REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE NA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ: DISCUSSÕES LEGAIS, SOCIAIS E PSICOLÓGICAS

EXPANSION OF PATERNITY LEAVE IN THE PARANÁ MILITARY POLICE: LEGAL, SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL DISCUSSIONS

AMPLIACIÓN DE LA LICENCIA POR PATERNIDAD EN LA POLICÍA MILITAR DE PARANÁ: DISCUSIONES JURÍDICAS, SOCIALES Y PSICOLÓGICAS

Beatriz Carolina Gertz Merege[1], Rafael Gustavo Merege de Mello[2]

e696794
https://doi.org/10.47820/recima21.v6i9.6794

PUBLICADO: 9/2025

RESUMO

Este artigo analisa a regulamentação da licença-paternidade na Polícia Militar do Paraná (PMPR) e discute os potenciais benefícios da sua ampliação no período atualmente previsto. A pesquisa, de caráter qualitativo, baseou-se em levantamento documental e revisão bibliográfica, abordando três eixos principais: a análise normativa nacional e institucional; o exame de projetos legislativos em tramitação; e a comparação com modelos internacionais. Verificou-se que, enquanto a PMPR mantém o período de cinco dias de afastamento, diversas forças de segurança no Brasil e países estrangeiros já avançaram para modelos mais abrangentes, assegurando maior participação paterna nos cuidados iniciais com o recém-nascido. Evidenciou-se que a ampliação da licença-paternidade possui impactos positivos não apenas na proteção da criança e no fortalecimento dos vínculos familiares, mas também em dimensões sociais, psicológicas, de saúde pública e de equidade de gênero. Conclui-se que a atualização normativa no Paraná é medida necessária para alinhar-se às boas práticas nacionais e internacionais, reforçando a proteção integral da criança e o equilíbrio nas responsabilidades parentais.

PALAVRAS-CHAVE: Licença-Paternidade. Polícia Militar. Direitos Sociais. Família. Primeira Infância.

ABSTRACT

This article examines the regulation of paternity leave in the Military Police of Paraná (PMPR) and discusses the potential benefits of its extension. This qualitative research, based on documental analysis and literature review, focused on three main areas: national and institutional legal frameworks, ongoing legislative proposals, and international comparative models. Findings indicate that, while PMPR still grants only five days of paternity leave, several Brazilian states and foreign countries have adopted broader policies, ensuring greater paternal involvement in newborn care. The study highlights that extending paternity leave has positive effects not only on child protection and family bonding but also on public health, psychological well-being, gender equity, and social cohesion. It concludes that updating Paraná's regulations is essential to align with national and international best practices, thereby strengthening both family life and child development.

KEYWORDS: *Paternity Leave. Military Police. Social Rights. Family. Early Childhood.*

RESUMEN

Este artículo analiza la reglamentación de la licencia de paternidad en la Policía Militar de Paraná (PMPR) y discute los posibles beneficios de su ampliación. La investigación, de carácter cualitativo, se basó en un levantamiento documental y una revisión bibliográfica, organizados en

[1] Oficial da Polícia Militar do Paraná e Bacharel em Psicologia.
[2] Oficial da Polícia Militar do Paraná e Instrutor de Tiro.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

tres ejes: el análisis normativo nacional e institucional; el examen de proyectos legislativos en trámite; y la comparación con modelos internacionales. Se constató que, mientras la PMPR mantiene el período de cinco días de licencia, diversas fuerzas de seguridad en Brasil y otros países ya avanzaron hacia modelos más amplios, asegurando una mayor participación paterna en los cuidados iniciales del recién nacido. Se evidenció que la ampliación de la licencia de paternidad genera impactos positivos en la protección de la infancia, el fortalecimiento de los vínculos familiares y la promoción de la equidad de género, además de beneficios en la salud pública y en el bienestar social. Se concluye que la actualización normativa en Paraná es necesaria para adecuarse a las mejores prácticas nacionales e internacionales, fortaleciendo así la convivencia familiar y el desarrollo integral de la niñez.

PALABRAS CLAVE: *Licencia de Paternidad. Policía Militar. Derechos Sociales. Familia. Primera Infancia.*

INTRODUÇÃO

As licenças previstas no âmbito da Polícia Militar do Paraná (PMPR) constituem direitos assegurados ao policial militar, permitindo o afastamento temporário do serviço em situações específicas, sem prejuízo para a carreira. Tais institutos encontram-se disciplinados no Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG), aprovado pelo Decreto nº 7.339, de 08 de junho de 2010, que, em seu artigo 393, elenca as diferentes modalidades de licença aplicáveis à corporação.

Entre essas modalidades, destaca-se a licença-paternidade, destinada ao policial militar que se torna pai, garantindo-lhe o direito de afastar-se de suas atividades laborais por período determinado, a fim de acompanhar os primeiros dias de vida de seu filho e oferecer o suporte necessário à família.

A licença-paternidade, portanto, cumpre papel fundamental não apenas como benefício individual do militar, mas também como medida social de apoio à convivência familiar e ao fortalecimento dos vínculos afetivos nos primeiros dias de vida da criança.

O presente estudo tem como objetivo central analisar a regulamentação atual da licença-paternidade na Polícia Militar do Paraná, discutindo os possíveis benefícios de uma ampliação no prazo desta. Foi realizado um levantamento da legislação nacional vigente, incluindo os projetos em tramitação legal e a realidade de outras instituições de segurança pública no Brasil. Visa-se, com isso, avaliar a legislação brasileira e paranaense quanto à proteção da família e da criança no período pós-natal, em comparação com a realidade da licença-paternidade no Brasil com modelos adotados em outros países.

Foi adotada uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, fundamentada em levantamento documental e revisão bibliográfica. A pesquisa foi conduzida em três eixos principais: Análise normativa nacional e institucional: foi realizada a leitura e interpretação da legislação federal que trata da proteção da família, da criança e da licença-paternidade, bem como do Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG) da PMPR –

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

Decreto nº 7.339/2010, com destaque para o artigo 393; exame de publicações e debates atuais: foram levantados projetos de lei em tramitação que versam sobre a licença-paternidade, além de artigos científicos, relatórios institucionais e documentos oficiais de órgãos nacionais relacionados à segurança pública e direitos sociais; análise comparativa internacional, foram consultadas legislações e políticas públicas de outros países que regulamentam a licença-paternidade, com o objetivo de identificar boas práticas e tendências internacionais que possam subsidiar reflexões sobre a adequação do prazo atualmente concedido no Brasil e, em especial, na Polícia Militar do Paraná.

Tal estratégia metodológica buscou articular a realidade normativa brasileira e institucional com os debates acadêmicos e práticos contemporâneos, além de proporcionar um olhar crítico por meio da comparação internacional. A triangulação entre legislação, literatura e modelos estrangeiros, busca oferecer uma compreensão ampla da temática e embasar possíveis reflexões sobre a ampliação da licença-paternidade como medida de fortalecimento da convivência familiar e da proteção integral da criança.

1. LEGISLAÇÃO VIGENTE

A regulamentação da licença-paternidade no Brasil e, em especial, na Polícia Militar do Paraná, encontra-se inserida em um contexto mais amplo de normas constitucionais, infraconstitucionais e institucionais que visam proteger a família, a criança e as relações de trabalho. A compreensão desse arcabouço normativo é essencial para avaliar em que medida o modelo atual atende às necessidades sociais contemporâneas e às diretrizes de proteção integral da infância.

No plano nacional, a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) representam as bases jurídicas do direito à licença-paternidade, posteriormente complementadas por legislações específicas, como a Lei nº 13.257/2016, que instituiu o Marco Legal da Primeira Infância. Já no serviço público, tanto a esfera federal quanto as administrações estaduais e municipais estabeleceram regras próprias que variam em prazos e condições de concessão, gerando um quadro de relativa heterogeneidade no país.

No âmbito da Polícia Militar do Paraná, a licença-paternidade está prevista no Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG) aprovado pelo Decreto nº 7.339/2010, ao lado de outras modalidades de licença e dispensa. Esse regramento, no entanto, mantém a previsão tradicional de apenas cinco dias de afastamento, contrastando com avanços verificados em outras forças de segurança estaduais e em instituições federais.

Dessa forma, torna-se necessário examinar a legislação vigente em diferentes níveis — em âmbito nacional, estadual e comparado a outras corporações de segurança pública — bem como os avanços trazidos pelo Marco Legal da Primeira Infância e os projetos de lei atualmente

ISSN: 2675-6218 - RECIMA21
Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

em tramitação. Tal análise permite compreender os limites e as potencialidades do modelo aplicado à PMPR, além de identificar caminhos para sua eventual atualização.

1.1. Normativa na Polícia Militar do Paraná

No âmbito da Polícia Militar do Paraná (PMPR), o afastamento temporário do serviço pode ocorrer por diferentes instrumentos jurídicos e administrativos, entre os quais se destacam a licença e a dispensa. Apesar de ambos possibilitarem a ausência do militar de suas atividades, apresentam naturezas e fundamentos distintos.

A licença, prevista no artigo 393 do Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG), aprovado pelo Decreto nº 7.339/2010, constitui um direito do policial militar, concedido em hipóteses legalmente estabelecidas, como tratamento de saúde, acompanhamento de familiar enfermo, maternidade, paternidade, estudos, interesse particular, entre outras situações específicas. Trata-se de um afastamento formal, com prazo determinado, que pode ocorrer com ou sem remuneração, a depender da modalidade.

As modalidades de licença previstas atualmente na corporação são:

> Art. 393. Licença é o afastamento do serviço por mais de quinze dias, ressalvada à relativa à paternidade, concedido ao militar estadual em atividade, compreendendo:
> I - tratamento da própria saúde, até quatro anos;
> II - tratamento da saúde de pessoa da família, até dois anos;
> III - tratar de interesses particulares, até dois anos;
> IV - especial, seis meses por decênio;
> V - à gestante, cento e oitenta dias;
> VI - à adotante, cento e oitenta dias;
> VII - paternidade, cinco dias;
> VIII - eleitoral. (PARANÁ, 2010)

Já a dispensa configura-se como uma autorização administrativa concedida pelo comando imediato, geralmente para situações de curta duração e caráter pontual, como a necessidade de resolver compromissos pessoais ou familiares inadiáveis. Ao contrário da licença, a dispensa não depende de previsão legal detalhada, mas sim da conveniência administrativa, estando limitada a períodos reduzidos, normalmente não ultrapassando alguns dias.

> Art. 401. As dispensas do serviço, exceto quando por conta das férias,são contadas em dias consecutivos e podem ser concedidas pelos seguintes motivos:
> I - comum: por necessidade particular comprovada:
> a) até quinze dias pelo Comandante-Geral;
> b) até oito dias pelo comandante, chefe ou diretor.
> II - por conta das férias: até dez dias, para desconto do período de férias e a critério da autoridade competente;
> III - gala: oito dias, contados da data do casamento civil;
> IV - nojo: oito dias, contados do dia do falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe ou irmão;
> V - especial do serviço: até oito dias, como prêmio ao que se destacar na atividade profissional (Paraná, 2010).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Apesar dessa distinção, observa-se que a licença-paternidade — ainda que seja uma licença formal, prevista em regulamento — é, paradoxalmente, mais curta do que algumas dispensas, como a gala e nojo . Enquanto o casamento ou o falecimento de um ente querido podem ensejar afastamentos superiores, a chegada de um filho, momento de elevada relevância social e familiar, garante ao militar um período bastante reduzido de afastamento. Essa discrepância suscita reflexões sobre a efetividade da proteção concedida ao policial militar e reforça a necessidade de revisão da legislação, de modo a tornar a licença-paternidade compatível com sua importância no fortalecimento dos vínculos familiares e no amparo à criança recém-nascida.

1.2. Licença-Paternidade na CLT e nas Forças de Segurança Pública no Brasil

No âmbito nacional, a licença-paternidade encontra fundamento na Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 7º, inciso XIX, assegura ao trabalhador urbano e rural o direito à licença-paternidade, nos termos fixados em lei (BRASIL, 1988). Em consonância com essa previsão, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por meio de alteração introduzida pelo Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT, art. 10, §1º), garante ao pai o afastamento remunerado de cinco dias corridos após o nascimento do filho (Brasil, 1943).

Com o advento da Lei nº 13.257/2016, conhecida como Marco Legal da Primeira Infância, houve a possibilidade de ampliação da licença-paternidade para vinte dias, nos casos em que o empregador aderir ao Programa Empresa Cidadã (Brasil, 2016). Essa medida, ainda que restrita a parte do setor privado e ao serviço público que adere ao programa, representou um avanço na valorização da participação paterna nos cuidados iniciais com o recém-nascido.

No serviço público federal, a realidade já se apresenta de forma mais abrangente. Os servidores regidos pela Lei nº 8.112/1990, como é o caso da Polícia Federal (PF) e da Polícia Rodoviária Federal (PRF), têm assegurada a licença-paternidade de cinco dias, com a possibilidade de prorrogação por mais quinze dias, totalizando vinte dias de afastamento, conforme regulamentado pelo Decreto nº 8.737/2016 (Brasil, 1990; Brasil, 2016). Na prática, tanto PF quanto PRF já aplicam integralmente a regra dos 20 dias, desde que o servidor faça o requerimento formal no prazo estipulado.

No âmbito das forças de segurança pública estaduais, observa-se um movimento gradual de ampliação do benefício nas forças de segurança pública. O Estado do Pará, por meio da Lei nº 8.974/2020, garantiu aos policiais militares e bombeiros militares o direito a 20 dias de licença-paternidade (Pará, 2020). Em Minas Gerais, a Lei Complementar nº 165/2021 também estendeu a licença-paternidade para 20 dias a todos os servidores e militares estaduais (Minas Gerais, 2021). Mais recentemente, o Ceará ampliou a licença-paternidade dos servidores estaduais para 20 dias, alcançando igualmente policiais e bombeiros militares (Ceará, 2024). Já em Goiás, ato normativo

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

interno da Polícia Militar regulamentou o afastamento de 20 dias para os militares que se tornam pais (Goiás, 2023).

Por outro lado, o Paraná ainda mantém a previsão tradicional de apenas cinco dias de licença-paternidade para os policiais militares, conforme estabelecido no RISG (Decreto nº 7.339/2010) (Paraná, 2010). Tal discrepância, quando comparada à regra federal e à experiência de outros Estados, evidencia a necessidade de reflexão e eventual atualização normativa, de modo a alinhar a PMPR às práticas mais modernas de valorização da paternidade e fortalecimento da convivência familiar.

1.3. O Programa Empresa Cidadã e outros avanços da Lei Nº 13.257/2016

A Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, conhecida como Marco Legal da Primeira Infância, representou um marco normativo relevante no ordenamento jurídico brasileiro ao estabelecer princípios e diretrizes para as políticas públicas voltadas ao desenvolvimento integral da criança de zero a seis anos de idade. A legislação reconhece a importância desse período como fase determinante para o desenvolvimento físico, cognitivo, emocional e social, articulando ações intersetoriais que envolvem saúde, educação, assistência social e convivência familiar (Brasil, 2016).

No campo trabalhista, a lei introduziu avanços significativos ao ampliar a licença-paternidade de cinco para vinte dias corridos, nos casos em que a empresa aderir ao Programa Empresa Cidadã. Essa prorrogação deve ser solicitada pelo trabalhador em até dois dias úteis após o nascimento do filho, e está condicionada à comprovação de participação em programas ou atividades de orientação sobre paternidade responsável. Com isso, busca-se estimular uma maior participação do pai nos cuidados iniciais com o recém-nascido, fortalecendo os vínculos familiares e contribuindo para a divisão mais equilibrada das responsabilidades parentais.

Para as empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã, a lei oferece benefícios fiscais expressivos, pois possibilita a dedução do Imposto de Renda Pessoa Jurídica do valor correspondente à remuneração dos dias adicionais concedidos ao trabalhador. Essa medida transforma a ampliação da licença em um investimento socialmente responsável, ao mesmo tempo em que evita custos extras para a organização (Brasil, 2016). Além do incentivo fiscal, a adesão ao programa também pode gerar impactos positivos na imagem institucional, no engajamento dos colaboradores e na retenção de talentos, demonstrando compromisso com práticas de responsabilidade social e com a valorização da família.

Nesse sentido, observa-se que a Lei nº 13.257/2016 não apenas fortaleceu a rede de proteção à primeira infância, mas também valorizou a paternidade como elemento fundamental da convivência familiar, alinhando o Brasil a tendências internacionais que reconhecem a importância da participação do pai desde os primeiros dias de vida da criança.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Por outro lado, embora a Lei nº 13.257/2016 represente um avanço importante na valorização da primeira infância e da paternidade no Brasil, sua aplicação prática apresenta limitações significativas. O principal entrave está no fato de que a ampliação da licença-paternidade para vinte dias depende da adesão voluntária das empresas ao Programa Empresa Cidadã.

Na prática, essa adesão tem se mostrado restrita, uma vez que muitas organizações, especialmente de pequeno e médio porte, não participam do programa (Madalelozzo *et al.,* 2024). Apesar do incentivo fiscal, muitas organizações não ampliam a licença-paternidade para 20 dias, limitando a efetividade da lei. Podendo ser causada pela insuficiência de informação acerca do benefício, a percepção de custos indiretos advindos da ausência do trabalhador e a carência de uma cultura organizacional que valorize a paternidade. Nesse sentido, observa-se que o impacto da Lei nº 13.257/2016 sobre a realidade das famílias brasileiras permanece aquém do potencial previsto no texto normativo, sobretudo em comparação com países que já consolidaram modelos mais robustos de licença parental. Como consequência, a grande maioria dos trabalhadores do setor privado permanece limitada ao prazo mínimo - cinco dias de afastamento previsto pela CLT (Brasil, 1943).

Essa restrição faz com que os benefícios sociais e familiares previstos pela lei não sejam universalizados, mas concentrados em parcelas específicas da população, notadamente em empresas de maior porte ou em órgãos públicos que já regulamentaram a prorrogação. Tal cenário gera uma assimetria de direitos, em que trabalhadores de diferentes categorias e localidades têm acesso desigual ao benefício, em desacordo com o princípio constitucional da isonomia.

Além disso, mesmo entre empresas que aderem ao programa, há desafios relacionados à cultura organizacional. Pesquisas indicam que, em alguns contextos, trabalhadores ainda enfrentam barreiras informais para o uso pleno da licença-paternidade ampliada, seja pelo receio de prejuízos em sua carreira ou pela ausência de incentivo explícito da gestão (Santos; Pereira, 2018). Assim, a eficácia da lei depende não apenas de sua previsão normativa, mas também da mudança cultural no reconhecimento do papel ativo do pai nos cuidados com a criança.

Nesse sentido, ainda que a Lei nº 13.257/2016 constitua um instrumento normativo inovador, sua efetividade encontra-se condicionada à ampliação da adesão ao Programa Empresa Cidadã, à fiscalização de sua aplicação e à consolidação de práticas organizacionais que valorizem, de fato, a paternidade responsável. Enquanto tais desafios não forem superados, o alcance da norma permanecerá limitado, restringindo o impacto esperado na proteção da infância e no fortalecimento da convivência familiar.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

REVISTA CIENTÍFICA - RECIMA21 ISSN 2675-6218

1.4. Projetos nacionais de ampliação da licença-paternidade

Nos últimos anos, diversos projetos de lei e propostas de emenda constitucional foram apresentados no Congresso Nacional com o objetivo de ampliar a licença-paternidade. Entre eles, destaca-se a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) nº 58/2023, de autoria do senador Carlos Viana (MG), que propõe a alteração constitucional para ampliar a licença-paternidade de cinco para vinte dias corridos, além de estender a licença-maternidade de 120 para 180 dias. A proposta encontra-se sob análise da Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado, sob relatoria da senadora Ana Paula Lobato (PDT-MA) (Agência Senado, 2025a).

Outro projeto em tramitação é o PL 3.773/2023, de autoria do senador Jorge Kajuru (GO), que prevê a ampliação progressiva da licença-paternidade, iniciando com 30 dias nos dois primeiros anos de vigência da lei, com incremento gradual até atingir 60 dias. Além disso, cria o chamado salário-parentalidade, benefício previdenciário que garante ao pai o recebimento integral da remuneração durante o período de afastamento. A matéria já foi aprovada na Comissão de Direitos Humanos (CDH) e atualmente tramita na CCJ (Agência Senado, 2025a).

No mesmo sentido, o PL 139/2022, de autoria do senador Randolfe Rodrigues (AP), propõe uma licença-paternidade de 60 dias úteis, além da possibilidade de compartilhamento de até 30 dias da licença-maternidade com o pai. A matéria está em análise na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), sob relatoria da senadora Leila Barros (PDT-DF) (Agência Senado, 2025a). Já o PL 6.063/2023, do senador Paulo Paim (RS), estabelece 180 dias de licença-maternidade e 60 dias de licença-paternidade, com possibilidade de extensão em casos de nascimentos múltiplos ou de filhos com deficiência. A proposta ainda prevê a regulamentação da licença para casais homoafetivos e adotantes, refletindo uma perspectiva mais inclusiva (Agência Senado, 2025b).

Além desses, o PL 6.136/2023, também do senador Carlos Viana (MG), propõe o compartilhamento de até 60 dias da licença-maternidade com o pai, bem como a duplicação do prazo em caso de nascimento de criança com deficiência, reforçando a necessidade de uma proteção diferenciada para situações de maior vulnerabilidade (Agência Senado, 2025b).

Foi consultado um levantamento realizado pela CNN Brasil que apontou a existência de ao menos 43 propostas em tramitação no Congresso Nacional sobre a licença-paternidade, algumas delas dirigidas a grupos específicos, como militares, pesquisadores ou situações especiais, a exemplo de nascimentos múltiplos ou adoção (CNN Brasil, 2025). Estes variam entre propostas mais moderadas, como a PEC 58/2023, que amplia para 20 dias corridos, até iniciativas mais abrangentes, como o PL 3.773/2023, que prevê progressão até 60 dias, e o PL 139/2022, que estabelece 60 dias úteis, com possibilidade de compartilhamento da licença-maternidade.

O avanço desses debates legislativos foi intensificado pela recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF), que reconheceu a omissão do Congresso em regulamentar a licença-

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

paternidade de forma definitiva, determinando um prazo de 18 meses para que o Legislativo estabelecesse novos parâmetros. Com o término desse prazo, em julho de 2025, a pressão aumentou para que o Parlamento avançasse em uma regulamentação mais ampla. Caso contrário, o próprio STF poderá definir uma solução provisória (Agência Senado, 2025b; Agência Brasil, 2025a).

Com o fim do prazo de 18 meses estipulado pelo STF em dezembro de 2023 para que o Congresso regulamentasse o direito à licença-paternidade — vencido em julho de 2025 — não houve aprovação imediata de norma específica, conforme ressaltado por veículos especializados (IBDFAM, 2025). Ainda assim, o tema teve atenção reativada com o fim do recesso parlamentar: a Agência Brasil reportou que o Parlamento se comprometeu a retomar a discussão sobre o assunto logo a partir de 4 de agosto de 2025, abrindo caminho para debates mais intensos entre parlamentares (Agência Brasil, 2025a). Entre as propostas em destaque, está o PL 3935/08, que tramita desde 2008 e previne aumentar a licença-paternidade para 15 dias, com estabilidade no emprego por 30 dias após o afastamento — e que já possui urgência aprovada, podendo ser votado diretamente no plenário da Câmara dos Deputados (Agência Brasil, 2025a; Agência Senado, 2025a).

2. PANORAMA MUNDIAL E PRINCIPAIS AVANÇOS

O debate sobre a ampliação da licença-paternidade não é exclusivo do Brasil. Em diversos países, especialmente na Europa e na Ásia, foram implementadas políticas que estendem o tempo de afastamento remunerado para os pais, buscando promover maior equilíbrio na divisão das responsabilidades familiares, além de fortalecer o vínculo paterno nos primeiros meses de vida da criança.

A Suécia, referência mundial nesse campo, garante um total de 480 dias de licença parental remunerada, com compensação de cerca de 80% do salário nos primeiros 390 dias; além disso, 90 dias são reservados exclusivamente para cada progenitor, sob a lógica do *"use it or lose it"* — direito não transferível e essencial para garantir a presença paterna (Financial Times, 2024).

Na Islândia, o modelo "6 + 6" concede seis meses de licença para cada progenitor, sendo que seis semanas podem ser transferidas entre os pais. Esse quadro tem demonstrado efeito positivo na inclusão dos pais nos cuidados familiares e na equilíbrio de gênero no trabalho (Work Iceland, 2025).

A Espanha realizou uma mudança profunda com a implementação do *Royal Decree-Law* 6/2019, que elevou a licença-paternidade a 16 semanas, igualando-a à licença-maternidade. Parte do período tornou-se não transferível e obrigatório, com alto grau de adesão dos pais e uso efetivo da folga nos primeiros meses após o nascimento (González *et al.,* 2025; Library of Congress, 2019).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

Por sua vez, a Austrália anunciou que, a partir de 2026, um programa de licença parental que soma 26 semanas, distribuídas entre oito semanas de licenças maternal e paternal, e 14 semanas de licença compartilhável, serão remuneradas ao valor do salário mínimo nacional, visando promover equidade de gênero e fortalecer o suporte às famílias (Time, 2024).

Além dos ganhos individuais e familiares, esses modelos têm demonstrado impactos positivos como: aumento significativo da participação paterna nos cuidados — incluindo melhorias em indicadores de saúde física e mental, maior envolvimento afetivo com o filho —, bem como efeitos sociais mais amplos, como redução das disparidades de gênero no mercado de trabalho e fortalecimento das políticas de flexibilização e equidade doméstica (Financial Times, 2024).

3. IMPACTOS SOCIAIS, PSICOLÓGICOS E DE SAÚDE DA LICENÇA-PATERNIDADE

A discussão sobre a licença-paternidade no Brasil transcende o campo estritamente jurídico e normativo, projetando-se para a esfera social, psicológica e de saúde pública. Embora a Constituição Federal de 1988 tenha assegurado esse direito, sua regulamentação ainda é restrita a cinco dias corridos, prorrogáveis para 20 dias apenas nas organizações que aderem ao Programa Empresa Cidadã, conforme estabelecido pela Lei nº 13.257/2016 (Brasil, 1988; Brasil, 2016). Conforme já mencionado, esse cenário coloca o Brasil em desvantagem quando comparado a países que já consolidaram modelos mais amplos de participação paterna no período pós-natal.

3.1. Implicações Psicológicas

O período pós-parto, conhecido como puerpério, representa uma fase de intensas transformações físicas, emocionais e sociais para a mulher. É nesse intervalo que se concentram os maiores riscos de alterações psicológicas, entre elas o chamado *baby blues*, caracterizado por episódios de tristeza, irritabilidade e choro frequente, que acometem até 80% das mulheres nos primeiros dias após o nascimento (Souza; Melo, 2021). Embora seja autolimitado, o quadro pode evoluir, em alguns casos, para a depressão pós-parto, condição mais grave e incapacitante, com prevalência estimada entre 15% e 25% das mães no Brasil (OMS, 2020).

A literatura tem demonstrado que a presença paterna ativa nos primeiros dias e semanas pós-parto exerce papel protetivo importante contra tais desfechos. Pais que participam ativamente dos cuidados reduzem a sobrecarga da mãe, promovem maior estabilidade emocional e fortalecem vínculos familiares (González *et al.,* 2025). A ausência desse suporte, por outro lado, está associada ao aumento do risco de ansiedade, isolamento materno e dificuldades no aleitamento exclusivo, todos fatores que repercutem diretamente na saúde do bebê (Financial Times, 2024; Work Iceland, 2025).

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

O aleitamento materno exclusivo até os seis meses de idade é uma das recomendações mais consistentes da Organização Mundial da Saúde, dada sua importância para o desenvolvimento físico e imunológico da criança. Entretanto, no Brasil, apenas 45,8% das crianças menores de seis meses recebem aleitamento exclusivo (UFRJ, 2021). Entre os principais fatores que comprometem a amamentação está a falta de apoio familiar e conjugal. A ausência paterna por conta da licença reduzida contribui para maiores taxas de interrupção precoce do aleitamento, já que o suporte emocional e prático do pai está diretamente relacionado ao êxito da amamentação (OMS, 2020).

Estudos longitudinais apontam que a interrupção precoce do aleitamento aumenta o risco de doenças respiratórias, gastrointestinais, obesidade infantil, diabetes tipo 2 e doenças cardiovasculares na vida adulta (Victora *et al.,* 2016). Dessa forma, a insuficiência da licença-paternidade não impacta apenas a saúde mental materna, mas pode gerar consequências de longo prazo para a saúde da criança e, por extensão, para o sistema público de saúde.

3.2. Implicações Familiares

Os impactos da limitação da licença-paternidade não se restringem ao campo psicológico individual, mas reverberam também nas dinâmicas conjugais. Estudos internacionais indicam que os primeiros anos de vida da criança configuram um período de maior vulnerabilidade para os casais, com elevação dos índices de separação e divórcio. Pesquisas nos Estados Unidos e na Europa demonstraram que até 30% dos divórcios ocorrem nos primeiros cinco anos de casamento, período diretamente relacionado ao desafio da parentalidade precoce (APA, 2020; Weforum, 2017).

Dados brasileiros confirmam essa tendência localmente: segundo o IBGE (2023), 47,8% dos divórcios ocorreram em menos de dez anos após o casamento, evidenciando que quase metade das uniões não chega à primeira década de convivência. Além disso, houve uma redução do tempo médio entre o casamento e o divórcio, que passou de 15,9 anos em 2010 para 13,8 anos em 2023. Esses números reforçam o entendimento de que o período inicial da parentalidade é crítico e que a ausência paterna prolongada pode agravar ainda mais essa situação.

A assimetria na divisão das tarefas parentais, intensificada pela ausência paterna prolongada em decorrência da licença reduzida, é um dos fatores que mais contribui para a sobrecarga feminina e para os conflitos conjugais. Já em países que ampliaram a licença-paternidade, verificou-se não apenas maior envolvimento dos pais, mas também melhor equilíbrio conjugal, com efeitos positivos sobre a estabilidade familiar (Time, 2024).

Além dos efeitos imediatos no período pós-natal, o fortalecimento do vínculo paterno desde os primeiros dias de vida da criança gera impactos duradouros na formação social e emocional do indivíduo. Estudos indicam que filhos que contam com a presença ativa do pai

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

apresentam maior autoestima, melhor desempenho escolar, menores índices de delinquência juvenil e maior capacidade de desenvolver relações sociais saudáveis (UNICEF, 2021; ONU Mulheres, 2020). Por outro lado, a ausência paterna está associada a maior vulnerabilidade a problemas comportamentais e dificuldades de integração social. Dessa forma, a ampliação da licença-paternidade deve ser compreendida não apenas como uma medida de apoio familiar imediato, mas como uma estratégia de investimento social de longo prazo, capaz de contribuir para a construção de cidadãos mais seguros, resilientes e integrados à comunidade.

No contexto brasileiro, a limitação da licença tende a perpetuar a naturalização da responsabilidade exclusiva da mulher pelo cuidado inicial, o que além de afetar a saúde mental materna, repercute em insatisfação conjugal e em indicadores sociais de dissolução familiar. A ampliação, por outro lado, se apresenta como uma política preventiva, capaz de reduzir tensões conjugais, fortalecer vínculos familiares e contribuir para uma sociedade mais equitativa.

4. POTENCIAIS BENEFÍCIOS DA AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

A ampliação da licença-paternidade, possui o potencial de gerar impactos positivos significativos no âmbito da saúde, sociedade e economia. No plano familiar, uma licença mais longa favorece a redistribuição das responsabilidades parentais, reduzindo a sobrecarga da mãe e promovendo uma divisão mais equitativa das tarefas domésticas e do cuidado infantil (Time, 2024). Estudos realizados na Espanha, após a implementação da licença-paternidade de 16 semanas, demonstraram aumento expressivo na participação dos homens nos cuidados e melhoria nos indicadores de bem-estar materno e infantil (González *et al.,* 2025).

Sob a perspectiva psicológica, a presença paterna prolongada no período pós-natal fortalece os vínculos afetivos com o filho, promove maior sensação de pertencimento e responsabilidade compartilhada, além de reduzir os riscos de transtornos relacionados ao estresse nos cuidadores (Work Iceland, 2025).

Esse efeito é ainda mais visível quando analisado em sociedades que implementaram políticas robustas de licença parental. Na Islândia, por exemplo, a divisão igualitária do tempo de licença entre mãe e pai levou a uma redução significativa nos índices de depressão pós-parto e contribuiu para maior satisfação conjugal, reduzindo riscos de separação (Work Iceland, 2025). Já na Suécia, a presença paterna ampliada associou-se ao aumento das taxas de aleitamento materno exclusivo e a melhores indicadores de desenvolvimento cognitivo e socioemocional das crianças, reforçando o papel protetivo da política pública (Victora *et al.,* 2016).

Do ponto de vista da saúde pública, a ampliação da licença paterna representa medida preventiva, já que o maior envolvimento dos pais contribui para menores índices de hospitalizações infantis e para a formação de hábitos saudáveis desde os primeiros meses de

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

vida. A literatura aponta ainda efeitos de longo prazo, como redução de obesidade, doenças metabólicas e problemas de saúde mental na vida adulta (Victora *et al.,* 2016).

No campo social e econômico, países como a Espanha e a Finlândia têm demonstrado que políticas de maior equilíbrio entre maternidade e paternidade no mercado de trabalho resultam em maior produtividade, menor absenteísmo e redução das desigualdades de gênero. Isso ocorre porque a corresponsabilização dos cuidados permite que as mulheres retomem suas atividades profissionais em melhores condições, fortalecendo a participação feminina no mercado e contribuindo para o crescimento econômico (González *et al*., 2025; Time, 2024).

Além disso, ações de valorização da presença paterna se inserem em um contexto mais amplo de promoção da equidade de gênero e de uma educação parental compartilhada. Ao incentivar que homens participem ativamente da criação dos filhos desde os primeiros dias, abre-se espaço para a desconstrução de estereótipos ligados ao machismo estrutural, que historicamente relegaram às mulheres a carga exclusiva do cuidado. Estudos da ONU Mulheres (2020) apontam que sociedades que investem em políticas de cuidado compartilhado apresentam menores índices de violência doméstica e de gênero, já que a corresponsabilidade contribui para relações mais horizontais e menos desiguais.

Do mesmo modo, iniciativas de paternidade ativa têm se mostrado instrumentos eficazes na prevenção da violência contra crianças e adolescentes, pois reduz comportamentos de negligência e aumenta a percepção da responsabilidade parental (UNICEF, 2021). Assim, a ampliação da licença-paternidade não deve ser compreendida apenas como um direito individual do trabalhador, mas também como uma estratégia social de combate às desigualdades e violências que atravessam o núcleo familiar.

Portanto, ao se considerar os potenciais benefícios da ampliação, verifica-se que a medida ultrapassa o âmbito individual do pai e da criança, projetando-se como uma estratégia de saúde coletiva, política de equidade social e mecanismo de fortalecimento econômico, capaz de gerar impactos positivos em múltiplas dimensões da sociedade.

5. IMPACTOS ORÇAMENTÁRIOS E INSTITUCIONAIS

A ampliação da licença-paternidade na Polícia Militar do Paraná, embora represente um avanço social e jurídico, envolve também repercussões de natureza administrativa e financeira. Do ponto de vista orçamentário, a concessão de prazos mais longos de afastamento implica a necessidade de reposição temporária da força de trabalho, redistribuição de escalas ou reforço de efetivo em determinadas unidades. Tal realidade pode demandar planejamento orçamentário específico, sobretudo em operações de grande vulto ou em setores que funcionam com efetivo reduzido.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

No caso da Polícia Militar do Paraná, não existem dados públicos específicos informando quantos militares obtêm licença-paternidade anualmente. Esse vácuo informativo reflete o que se observa em âmbito nacional, segundo relatório do IPEA, que evidencia a falta de registros padronizados sobre a concessão desse benefício no setor público (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2023). Tomando-se como referência a média nacional de nascimentos e a estrutura demográfica do funcionalismo, estima-se que cerca de 1% a 2% dos servidores do sexo masculino se tornam pais a cada ano (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2023). Aplicando-se essa proporção ao efetivo da PMPR, atualmente fixado em 23.576 militares estaduais pela Lei nº 22.354/2025, obtém-se uma estimativa de 236 a 472 policiais por ano usufruindo de licença-paternidade — número relativamente modesto frente ao contingente total, o que indica que o impacto orçamentário da ampliação, embora relevante, tende a ser proporcional e manejável com planejamento adequado (Paraná, 2025).

Sob a perspectiva institucional, a ampliação tende a impactar positivamente o clima organizacional e a motivação dos militares, uma vez que demonstra valorização da família e reconhecimento da importância da corresponsabilidade parental. Entretanto, sua implementação exige atualização normativa no âmbito do Regulamento Interno e dos Serviços Gerais – RISG (Paraná, 2010), além de eventuais adequações em regulamentos internos que tratam da gestão de pessoal, evitando conflitos interpretativos sobre prazos e condições de concessão.

Experiências já observadas em estados como Minas Gerais, Goiás e Ceará indicam que, embora haja custos imediatos, estes são compensados por ganhos de médio e longo prazo, incluindo maior satisfação profissional, redução de licenças médicas relacionadas ao estresse familiar e maior equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Minas Gerais, 2021; Goiás, 2023; Ceará, 2024). Portanto, a análise da viabilidade financeira e administrativa deve caminhar em paralelo à discussão social, a fim de assegurar a efetividade e a sustentabilidade da medida.

6. CONSIDERAÇÕES

A realidade brasileira, marcada pela brevidade da licença-paternidade, aponta para limitações significativas tanto no plano individual quanto no coletivo. Os impactos sociais, psicológicos e de saúde decorrentes desse cenário reforçam a necessidade de revisão do instituto, em sintonia com os avanços internacionais e com os direitos assegurados à criança e à família. A ampliação da licença-paternidade se apresenta, portanto, não apenas como uma demanda jurídica, mas como uma estratégia de saúde pública e política social, fundamental para o fortalecimento da parentalidade e para a promoção da equidade de gênero.

O presente estudo, portanto, evidenciou que a licença-paternidade, tal como regulamentada atualmente na Polícia Militar do Paraná, apresenta limitações que comprometem sua efetividade como instrumento de proteção à família e à criança. Embora o direito esteja

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

previsto na Constituição Federal e regulamentado pelo RISG da corporação, a previsão de apenas cinco dias de afastamento mostra-se insuficiente diante das demandas sociais, psicológicas e de saúde relacionadas ao período pós-natal.

A análise normativa, comparativa e social demonstrou que a ampliação da licença-paternidade pode gerar benefícios múltiplos, como o fortalecimento do vínculo paterno, a redução da sobrecarga materna, a prevenção de transtornos emocionais no puerpério, o aumento das taxas de aleitamento materno exclusivo e a promoção de maior equilíbrio nas responsabilidades parentais. Além disso, experiências internacionais e iniciativas já implementadas em outros estados brasileiros comprovam a viabilidade e a relevância da ampliação do benefício.

Conclui-se, então, que a revisão da legislação da Polícia Militar do Paraná no tocante à ampliação da licença-paternidade é uma medida necessária e urgente. Mais do que garantir um direito individual, trata-se de uma política pública estratégica para a promoção da saúde coletiva, da equidade de gênero e do fortalecimento da família, pilares essenciais para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. Aumento da licença-paternidade será tema no Congresso após recesso. **Agência Brasil**, Brasília, 26 jul. 2025a. Disponível em: https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-brasil/2025/07/26/aumento-da-licenca-paternidade-sera-tema-no-congresso-apos-recesso.htm. Acesso em: 22 ago. 2025.

AGÊNCIA BRASIL. Manifestações em quatro cidades pedem ampliação da licença-paternidade. **Agência Brasil**, Brasília, 2 ago. 2025b. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2025-08/manifestacoes-em-quatro-cidades-pedem-ampliacao-da-licenca-paternidade. Acesso em: 22 ago. 2025.

AGÊNCIA BRASIL. Plenário da Câmara poderá votar em 2025 projeto que aumenta licença-paternidade para 15 dias. **Agência Brasil**, Brasília, 2025. Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2025-07/aumento-da-licenca-paternidade-sera-tema-no-congresso-apos-recesso. Acesso em: 22 ago. 2025.

AGÊNCIA SENADO. Ampliação das licenças maternidade e paternidade ganha apoio no Senado. **Agência Senado**, Brasília, 18 jul. 2025b. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/07/18/ampliacao-das-licencas-maternidade-e-paternidade-ganha-apoio-no-senado. Acesso em: 22 ago. 2025.

AGÊNCIA SENADO. Senado pode votar em 2025 ampliação de licença-maternidade e paternidade. **Agência Senado**, Brasília, 16 jan. 2025a. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2025/01/16/senado-pode-votar-em-2025-ampliacao-de-licenca-maternidade-e-paternidade. Acesso em: 22 ago. 2025.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA). **Marriage and divorce**. Washington, DC: APA, 2020. Disponível em: https://www.apa.org/topics/divorce-child-custody/marriage-divorce. Acesso em: 22 ago. 2025.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Decreto nº 8.737, de 3 de maio de 2016. Institui o Programa de Prorrogação da Licença-Paternidade para os servidores regidos pela Lei nº 8.112/1990. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2016.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1990.

CEARÁ. LEI ESTADUAL Nº 18.975, DE 2024. Amplia a licença-paternidade dos servidores estaduais. **Diário Oficial do Estado do Ceará**, Fortaleza, 2024.

CNN BRASIL. Sem regulamentação, Congresso acumula projetos sobre licença-paternidade. **CNN Brasil,** São Paulo, 20 jul. 2025. Disponível em: https://www.cnnbrasil.com.br/politica/sem-regulamentacao-congresso-acumula-projetos-sobre-licenca-paternidade/. Acesso em: 22 ago. 2025.

FINANCIAL TIMES. **Rise of 'dad allies' helps shift childcare burden**. Londres: Financial Times, 2024. Disponível em: https://www.ft.com/content/87e9dbb2-883b-4aad-9779-fc0f7d1c54b3. Acesso em: 22 ago. 2025.

GOIÁS. POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DE GOIÁS. **Regulamenta a licença-paternidade de 20 dias**. Goiânia: PMGO, 2023.

GONZÁLEZ, L.; FARRÉ, L.; HUPKAU, C.; RUIZ-VALENZUELA, J. Well designed paternity leave makes Spain a model of success. **LSE Business Review**, 23 jul. 2025. Disponível em: https://blogs.lse.ac.uk/businessreview/2025/07/23/well-designed-paternity-leave-makes-spain-a-model-of-success/. Acesso em: 22 ago. 2025.

IBDFAM. Prazo do STF termina sem avanço no Congresso sobre licença-paternidade. Belo Horizonte: IBDFAM, 16 jul. 2025. Disponível em: https://ibdfam.org.br/noticias/13058/Prazo%2Bdo%2BSTF%2Btermina%2Bsem%2Bavan%C3%A7o%2Bno%2BCongresso%2Bsobre%2Blicen%C3%A7a-paternidade. Acesso em: 22 ago. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas do Registro Civil 2023. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102188.pdf. Acesso em: 19 set. 2025.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Licença parental no Brasil**: evidências, lacunas e desafios para políticas públicas. Brasília: IPEA, 2023. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/8e19f77f-76c9-40a1-8856-0f2b7a090aed/content. Acesso em: 19 set. 2025.

LIBRARY OF CONGRESS. **Spain**: Second Phase of Increase in Paternity Leave to Take Effect in January 2020. [S. l.]: Library of Congress, 2019. Disponível em: https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2019-12-31/spain-second-phase-of-increase-in-paternity-leave-to-take-effect-in-january-2020/. Acesso em: 22 ago. 2025.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

MADALELOZZO, R.; PIRES, C.; ECHEGARAY, F. **Relatório pesquisa licenças maternidade e paternidade nas empresas**. [*S. l.: s. n.*], 2024. 73 p. Disponível em: https://familytalks.org/wp-content/uploads/2024/09/relatorio_pesquisa_parentalidade_nas_empresas.pdf. Acesso em: 5 set. 2025.

MINAS GERAIS. Lei Complementar nº 165, de 2021. Dispõe sobre alterações no regime jurídico dos servidores e militares estaduais. **Diário Oficial do Estado de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 2021.

ONU MULHERES. **Pais presentes, famílias mais fortes**: políticas de paternidade ativa e igualdade de gênero. Nova York: ONU Mulheres, 2020. Disponível em: https://www.unwomen.org. Acesso em: 22 ago. 2025.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). **Depression and other common mental disorders**: global health estimates. Geneva: WHO, 2020.

PARÁ. Lei nº 8.974, de 2020. Dispõe sobre a ampliação da licença-paternidade no âmbito dos militares estaduais. **Diário Oficial do Estado do Pará**, Belém, 2020.

PARANÁ**. Decreto nº 7.339, de 08 de junho de 2010**. Aprova o Regulamento Interno e dos Serviços Gerais (RISG) da Polícia Militar do Paraná. Curitiba, 2010.

PARANÁ. **Lei Ordinária nº 22.354, de 2025**. Dispõe sobre a organização básica da Polícia Militar do Paraná, fixa o seu efetivo em 23.576 militares e dá outras providências. Curitiba: Assembleia Legislativa do Estado do Paraná, 2025. Disponível em: https://assembleia.pr.leg.br/storage/ccj/xZMFyrIpSX7u07Rpx9RqNf8QIu5v0J7K94poAP5B.pdf. Acesso em: 19 set. 2025.

SANTOS, M. A.; PEREIRA, L. R. Licença-paternidade no Brasil: avanços, limites e perspectivas. **Revista Brasileira de Políticas Públicas**, v. 8, n. 2, p. 215-230, 2018.

SOUZA, M. F.; MELO, C. C. Transtornos emocionais no puerpério: prevalência e fatores associados. **Revista Brasileira de Saúde Materno-Infantil**, v. 21, n. 3, p. 633-642, 2021.

TIME. Australia extends parental leave to 6 months. How that compares to other countries. **TIME**, 2024. Disponível em: https://time.com/6957894/australia-paid-parental-leave-six-months-oecd-average/. Acesso em: 22 ago. 2025.

UNICEF. **Engaging fathers in early childhood development**. Nova York: UNICEF, 2021. Disponível em: https://www.unicef.org. Acesso em: 22 ago. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Aleitamento materno**: prevalência e práticas de aleitamento materno em crianças brasileiras menores de 2 anos: ENANI 2019. Rio de Janeiro: UFRJ, 2021. 108 p. Disponível em: https://enani.nutricao.ufrj.br/index.php/relatorios/. Acesso em: 6 set. 2025.

VICTORA, C. G. *et al*. Breastfeeding in the 21st century: epidemiology, mechanisms, and lifelong effect. **The Lancet**, v. 387, p. 475-490, 2016.

WEFORUM. **These are the countries with the best paternity policies in the world**. [S. l.]: Weforum, 2017. Disponível em: https://www.weforum.org/agenda/2017/06/these-are-the-countries-with-the-best-paternity-policies-in-the-world/. Acesso em: 22 ago. 2025.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.

WORK ICELAND. **Maternity and paternity leave in Iceland**. [S. l.]: Work Iceland, 2025. Disponível em: https://work.iceland.is/living/maternity-and-paternity-leave/. Acesso em: 22 ago. 2025.

Este artigo é publicado em acesso aberto (Open Access) sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC-BY), que permite uso, distribuição e reprodução irrestritos em qualquer meio, desde que o autor original e a fonte sejam creditados.