recente a paternidade se inscrevia naturalmente no âmbito da instituição do casamento, hoje ela é objeto de investimentos políticos, sociais e individuais específicos. E o prolongamento da licença-paternidade é uma das expressões mais visíveis desse movimento. Tendo esse cenário em vista, cabe indagar: quais mudanças ocorrem nas identidades masculinas e no interior dos arranjos familiares, tendo em vista a importância que a paternidade vem assumindo na atualidade? E, mais objetivamente, de que maneira a extensão da licença-paternidade impacta as práticas paternas de cuidado e de construção do papel do homem no interior da família?

Os estudos de gênero e feministas têm o grande mérito de evidenciar o caráter histórico da construção social do gênero, de desnaturalizar as relações entre homens e mulheres, de questionar a análise funcionalista da família, de desfazer a ideia da família como uma unidade homogênea e solidária e de evidenciar as relações hierárquicas e de poder que a constituem. Mas, ao mesmo tempo, os estudos de gênero e feministas tendem a acentuar a dominação masculina, de modo a arrefecer a sensibilidade sociológica para a mudança social. A sociologia da família, por sua vez, ao estar atenta às diversas formas que assume a família contemporânea nas suas dimensões interativas contribui para complexificar os modos de entendimento das vivências familiares (Segalen, 2010; Singly, 2007).

Em razão disso, esta pesquisa buscou trabalhar na interseção entre os estudos de gênero e a sociologia da família a fim de identificar os impactos da ideologia do “novo pai” e da ampliação da licença-paternidade não apenas sobre a divisão de tarefas no interior da família – tema consolidado nos estudos de gênero – como também sobre as práticas masculinas

na família e projetos e ideais de paternidade. Desta forma, realizamos uma investigação sociológica a respeito das práticas masculinas na família, sinalizando padrões da divisão sexual do trabalho na esfera produtiva e familiar, reconhecendo formas de exercício da paternidade e identificando as percepções e usos da licença-paternidade, uma política pública que visa a promover a responsabilização e sentimentalização da função paterna.

O artigo se divide em três seções, além desta introdução e considerações finais. A primeira é dedicada a um aprofundamento teórico sobre gênero, paternidades e vida familiar contemplada em três subseções: 1) a divisão sexual do trabalho e a participação masculina; 2) a licença-paternidade e o trabalho de cuidado; 3) a licença-paternidade e a ideologia do “novo pai” no Brasil. A segunda seção descreve a metodologia utilizada na coleta e análise dos dados, apresentando a pesquisa da qual este artigo deriva-se como produto, descrevendo o perfil dos participantes envolvidos. A terceira seção expõe os achados empíricos através da análise dos dados da pesquisa, dividida em duas subseções: 1) antes e depois da licença e, 2) ser um bom pai é “estar presente”.

## **Gênero, paternidades e vida familiar**

### *A divisão sexual do trabalho e a participação masculina*

Uma divisão mais igualitária de gênero, principalmente ao que se refere à divisão do trabalho doméstico e de cuidado, ainda é o grande desafio da maioria dos países do mundo. Mulheres são as principais responsáveis pelo trabalho de cuidado de crianças e pessoas em situação de dependência (Picanço et al., 2021). Por exemplo, de acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD) de 2022, enquanto as mulheres dedicam em média 21 horas por semana aos afazeres domésticos e/ou trabalho de cuidado, a dedicação dos homens a esse mesmo trabalho é de, em média, 11 horas. Dedicar mais tempo ao trabalho doméstico e de cuidado retira das mulheres cerca de duas horas semanas na jornada de trabalho remunerado (IBGE, 2022). Também são elas que tendem a priorizar o equilíbrio casa-trabalho e buscar arranjos que possibilitem uma melhor divisão entre vida pessoal e profissional (Gama et al., 2019; Sorj et al., 2007).

Essa desigualdade na divisão sexual do trabalho produtivo e reprodutivo gera efeitos negativos para a carreira das mulheres, impondo um rendimento do trabalho menor, acesso mais restrito a cargos gerenciais e de chefia e vieses de seleção e avaliação (Budig e England, 2001; Silveira e Leão, 2020). Desta forma, percebemos uma persistência da desigualdade de gênero tanto em âmbito individual quanto organizacional. Os desafios do equilíbrio casa-trabalho se mostram assim como os elementos mais críticos para o objetivo de alcançar a equidade de gênero.

O maior envolvimento masculino nas tarefas domésticas se mostra como um dos principais desafios na busca pela equidade de gênero. Contudo, pouco se sabe sobre como os homens se envolvem nas funções domésticas. É de amplo conhecimento que as mulheres são vistas como as principais responsáveis pelo trabalho doméstico e de cuidado (Gama et al., 2019; Picanço et al., 2021), mas temos uma compreensão limitada dos fatores que podem aumentar o envolvimento dos homens neste trabalho produtivo e se, e como, a adoção de políticas organizacionais e legislativas relacionadas à família podem ajudar a modificar essas tendências.

Imbricada às mudanças nas estruturas familiares e domésticas, a literatura sobre o tema tem se deslocado de uma perspectiva de gênero focalizada nas mulheres para uma abordagem mais abrangente, incluindo questões relativas às organizações do mundo laboral e a benefícios relacionados ao equilíbrio casa-trabalho como uma dimensão fundamental nas dinâmicas de trabalho (Kalwani e Mahesh, 2020; Muse et al., 2008). Esses estudos relativos ao equilíbrio casa-trabalho também têm se dedicado a observar os desafios que os adultos que trabalham enfrentam para combinar as responsabilidades familiares e profissionais, o que podem gerar baixos níveis de satisfação com a família, o trabalho e a vida (Allen et al., 2020; Kruyken et al., 2024).

#### *A licença-paternidade e o trabalho de cuidado*

No mundo contemporâneo, quando analisamos casais heterossexuais casados, as famílias com renda dupla são a norma, sendo o casal provedor e não mais apenas um chefe de família responsável por toda a despesa familiar. Com este advento, o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho ganha mais relevância, e com isso surge a necessidade de se criar

e regulamentar a licença-paternidade (O'Brien et al., 2007; Silva, 2022; Sorj, 2017; Sorj e Fraga, 2022). A licença-paternidade é um tipo de licença relacionada ao trabalho de cuidado. Ela é importante para que os pais que trabalham tenham condições de participarem das fases iniciais da criação e cuidado dos filhos, logo após o nascimento.

As pesquisas sobre licenças-maternidade e seus efeitos sobre a carreira das mulheres já compõem uma literatura consolidada em periódicos acadêmicos (Guiginski e Wajnman, 2019; Muniz e Veneroso, 2019; Sorj e Fraga, 2022). Com a recente ideologia do “novo pai” e o avanço na regulamentação das licenças-parentais, a noção de parentalidade tem despertado mais interesse acadêmico (Addati et al., 2014). Por isso, entender como as licenças-paternidade funcionam para os homens que trabalham é fundamental para compreender o impacto social nas famílias em um contexto de demandas por equilíbrio entre a casa e o trabalho.

A adesão masculina à licença-paternidade ainda permanece limitada em comparação a outros quesitos de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Esse uso limitado se dá por diversos motivos, o principal deles é a incapacidade de o pai arcar com as despesas em casos em que a licença não é remunerada ou é parcialmente remunerada. Porém, o interesse dos homens em ter acesso a esse direito para ter uma conexão maior com seus filhos é crescente, como destaca a segunda edição do relatório “A Situação da Paternidade no Brasil” (Lima e Santos, 2019). Esse tipo de licença, direcionada para os homens, tenta reduzir tanto as desigualdades relacionadas ao trabalho produtivo quanto àqueles referentes ao trabalho de cuidado.

As teóricas feministas do final dos anos 1960 já apresentavam os primeiros questionamentos sobre a ausência dos pais nos cuidados dos filhos, principalmente com o debate em torno da divisão sexual do trabalho (Hirata e Kergoat, 2007), direitos trabalhistas e igualdade de gênero. Nos anos 1970 os primeiros usos do termo “licença-paternidade” também adentram o mundo político nas agendas de sindicatos e partidos progressistas. Contudo, apesar de haver transcorrido tantas décadas, os estudos acadêmicos sobre a licença-paternidade ainda são tímidos, a despeito da relevância do tema na agenda política e social. São escassos os estudos sobre a evolução do campo temático em torno da licença-paternidade e suas implicações e impactos enquanto política pública. Por isso, é

necessária uma análise que conte cole ao menos parte desses aspectos, como o impacto da licença-paternidade na ideologia do “novo pai”.

Estudos recentes buscaram examinar os pressupostos ideacionais de gênero na formulação da licença-paternidade no Brasil (Silva e Côrtes, 2023; Silva, 2022) sugerindo que a conquista da licença-paternidade pode redefinir juridicamente a relação entre homens, cuidado e cidadania em um contexto social de ampla discussão sobre relações de gênero, apesar de seguir sendo um direito restrito à trabalhadores formais no mercado de trabalho brasileiro. Contudo, tais estudos não conseguiram apresentar um quadro de compreensão mais ampla dos efeitos práticos da licença-paternidade nas representações e práticas de paternidade e masculinidade no ambiente familiar.

A baixa adesão à licença-paternidade compromete diretamente a igualdade de gênero no trabalho uma vez que a redução das disparidades na divisão do trabalho doméstico depende do maior engajamento dos homens que trabalham a esse tipo de licença (Lima e Santos, 2019). Assim, entender os impactos do uso da licença-paternidade é uma área de pesquisa particularmente relevante e ainda pouco desenvolvida.

#### *A licença-paternidade e a ideologia do “novo pai” no Brasil*

Em anos recentes, as licenças-paternidade e sua extensão entraram em foco em diversos países. No Brasil, as demandas pela ampliação do período de licença dos homens pais têm sido avançadas com relativo sucesso por órgãos públicos e organizações não-governamentais que militam pela proteção à infância e pela paternidade ativa. Como resultado, nos últimos anos ocorreram algumas mudanças legislativas importantes quanto ao regime de licença-paternidade que afetaram, ainda que de forma limitada, homens pais no Brasil. Em 2016, por exemplo, o Decreto nº 8.737<sup>1</sup> ampliou para os servidores federais a licença-paternidade de 5 para 20 dias, mantida a remuneração integral. Nos níveis estadual e municipal, a extensão tem dependido de aprovação de leis pelas respectivas assembleias legislativas e câmaras municipais, mas tem obtido diversos êxitos. Apenas para mencionar um caso, no Estado do Rio de Janeiro está

1 <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2016/decreto-8737-3-maio-2016-782993-publicacaooriginal-150242-pe.html>

em vigor desde 2015 a Emenda à Constituição Estadual 63/2015, que concedeu licença-paternidade de 30 dias remunerada a servidores públicos.

Já o setor privado não é alcançado por leis dessa natureza e a adesão é inteiramente facultativa: a ampliação da licença-paternidade ocorre sob mediação do Programa Empresa Cidadã do Governo Federal. Criado pela Lei nº 11.770/2009,<sup>2</sup> o Programa prevê que as empresas participantes aumentem as suas licenças-maternidade e paternidade, assumindo para si os custos decorrentes. Em troca, elas recebem isenções fiscais de impostos federais. O cenário de licenças-maternidade e, principalmente, paternidade é extremamente desigual no Brasil, especialmente se considerado o elevado grau de informalidade do emprego, que na prática alija boa parte da população desses benefícios.

Soma-se a isso o fato de que o Brasil ainda se notabiliza por ser um dos países da América Latina com maiores licenças-maternidade e menores licenças-paternidade (Sorj, 2017). Apesar das mudanças pontuais no setor público, como norma geral vige ainda a Constituição Federal de 1988,<sup>3</sup> que ampliou a licença-maternidade de 84 para 120 dias consecutivos, com remuneração integral e paga pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e a licença-paternidade de um para cinco dias consecutivos. Diferentemente da maternidade, quem arca com o pagamento da licença-paternidade é o empregador.

Ainda que relativamente tímidas, as mudanças mencionadas nos regimes de licença-paternidade são expressão de uma mudança mais profunda no arcabouço legal que rege a paternidade no Brasil. A responsabilidade paterna tem sido valorizada por leis que protegem filhos nascidos fora do casamento, pela regulação da “paternidade presumida”,<sup>4</sup> pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), de 1990, que estabelece que a filiação paterna é um direito da criança e, por fim, pela Lei da Guarda Compartilhada, de 2014, que regula e autoriza o rodízio semanal no cuidado com os filhos entre pais e mães (Sorj, 2017).

2 [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm)

3 [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)

4 Isto é, a determinação de que o homem que se negar a fazer teste de DNA em investigação de paternidade se torna, para todos os fins legais, pai da criança.

Os atores envolvidos na redefinição do conceito de paternidade e da ideologia do “novo pai” são sobretudo universidades, frentes parlamentares e organizações não governamentais. Algumas das ONGs mais atuantes são o Instituto Papai, a Associação de Pais e Mães Separados (APASE), o Instituto Paternidade Responsável, a ONG Promundo, bem como os Programas “Pai Presente” e “Pai Legal”, criados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Outro ator muito importante foi a frente parlamentar que se constituiu em Brasília no ano de 2011 para tratar do tema da primeira infância. Em 2016, essa frente aprovou o Marco legal da Primeira Infância, que colocou a extensão da licença-paternidade como sua prioridade máxima (Bianconi, 2018).

Algumas dessas organizações e políticas sociais têm como objetivo comum sensibilizar os homens pais a assumir papéis mais ativos no cuidado com os filhos, promover a guarda compartilhada, aumentar o número de pessoas com paternidade reconhecida no país, entre outros objetivos (Sorj, 2017). O diagnóstico de que partem é de que há grande quantidade de crianças brasileiras que não possuem registro paterno na certidão de nascimento e de que, com o aumento do número de divórcios e de lares chefiados por mulheres, possa se acentuar a distância física e afetiva entre os pais e as crianças (Bianconi, 2018).

Cabe mencionar, porém, que esses processos possuem ambivalências e que a agenda da maior participação masculina na vida dos filhos pode entrar em tensões e embates com os direitos das mulheres, particularmente as mães. Além de demandar a extensão da licença-paternidade, algumas organizações ligadas aos direitos dos pais se envolveram também com o lobby da Lei 12.318/2010, conhecida como Lei da Alienação Parental (LAP). São os casos da APASE, Pais para Sempre, Pai Legal e Pais por Justiça (Bianconi, 2018). Segundo Devulsky (2024) a sugestão legislativa da LAP foi encabeçada pela APASE, cujo presidente é abertamente crítico à Lei Maria da Penha e interpreta os direitos femininos instituídos pela Constituição de 1988 como responsáveis pela dominação feminina na família e nos relacionamentos.

A LAP surgiu na década de 2010 com o objetivo manifesto de proteger filhos de pais em processo de separação. Porém, a norma passou a ser fortemente contestada à medida que se constatou que estava sendo

utilizada na estratégia de defesa de homens acusados de agressão e abuso sexual intrafamiliar. Após ser banida em países como a Espanha e Colômbia e criticada por peritos da Organização das Nações Unidas (ONU), a lei atualmente está em avançado processo de revogação na Câmara dos Deputados (Seta e Leite, 2024).

Para o propósito desse trabalho, que enfoca a licença-paternidade, o importante é frisar que as políticas de licença-paternidade no Brasil ganharam impulso recente no interior de uma discussão entre educadores, psicólogos e pediatras que entendem que a maior presença paterna aumenta o bem-estar das crianças. Nesse sentido, o movimento de extensão das licenças-paternidade se dá a partir da mobilização de atores que focam a infância, o desenvolvimento de laços afetivos com os pais, o reconhecimento da função paterna e a valorização simbólica e física da figura do pai. Essas mobilizações não acontecem dentro de linhas previsíveis e podem, por vezes, se vincular a outras demandas que entram em tensão com os direitos das mulheres. Em comum, esses atores argumentam que inação do Estado perpetuará uma situação de alheamento dos pais homens com relação ao cuidado e afeto com os filhos, o que se acredita ser negativo para a formação psicossocial e saúde das crianças. A ausência paterna é aqui entendida principalmente como uma injustiça contra as crianças a ser dirimida pela ação do Estado (Bianconi, 2018; Codazzi, 2015).

A definição do problema, assim, se desloca notavelmente do enquadramento que esteve em foco em décadas anteriores (Bianconi, 2018). A reivindicação da ampliação das licenças-materna e das licenças-paterna, bem como da cobertura de serviços públicos de creches e educação infantil, costumava objetivar sobretudo a melhora das condições de vida e de autonomia econômica das mulheres, facultando seu acesso ao mercado de trabalho e à geração de renda própria (Sorj, 2017). Os discursos sobre a licença-paternidade hoje, ao contrário, tendem a enfatizar menos a sua importância para promover a igualdade de gênero no interior das famílias e ampliar as oportunidades econômicas das mulheres e passa a enfatizar os seus efeitos positivos sobre os laços afetivos entre os pais e seus filhos. A ênfase, portanto, se deslocou do enquadramento feminista da igualdade entre homens e mulheres para acentuar os direitos paternos.

## Metodologia

Este estudo adota uma abordagem qualitativa com base em entrevistas semiestruturadas, alinhando-se às diretrizes metodológicas discutidas por Small (2009). A escolha dessa abordagem visa compreender as experiências e percepções de pais que usufruíram da licença-paternidade estendida, inserindo suas narrativas no contexto mais amplo das dinâmicas familiares e das transformações na construção da paternidade contemporânea. Assim, será possível aprofundar a compreensão dos significados sociais atribuídos pelos sujeitos pesquisados, proporcionando uma análise mais rica das relações criadas a partir das interações pai-filho e dos impactos das políticas de licença-paternidade sobre a divisão do trabalho doméstico.

A pesquisa foi realizada no período de janeiro de 2016 a setembro de 2017 na cidade do Rio de Janeiro. Os participantes foram selecionados por meio de amostragem não probabilística do tipo bola de neve, conforme sugerido por Small (2009), que destaca essa estratégia como eficaz em pesquisas qualitativas que envolvem redes sociais e experiências compartilhadas. Foram entrevistados dez homens casados que recentemente tiveram filhos e usufruíram de licença-paternidade de 20 ou 30 dias com vencimentos. Os participantes foram inicialmente recrutados por meio de contatos pessoais com professores universitários, policiais e parlamentares do Estado do Rio de Janeiro, garantindo um recorte que contemplasse diferentes ocupações e níveis de escolaridade dentro do setor público.

A decisão de conduzir dez entrevistas em profundidade nesta pesquisa baseia-se na abordagem metodológica defendida por Small (2009) no artigo “How Many Cases Do I Need?”. Pequenos estudos qualitativos podem gerar insights valiosos ao explorar processos sociais complexos e identificar mecanismos causais que seriam difíceis de captar em pesquisas quantitativas de larga escala.

Como apontado pelo autor, a questão da generalização estatística não deve ser o principal critério para avaliar a validade de um estudo qualitativo. Em vez disso, o foco deve estar na profundidade da análise e na saturação teórica – ou seja, no ponto em que novas entrevistas começam a fornecer pouca ou nenhuma informação adicional relevante.

Essa abordagem está alinhada com a lógica de amostragem baseada em casos, em que cada entrevistado é tratado como um caso singular que contribui para o refinamento da compreensão sobre determinado fenômeno.

As entrevistas tiveram duração média de uma hora e foram conduzidas com questões semiestruturadas, possibilitando aos entrevistados compartilharem suas experiências de forma aberta e reflexiva. O roteiro de entrevista foi dividido em quatorze blocos temático, são eles: 1) perfil dos entrevistados e das pessoas que compartilham o domicílio; 2) descrição das atividades de um dia típico da semana (diferenciando dias úteis do fim de semana); 3) mudanças, ao longo do tempo, das atividades do dia a dia; 4) impacto da vida profissional na família; 5) percepções de valores de gênero em relação ao mercado de trabalho, família e maternidade/paternidade; 6) projeto procriativo de vida; 7) percepções sobre ideal de paternidade/maternidade e impactos reais da paternidade; 8) denominação da divisão/realização de tarefas no domicílio; 9) mudanças na divisão das tarefas ao longo da vida de casado; 10) denominação da divisão/realização de tarefas de cuidado; 11) participação de outros familiares na rotina de cuidados e tarefas domésticas; 12) Licença-paternidade, cuidado e tarefas domésticas; 13) percepção de valores de gênero e realização pessoal e, 14) mudanças intergeracionais (gerações passadas e futuras) sobre paternidade.

Dadas as características assumidas pela licença-paternidade estendida no Brasil que, como mencionamos, atinge um estrato limitado de trabalhadores, o perfil dos homens entrevistados é pouco heterogêneo quanto ao nível de escolaridade, como demonstrado na Tabela 1: todos – à exceção de um – têm pelo menos Ensino Superior completo. Ainda assim, procuramos diversificar a amostra, em especial no tocante ao tipo de ocupação desempenhada.<sup>5</sup>

5 Cabe notar que os contatos com os setores de recursos humanos de duas empresas privadas vinculadas ao programa Empresa Cidadã não apresentaram resultados produtivos, visto que ambas afirmaram já terem ampliado a licença-maternidade, mas ainda não haviam implementado a licença-paternidade estendida. Por esse motivo, nosso corpus de entrevistados é composto exclusivamente por servidores públicos.

Tabela 1. Perfil dos entrevistados.

Nome	Idade	Escolaridade	Ocupação	Formação
Eduardo	39	Mestrado completo	Servidor Público	Computação
Marcelo	36	Mestrado completo	Procurador do Estado	Direito
Alexandre	43	Especialização	Servidor Público	Ciências Contábeis
Henrique	36	Mestrado completo	Servidor Público	Zootecnia
Leonardo	39	Especialização	Advogado Público	Direito
Diego	35	Ensino Superior Completo	Policial Militar	Direito
Felipe	33	Ensino Superior Completo	Policial Civil	Direito
Anderson	38	Ensino Superior Incompleto	Policial Militar	-
Stefano	33	Especialização	Analista Judiciário	Sistema de Informação
Rafael	35	Ensino Superior Completo	Servidor Público	Análise de Sistemas

Fonte: Elaboração própria.

A análise dos dados coletados seguiu o método de codificação temática, permitindo identificar padrões e divergências nas experiências relatadas. Inspirando-se na abordagem de Small (2009), buscamos contextualizar os relatos individuais dentro de um panorama mais amplo sobre gênero, trabalho e políticas públicas. A triangulação dos dados foi realizada cruzando as narrativas dos entrevistados com estudos anteriores sobre licença-paternidade e divisão sexual do trabalho, garantindo maior validade analítica. Ademais, as entrevistas foram gravadas e transcritas integralmente, assegurando a fidelidade das análises aos discursos dos participantes.

Dessa forma, o estudo combina uma abordagem qualitativa detalhada com estratégias empíricas que asseguram uma análise profunda das percepções e práticas dos pais entrevistados, contribuindo para o debate sobre o impacto da licença-paternidade no Brasil.

## Achados empíricos

### *Antes e depois da licença*

O estudo se debruça sobre as percepções dos homens pais a respeito de uma série de questões que envolvem a família e a paternidade. Apesar de abordar diversos temas, a pesquisa deu ênfase especial à experiência

e ao uso da licença estendida, buscando relacionar as práticas durante esse período com os hábitos posteriores sedimentados no cotidiano das famílias. As perguntas que norteiam a análise são duas: 1) Será que a licença prolongada cumpre o principal objetivo a que se propõe, isto é, estreita os laços afetivos entre crianças e pais?, e 2) Será que ela colabora também para uma redistribuição do trabalho doméstico e do cuidado, visto que prolonga a permanência do pai junto à esposa e filho no período pós-parto?

A pesquisa qualitativa indicou algumas tendências dominantes entre os entrevistados. As tarefas domésticas mais frequentes realizadas pelos pais independem de eles estarem no período da licença ou após o fim da licença. De fato, fazer compras, lavar a louça e fazer reparos parecem ser atividades masculinas assumidas em ambas as situações. Em relação aos cuidados com o bebê há algumas mudanças perceptíveis. Enquanto no período da licença as atividades mais frequentes são trocar fraldas, colocar para dormir e levantar à noite, no período pós-licença as atividades mais frequentes são aquelas que têm caráter eventual, tais como: levar ao médico, cuidar quando a criança fica doente ou aquelas cujo momento e a duração da ação podem ser calibradas pelo pai, como, por exemplo, brincar com a criança.

Apesar das variações entre os perfis profissionais e familiares dos entrevistados, observa-se um padrão recorrente: a responsabilidade principal pelas tarefas domésticas e de cuidado cotidiano recai majoritariamente sobre as mulheres, mesmo quando estas trabalham fora de casa em tempo integral. A maioria dos homens participa do cuidado infantil em momentos pontuais e controláveis, mas tarefas contínuas e imprevisíveis, como alimentação, organização da casa e acompanhamento escolar, seguem majoritariamente femininas. Ainda que muitos entrevistados relatem “ajudar” as esposas e se envolverem ativamente com os filhos, esse engajamento frequentemente aparece como apoio e não como corresponsabilidade:

Eu saio um pouco mais cedo do trabalho em acordo com os colegas pra buscar minha filha na creche (Henrique).

Às 19h minha esposa vai fazer a academia dela [...] e eu fico com ele nesse período até o retorno dela [...] (Stefano).

Saindo do trabalho, eu tenho uma rotina de 5 horas mais ou menos de cuidado com a Julia, dando essa ajuda, esse suporte a minha esposa (Rafael).

Ainda em relação a distribuição sexual das tarefas domésticas e de cuidado, existe um reconhecimento de que a mulher precisa descansar mais devido à amamentação, mas a responsabilidade pelo cuidado inicial do bebê se mostra dividida:

A gente acorda seis e meia da manhã, que é a hora que o Caetano acorda. Levo ele pra mamar. Acorda a Julia, que geralmente tá dormindo essa hora. Ele mama. E aí entre sete, que é o período de mamar, até umas nove eu fico cuidando do Caetano enquanto a Julia dorme um pouco mais (Eduardo).

A atuação dos pais é mais visível no cuidado direto com os bebês pequenos, durante o período da licença, mas tende a se restringir ou desaparecer com o retorno ao trabalho, reforçando a ideia de que a redistribuição do trabalho reprodutivo permanece parcial e instável:

Eu era o responsável oficial do banho, mas agora não tá mais dando tempo (Leonardo).

Percebe-se que a divisão das tarefas raramente é simétrica. Em todos os perfis, a naturalização da divisão sexual do trabalho aparece associada a discursos sobre gosto, aptidão ou disponibilidade das mulheres. A responsabilidade doméstica de atividades tradicionalmente vinculadas às mulheres, como cozinhar, ainda recai majoritariamente sobre elas, reforçando essa divisão dos papéis tradicionais de gênero em relação a essa divisão sexual no trabalho, com uma justificativa de habilidades e gostos femininos:

A gente tem uma pessoa que vai na nossa casa pra ajudar, mas nem sempre as coisas são da forma que a gente gosta. Acaba tendo que fazer também. Mas aí quando tem que preparar comida, geralmente é mais ela, porque ela gosta da parte da cozinha e ela sabe. Eu sei pouco (Diego).

De forma mais geral poderíamos dizer que as atividades realizadas com o bebê no período da licença se parecem a um rito de inversão no qual os pais assumem tarefas que são atribuições femininas e tão logo voltam ao trabalho a divisão sexual do trabalho convencional se repõe. Provavelmente o que estamos percebendo é que a licença-paternidade, que foi concebida como uma oportunidade de criar vínculos afetivos com o bebê, está sendo bem-sucedida (ainda mais se considerarmos que a atividade dos pais mais frequentemente apontada por eles é “brincar com o bebê”). Ao mesmo tempo, a ideia da licença-paternidade como uma oportunidade de estabelecer um novo padrão de compartilhamento das responsabilidades domésticas parece menos presente.

Outro dado que chamou atenção no relato dos pais foi a importância assumida por auxílios externos, em especial das avós materna e/ou paterna, além das diaristas, babás e empregadas domésticas. As avós, com algumas exceções, comparecem tanto durante a licença como também se fazem presentes na rotina de cuidados com as crianças após o fim desse período:

No final de semana a gente já não tem empregada, né? [...] Aí lá [na casa da mãe] tem mais gente, né? Tem a minha irmã, meu padrasto... Todo mundo brinca. É tranquilo (Felipe).

A gente tem uma empregada/babá que trabalha conosco os cinco dias da semana, de seis e meia até três e meia (Marcelo).

A menorzinha fica com a minha sogra. [...] como a minha sogra já é de idade, ela vai lá pro quartinho dela lá e também descansa (Anderson).

Se eu tiver trabalhando, meu sogro busca pra mim, e minha sogra (Anderson).

Quando os bebês nasceram, eu fiquei um mês sem dormir nem uma noite inteira. Acordava só quando alguém chegava: ou a empregada, ou a minha mãe ou a minha sogra [...] aí era a hora que eu ia dormir (Felipe).

Entre as esposas dos dez entrevistados apenas uma não trabalha fora de casa e realiza sozinha as tarefas domésticas, assim como se ocupa dos cuidados diários com os dois filhos. Nos demais casos, as mulheres trabalham e colaboram para o orçamento doméstico. É possível sugerir, a partir dos dados, que ocorre uma reatualização do papel da avó justamente por causa do ingresso das mulheres no mercado de trabalho combinada à ausência de políticas públicas de divisão do trabalho com o Estado. A avó, dessa forma, tem um papel importante na classe média, possibilitando que projetos femininos contemporâneos profissionais se realizem, mas sob a condição de conviver com estratégias tradicionais como a família extensa.

*Ser um bom pai é “estar presente”*

Outro achado significativo da pesquisa, que se vincula e corrobora as afirmações da seção anterior, diz respeito às visões e projetos de paternidade dos entrevistados. Estimulados a responder à pergunta “O que, na sua opinião, é ser um bom pai?”, os entrevistados forneceram respostas em que a figura do “pai provedor”, dominante no passado, aparece fortemente relativizada em favor de uma visão que enfatiza a importância da presença, do afeto e do sentimento:

Participação basicamente, sabe? Tanto no lazer quanto na educação (Stefano).

Ser bem participativo na educação, nos valores, nos conceitos [...] ser bom pai é isso, estar presente, dar bons exemplos (Anderson).

Eu acho que um bom pai tem que equilibrar tudo, a questão do afeto, do carinho, da atenção, da participação do dia a dia, entendeu? [...] Acho que é você participar em todos os momentos que você conseguir, né? (Diego).

Acho que só de você tentar ser um bom pai, você já é um bom pai. Dar amor, carinho [...] (Felipe).

É não cometer os erros do avô. Tentar ser melhor. Em todos os sentidos. Em presença (Leonardo).

Tem que realmente amar e ter a paciência com a criança. [...] Realmente assim eu participo muito da vida da minha filha (Henrique).

Acho que um bom pai você tem que estar sempre [...] não só o material, não só as coisas materiais, mas você tem que estar sempre presente ali, no dia a dia, da criança (Alexandre).

Presença, contato, paciência, às vezes é difícil ter até [...] Afeto, né?! (Marcelo).

Acho que [...] presença é fundamental, estar presente, estar disponível [...] (Eduardo).

Assim, a gente fica preocupado, né, assim, que ela tenha estudo que ela tenha acesso às coisas, mas acho que a coisa mais importante é a relação que se constrói (Rafael).

As falas aqui transcritas fornecem um forte testemunho de um processo de sentimentalização da paternidade. Percebe-se aqui uma adesão generalizada à festejada figura do “novo pai” que, diferentemente das gerações anteriores, teria se tornado mais presente e estreitado os laços afetivos com os filhos. Em algumas das falas, a exemplo das respostas de Leonardo e Alexandre, o contraponto com o passado e com a imagem do “velho pai”, provedor e distanciado da vida cotidiana dos filhos, é articulado explicitamente. Cabe notar que essa participação figura em diversas das falas associadas ao lazer, à brincadeira e à construção de afinidades e gostos comuns entre pais e filhos. Alguns dos entrevistados mencionaram atividades físicas, esportivas ou intelectuais que realizam ou planejam realizar com as crianças. Não à toa, dentre as atividades de cuidado arroladas na entrevista, o “brincar” figura como a única que é praticada por todos os pais. Esse dado está em consonância com achados do survey nacional conduzido por Clara Araújo (Gama et al., 2019), que demonstra que a atividade que mais cresceu entre os pais nos últimos anos foi o “brincar” com os filhos.

Analizando os diferentes perfis ocupacionais foi possível identificar algumas características específicas na relação trabalho e envolvimento com a vida familiar. Os servidores públicos relatam que por apresentarem uma rotina de trabalho mais estável, a dedicação ao envolvimento

familiar pode ser maior, mas a paternidade recente traz uma redução nas atividades de lazer. Os profissionais da área jurídica já demarcam a maior flexibilidade no horário como um fator favorável ao envolvimento paterno, reconhecendo que mesmo assim existe grande interferência do trabalho no “estar presente”. Por fim, os profissionais das carreiras policiais dão ênfase a rotina de trabalho imprevisível e o seu impacto no equilíbrio entre vida profissional e vida familiar.

Em suma, os depoimentos dos entrevistados evidenciam uma transformação na concepção de paternidade, na qual a presença e o envolvimento emocional ganham centralidade em detrimento da figura tradicional do pai exclusivamente provedor. Essa mudança reflete um movimento mais amplo de sentimentalização das relações familiares, no qual o brincar e o compartilhamento de momentos com os filhos se tornam marcadores essenciais do exercício da paternidade. No entanto, os desafios impostos pelo contexto ocupacional ainda exercem influência significativa sobre a possibilidade de concretizar esse ideal, revelando que o “estar presente” não depende apenas da intenção dos pais, mas também das condições estruturais que permitem ou limitam seu engajamento na vida familiar.

### **Considerações finais**

Este artigo se debruçou sobre em uma pesquisa que teve como objetivo investigar quais mudanças ocorreram nas identidades masculinas e nos arranjos familiares com a atual importância da paternidade no âmbito social, além de compreender como a extensão da licença-paternidade impactou as práticas paternas de cuidado e construção do papel do homem na família.

A relevância do método qualitativo neste estudo se destaca ao permitir uma análise aprofundada sobre as experiências vividas pelos pais durante e após a licença-paternidade. Possibilitando compreender as percepções subjetivas, os desafios e as transformações que ocorrem no cotidiano das famílias. Essa metodologia nos permitiu explorar nuances do envolvimento paterno e das dinâmicas familiares.

No Brasil, a escassez de estudos sobre o impacto da licença-paternidade reforça a necessidade de abordagens qualitativas exploratórias.

Enquanto há um corpo consolidado de pesquisas sobre a licença-maternidade e seus efeitos na inserção da mulher no mercado de trabalho, os impactos da licença-paternidade permanecem pouco explorados. Assim, tal análise nos permitiu compreender as implicações dessa política pública nas transformações que ela gera nas relações familiares, nos papéis de gênero e no envolvimento emocional dos pais no cuidado dos filhos, dentro da população estudada.

O cruzamento de dados qualitativos com informações quantitativas enriquece a compreensão do fenômeno estudado, contudo, o Brasil não dispõe de dados que medem o impacto da licença-paternidade na realidade familiar. Vale ressaltar a limitação dos dados qualitativos em realizar generalizações, versando apenas sobre a realidade da população pesquisada. No entanto, tal vertente metodológica, destaca-se pelo aprofundamento nas narrativas individuais, revelando os mecanismos sociais e culturais que sustentam a persistência da desigualdade na divisão sexual do trabalho doméstico e de cuidado. Por exemplo, os relatos colhidos evidenciam que, mesmo quando os homens usufruem da licença-paternidade, a divisão das tarefas domésticas e do cuidado com filhos continua desigual, com as mulheres mantendo a responsabilidade predominante. Assim, o aprofundamento qualitativo se torna essencial para desvendar as dinâmicas que perpetuam essa realidade.

Além disso, a extensão da licença-paternidade pode ter um impacto significativo na redefinição da divisão sexual do trabalho doméstico. Em muitos casos, a vivência do cuidado diário durante a licença possibilita aos pais uma maior conscientização sobre a carga de trabalho das mães e a importância de uma participação mais ativa. No entanto, como observado neste estudo, essa experiência nem sempre se traduz em uma redistribuição duradoura das responsabilidades. A cultura patriarcal ainda impõe barreiras para que os homens assumam um papel equitativo no trabalho doméstico, reforçando a necessidade de políticas que incentivem não apenas a ampliação da licença, mas também mudanças estruturais na concepção dos papéis de gênero dentro da família.

É possível sugerir que a experiência da licença-paternidade estendida promove a valorização do papel afetivo dos pais em relação aos filhos vis a vis o papel de provedor que caracterizava a função paterna em

décadas passadas e que vinha entrando em declínio, em virtude de mudanças econômicas que impulsionaram as mulheres ao mercado de trabalho. Todavia, a licença-paternidade estendida não se mostrou muito efetiva na mudança da divisão sexual das tarefas na família. Os homens, após a licença, tendem a se responsabilizar em geral pelas tarefas tradicionais masculinas. A licença estendida de 20 dias ou 30 dias, com vencimento, não parece suficiente para alterar normas e práticas de gênero convencionais.

Na estrutura familiar contemporânea, onde tanto o homem quanto a mulher estão inseridos dentro de um mercado de trabalho remunerado, a figura da avó – ou de familiares próximos – ganha fundamental importância na classe média, tornando viável a vida profissional feminina, mas ainda reforçando estratégias tradicionais da família extensa e o papel das mulheres no cuidado.

Uma das principais contribuições do estudo é a evidência de que a licença-paternidade estendida reforça a valorização do papel afetivo dos pais, deslocando a paternidade de um modelo exclusivamente provedor para um modelo mais participativo e emocionalmente engajado. No entanto, essa transformação não se traduz em uma divisão mais equitativa do trabalho doméstico e de cuidado. Os dados coletados indicam que, após o período da licença, os pais retornam a padrões tradicionais, desempenhando tarefas associadas ao modelo masculino convencional, enquanto as mulheres continuam arcando com a maior parte do cuidado cotidiano dos filhos.

O estudo revelou ainda uma ambivalência no discurso sobre o “novo pai”. Se por um lado há um reforço da presença paterna e do envolvimento afetivo, por outro, esse engajamento parece estar mais associado a atividades pontuais e lúdicas, como “brincar com os filhos”, do que à tomada de responsabilidades cotidianas de cuidado. Dessa forma, a extensão da licença-paternidade pode ter um efeito limitado sobre a redistribuição das cargas de trabalho entre homens e mulheres, mantendo a centralidade da figura materna no cuidado. Isto é, apesar da valorização da paternidade afetiva, essa transformação não implica em uma redistribuição equitativa do trabalho reprodutivo.

A relação entre os avanços legislativos na ampliação da licença e as tensões em torno dos direitos das mulheres é um outro ponto de ambivalência a ser destacado. Enquanto algumas frentes parlamentares e organizações defendem a licença como um avanço na responsabilidade parental, outras agendas associadas a esses grupos – como a defesa da Lei de Alienação Parental (Lei nº14.340, de 2022) – podem entrar em conflito com os direitos das mulheres, especialmente em casos de violência masculina. Assim, a ampliação da licença-paternidade não ocorre em um contexto político neutro, mas em um cenário de disputas sobre o papel do Estado, os direitos das mulheres e a redefinição das masculinidades.

Vale reforçar ainda que, no Brasil, o acesso à licença-paternidade estendida ainda é um privilégio de poucos, restrito a trabalhadores do setor público ou de empresas que aderem voluntariamente ao Programa Empresa Cidadã. A desigualdade estrutural do mercado de trabalho, marcada por alta informalidade, faz com que essa política tenha um impacto limitado na realidade da maioria dos trabalhadores.

O artigo demonstra que a extensão da licença-paternidade representa um avanço na valorização da paternidade afetiva, mas apresenta limites estruturais e culturais que restringem seu impacto na equidade de gênero. A persistência de padrões tradicionais na divisão do trabalho doméstico, as disputas políticas em torno dos direitos parentais e a exclusão de grande parte dos trabalhadores dessa política são aspectos que evidenciam as ambivalências desse processo. Dessa forma, o estudo evidencia que a ideologia do “novo pai” é um fenômeno complexo: ao mesmo tempo que traz mudanças na afetividade paterna, ainda encontra limites estruturais para transformar as relações de gênero dentro das famílias.

Portanto, este estudo reitera a importância de aprofundarmos as investigações qualitativas sobre o tema, não apenas para compreender melhor os efeitos da licença-paternidade nas dinâmicas familiares, mas também para subsidiar políticas públicas que promovam uma divisão mais justa do trabalho de cuidado. A licença-paternidade não deve ser apenas um período transitório de participação masculina na vida dos filhos, mas, sim, um instrumento capaz de transformar de maneira mais ampla a equidade de gênero dentro e fora do lar.

## Referências

- Addati, L., Cassirer, N. e Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (ILO, Org.). ILO. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S. e Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539-576. <https://www.doi.org/10.1037/apl0000442>
- Bianconi, G. (2018). Licença-paternidade no Brasil: Onde estamos? *Gênero e Número*. <https://www.generonumero.media/reportagens/licenca-paternidade-no-brasil-onde-estamos-teste/>
- Budig, M. J. e England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225. <https://www.doi.org/10.2307/2657415>
- Codazzi, J. (2015). *Paternidade: Vereador Estudar Retirar Projeto Polêmico*. <https://glo.bo/1M7VWqB>
- Devulsky, S. B. (2024). *#REVOGALAPJÁ: Mulheres em movimento e a luta pela revogação da Lei da Alienação Parental (Lei n.º 12.318/2010)* (Dissertação de mestrado não publicada). Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil.
- Doucet, A. (2006). *Do men mother? Fathering, care, and domestic responsibility*. University of Toronto Press. <https://www.jstor.org/stable/10.3138/j.ctv2fjx06p>
- Duvander, A. Z. e Johansson, M. (2019). Does Fathers' Care Spill Over? Evaluating Reforms in the Swedish Parental Leave Program. *Feminist Economics*, 25(2), 67-89. <https://www.doi.org/10.1080/13545701.2018.1474240>
- Gama, A., Sorj, B., Romero, K. e Veiga, A. (2019). Tensões entre trabalho e família. Recomposições na divisão sexual do trabalho. Em C. Araújo, A. Gama, F. Picanço e I. Cano (Orgs.), *Gênero, Família e Trabalho no Brasil do Século XXI: Mudanças e Permanências*. Gramma Editora.
- Gartzia, L., Sánchez-Vidal, M. E. e Cegarra-Leiva, D. (2018). Male leaders with paternity leaves: Effects of work norms on effectiveness evaluations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(6), 793-808. <https://www.doi.org/10.1080/1359432X.2018.1540466>

- Guiginski, J. e Wajnman, S. (2019). A penalidade pela maternidade: Participação e qualidade da inserção no mercado de trabalho das mulheres com filhos. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 36, e0090. <https://www.doi.org/10.20947/S0102-3098a0090>
- Hirata, H. e Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-609. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>
- IBGE. Istituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua* [Dataset]. [www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)
- Kalwani, S. e Mahesh, J. (2020). Trends in Organizational Behavior: A Systematic Review and Research Directions. *J. of Business and Management*, 26(1), 40-78. <https://www.doi.org/10.1504/JBM.2020.141279>
- Kruyken, P. A. S. e Heijden, B. V. der (Orgs.). (2024). *Maintaining a Sustainable Work-Life Balance: An Interdisciplinary Path to a Better Future*. Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/edcollbook-oa/book/9781803922348/9781803922348.xml>
- Leão, N., Moreno, R., Bianconi, G., Ferrari, M., Zelic, H. e Santos, T. (2020). Trabalho e vida das mulheres na pandemia. Em D. A. Oliveira e M. Pochmann (Orgs.), *Devastação do trabalho: A classe do labor na crise da pandemia* (pp. 289-310). Positiva. <https://www.economia.unicamp.br/outros-livros/a-devastacao-do-trabalho-a-classe-do-labor-na-crise-da-pandemia>
- Lima, D. C. e Santos, M. do C. dos. (2019). *A situação da paternidade no Brasil* (No. 2). Instituto Promundo. <https://www.promundo.org.br/situacao-da-paternidade-no-brasil>
- Muniz, J. O. e Veneroso, C. Z. (2019). Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: Uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. *Dados*, 62. <https://doi.org/10.1590/001152582019169>
- Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F. e Feild, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection? *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 171-192. <https://doi.org/10.1002/job.506>
- O'Brien, M., Brandth, B. e Kvande, E. (2007). Fathers, Work and Family Life: Global perspectives and new insights. *Community, Work & Family*, 10(4), 375-386. <https://www.doi.org/10.1080/13668800701574971>
- Picanço, F., Araújo, C. M. de O. e Covre-Sussai, M. (2021). Papéis de gênero e divisão das tarefas domésticas segundo gênero e cor no Brasil: Outros olhares sobre as desigualdades. *Revista Brasileira*

- de Estudos de População*, 38. <https://www.doi.org/10.20947/S0102-3098a0177>
- Segalen, M. (2010). *Sociologie de la famille*. Armand Colin.
- Seta, I. e Leite, I. (2024). Alienação parental: A lei baseada em teoria sem comprovação científica e contestada por juristas e parlamentares. *G1*. <https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/02/25/alienacao-parental-a-lei-baseada-em-teoria-sem-comprovação-cientifica-e-contestada-por-juristas-e-parlamentares.ghtml>
- Silva, V. C. A. (2022). *Paternidade e licença-paternidade no Brasil: Uma análise crítica do processo de formulação da licença-paternidade na CF/88*. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/254507>
- Silva, V. C. A. e Côrtes, S. V. (2023). Homens e cuidado: Uma análise crítica da aprovação da licença-paternidade na Assembleia Nacional Constituinte (1987-1988). *Interseções: Revista de Estudos Interdisciplinares*, 25(1), 5-29. <https://www.doi.org/10.12957/irei.2023.77484>
- Silveira, L. e Leão, N. (2020). O impacto da segregação ocupacional por gênero e raça na desigualdade de renda no Brasil em três décadas (1986-2015). *Revista Latinoamericana de Población*, 14(27), 41-76. <http://www.doi.org/10.31406/relap2020.v14.i12.n27.2>
- Singly, F. de. (2007). *Sociologia da Família Contemporânea*. (C.E. Peixoto, Trad.). Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Small, M. L. (2009). 'How many cases do I need?'. *Ethnography*, 10(1), 5-38. <https://www.doi.org/10.1177/1466138108099586>
- Sorj, B. (2017, julho). *Paternidades* [Trabalho apresentado em congresso]. Anais do XVIII Congresso Brasileiro de Sociologia, Brasília, DF, Brasil. <https://www.sbsociologia.com.br/anais/>
- Sorj, B., Fontes, A. e Machado, D. C. (2007). Reconciling work and family. *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 573-594. <https://www.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300004>
- Sorj, B. e Fraga, A. B. (2022). Licenças maternidade e paternidade no Brasil: Direitos e desigualdades sociais. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 39, 1-19. <https://www.doi.org/10.20947/S0102-3098a0193>