

ENTRE O DEVER FUNCIONAL E O DEVER FAMILIAR: A LICENÇA-PATERNIDADE NO CONTEXTO DA POLÍCIA MILITAR DO PARANÁ

BETWEEN FUNCTIONAL DUTY AND FAMILY DUTY: PATERNITY LEAVE IN THE CONTEXT OF THE MILITARY POLICE OF PARANÁ

ENTRE EL DEBER FUNCIONAL Y EL DEBER FAMILIAR: LA LICENCIA DE PATERNIDAD EN EL CONTEXTO DE LA POLICÍA MILITAR DE PARANÁ

Elysson Leonty dos Passos¹

Jennifer Cristina Kovalski²

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo analisar a ampliação da licença-paternidade no âmbito da Polícia Militar do Estado do Paraná (PMPR), problematizando a relação existente entre o dever funcional do policial militar e suas responsabilidades familiares, especialmente no período imediatamente posterior ao nascimento do filho. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, fundamentada em revisão bibliográfica e análise documental de legislações, normas institucionais e produções acadêmicas nacionais e internacionais sobre paternidade, políticas públicas familiares e segurança pública. Os resultados evidenciam que o período atualmente concedido de cinco dias de licença-paternidade revela-se insuficiente diante das demandas físicas, emocionais e organizacionais que caracterizam o pós-parto, bem como frente aos benefícios amplamente reconhecidos da participação paterna ativa para o desenvolvimento infantil, a saúde materna e o equilíbrio familiar. Verificou-se, ainda, que outras instituições de segurança pública e países já avançaram na ampliação e flexibilização desse direito. Conclui-se que a modernização da licença-paternidade na PMPR, por meio de medidas juridicamente viáveis e administrativamente compatíveis, constitui estratégia legítima de gestão de pessoas e investimento social, capaz de fortalecer o policial militar, a instituição e a própria segurança pública.

Palavras-chave: Licença-paternidade. Polícia Militar do Paraná. Segurança pública.

ABSTRACT: This article aims to analyze paternity leave within the Military Police of the State of Paraná (PMPR), questioning the relationship between the functional duties of military police officers and their family responsibilities, especially in the period immediately following the birth of a child. The research adopts a qualitative, exploratory, and descriptive approach, based on a literature review and documentary analysis of legislation, institutional norms, and national and international academic publications on paternity, public family policies, and public safety. The results show that the current five days of paternity leave are insufficient in view of the physical, emotional, and organizational demands that characterize the postpartum period, as well as the widely recognized benefits of active paternal participation for child development, maternal health, and family balance. It was also found that other public security institutions and countries have already made progress in expanding and making this right more flexible. It is concluded that the modernization of paternity leave in the PMPR, through legally viable and administratively compatible measures, constitutes a legitimate strategy for people management and social investment, capable of strengthening the military police, the institution, and public security itself.

Keywords: Paternity leave. Military Police of Paraná. Public security.

¹Direito Militar pela UNINA, Graduado em Licenciatura em Matemática pela UEPG, Pós-Graduado em Educação Especial: Atendimento às Necessidades Especiais pela UNIVALE, Pós-Graduado em Docência no Ensino Superior pela UNIVALE, Pós-Graduado em Segurança Pública pela UNINA, Pós-Graduado em Direito Militar pela UNINA.

²Direito Militar pela UNINA, Graduada em Bacharelado em Ciências Contábeis pela UNICENTRO, Pós-Graduada em Controladoria de Finanças pela UNICENTRO, Pós-Graduada em Segurança Pública pela UNINA, Pós-Graduada em Direito Militar pela UNINA.

RESUMEN: El presente artículo tiene como objetivo analizar la licencia por paternidad en el ámbito de la Policía Militar del Estado de Paraná (PMPR), cuestionando la relación existente entre el deber funcional del policía militar y sus responsabilidades familiares, especialmente en el período inmediatamente posterior al nacimiento del hijo. La investigación adopta un enfoque cualitativo, de naturaleza exploratoria y descriptiva, basado en una revisión bibliográfica y un análisis documental de la legislación, las normas institucionales y las producciones académicas nacionales e internacionales sobre paternidad, políticas públicas familiares y seguridad pública. Los resultados evidencian que el período actualmente concedido de cinco días de licencia de paternidad resulta insuficiente ante las exigencias físicas, emocionales y organizativas que caracterizan el posparto, así como ante los beneficios ampliamente reconocidos de la participación paterna activa para el desarrollo infantil, la salud materna y el equilibrio familiar. Se ha comprobado, además, que otras instituciones de seguridad pública y otros países ya han avanzado en la ampliación y flexibilización de este derecho. Se concluye que la modernización del permiso de paternidad en la PMPR, mediante medidas jurídicamente viables y administrativamente compatibles, constituye una estrategia legítima de gestión de personas e inversión social, capaz de fortalecer al policía militar, a la institución y a la propia seguridad pública.

Palabras clave: Licencia por paternidad. Policía Militar de Paraná. Seguridad pública.

INTRODUÇÃO

A família constitui-se como um núcleo fundamental da sociedade, sendo reconhecida e protegida pelo ordenamento jurídico brasileiro, especialmente pela Constituição Federal de 1988. Nesse contexto, a participação ativa dos pais nos primeiros momentos de vida da criança revela-se elemento essencial para o desenvolvimento saudável do recém-nascido, bem como para o equilíbrio físico, emocional e psicológico da mãe no período pós-parto.

2

A presença paterna nos primeiros dias após o nascimento do filho tem sido amplamente debatida na literatura científica, destacando-se seus impactos positivos no fortalecimento dos vínculos familiares, no suporte à mãe durante o pós-parto e na consolidação de um ambiente familiar mais estável. Tal realidade, entretanto, apresenta particularidades quando analisada sob a ótica das instituições militares estaduais, marcadas por regimes jurídicos próprios, hierarquia, disciplina e pela necessidade permanente de manutenção da ordem pública.

A licença-paternidade configura-se como o direito assegurado ao pai de afastar-se temporariamente de suas atividades, sem prejuízo de sua remuneração, com a finalidade de acompanhar o filho ou a filha nos primeiros momentos que se seguem ao nascimento ou à adoção. Trata-se não apenas de uma prerrogativa individual do trabalhador, mas de um direito que se estende à própria criança, considerando a relevância do cuidado e da presença paterna nos dias iniciais de vida ou, no caso da adoção, no período inicial de integração ao núcleo familiar. Além disso, a licença-paternidade pode ser compreendida como um direito da família, uma vez que a participação ativa do pai nos cuidados com o bebê contribui para o fortalecimento dos vínculos afetivos, para a reorganização da dinâmica familiar e para a promoção de um

ambiente mais equilibrado e favorável ao desenvolvimento integral da criança. (HOSHINO, C 2022)

No âmbito da Polícia Militar do Estado do Paraná (PMSP), o policial militar que se torna pai tem assegurado o afastamento do serviço por período de apenas cinco dias em razão do nascimento de seu filho. Embora tal previsão atenda ao mínimo legal estabelecido em normas gerais, ela levanta questionamentos quanto à suficiência desse prazo diante das demandas familiares contemporâneas e dos desafios enfrentados pelo militar no exercício simultâneo de seus deveres funcionais e familiares.

Diante disso, torna-se relevante analisar a licença-paternidade concedida ao policial militar paranaense não apenas sob o prisma normativo, mas também à luz das contribuições sociais e psicológicas reconhecidas pela literatura especializada. Assim, este estudo propõe uma reflexão técnica e fundamentada acerca do tema, buscando contribuir para o debate institucional de forma equilibrada, responsável e alinhada aos princípios que regem a administração pública e a atividade policial militar.

MÉTODOS

O presente estudo trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise documental. Foram analisados livros, artigos científicos, legislações e documentos institucionais que tratam da licença-paternidade, da paternidade ativa, do apoio materno no pós-parto e do regime jurídico dos militares estaduais.

A pesquisa qualitativa tem como aspectos centrais a escolha adequada de métodos e referenciais teóricos compatíveis com o objeto investigado, o reconhecimento e a análise de múltiplas perspectivas sobre o fenômeno estudado, bem como a compreensão de que as reflexões do pesquisador integram o próprio processo de construção do conhecimento. Além disso, caracteriza-se pela pluralidade de abordagens e métodos, o que possibilita uma análise mais aprofundada, contextualizada e interpretativa dos fenômenos sociais. (FLICK, U 2009)

A pesquisa qualitativa não se fundamenta em dados numéricos, concentrando-se na interpretação das realidades sociais e na compreensão dos significados e das experiências que permeiam os fenômenos analisados.

Diferentemente das pesquisas experimentais e dos estudos de levantamento, nos quais os procedimentos analíticos podem ser previamente definidos e padronizados, a pesquisa qualitativa não se orienta por fórmulas ou modelos rígidos previamente estabelecidos. Nessa

perspectiva, o processo de análise dos dados assume caráter mais flexível e interpretativo, passando a depender, em grande medida, da capacidade analítica, da sensibilidade teórica e do estilo do próprio pesquisador na condução e compreensão do fenômeno investigado. (GIL, AC 2008)

Não houve a realização de pesquisa de campo, entrevistas ou aplicação de questionários, restringindo-se a investigação à análise crítica de produções acadêmicas e normativas já existentes, buscando-se assegurar rigor metodológico e alinhamento com os objetivos propostos.

DESENVOLVIMENTO

I. A LICENÇA-PATERNIDADE, A PROTEÇÃO À FAMÍLIA E AS DEMANDAS INICIAIS DO CUIDADO PARENTAL

Segundo Merege e Melo (2025), a licença-paternidade configura-se como um instrumento de relevante importância no âmbito das políticas de proteção à família, não se restringindo à esfera de um benefício individual concedido ao militar estadual, mas assumindo caráter social e institucional ao favorecer a convivência familiar nos primeiros dias de vida da criança. Nesse período inicial, marcado por intensas transformações físicas, emocionais e organizacionais no núcleo familiar, a presença do pai revela-se essencial para o estabelecimento de vínculos afetivos sólidos, para a construção da corresponsabilidade parental e para o apoio direto à mãe no período do pós-parto. Sob essa perspectiva, a licença-paternidade contribui para a promoção de um ambiente familiar mais equilibrado, refletindo positivamente no bem-estar do recém-nascido e na estabilidade emocional da família, sem perder de vista as particularidades do regime jurídico militar e a necessidade de conciliação entre o dever funcional e as responsabilidades familiares do policial militar.

Já Barbosa, et al (2025), nos mostra que no contexto brasileiro, observa-se movimento semelhante ao de outros países, uma vez que a temática da parentalidade e, em especial, da licença-paternidade, tem assumido maior relevância nos debates acadêmicos, sociais e institucionais ao longo dos últimos anos. Tal evolução é marcada tanto por avanços normativos e legais significativos quanto pelo progressivo reconhecimento do papel desempenhado pelos pais no processo de criação, cuidado e desenvolvimento dos filhos. Essa mudança de perspectiva reflete a compreensão de que a participação paterna não se limita ao aspecto econômico ou simbólico, mas constitui elemento essencial para a formação dos vínculos afetivos, para o apoio à mãe e para a consolidação de uma estrutura familiar mais equilibrada, aspecto que tem

influenciado, ainda que de forma gradual, a formulação de políticas públicas e discussões no âmbito das instituições estatais, inclusive aquelas vinculadas à segurança pública.

Santos (2016), nos mostra que o nascimento de um filho acarreta uma série de alterações imediatas na rotina e na vida do casal, exigindo a adoção de providências práticas e administrativas que, em muitos casos, recaem predominantemente sobre o pai, seja por questões de ordem logística, seja em razão da condição física da mãe no período pós-parto, especialmente quando esta ainda se encontra hospitalizada. Entre essas providências, destacam-se atos essenciais como o registro de nascimento no Cartório de Registro Civil das Pessoas Naturais, a comunicação formal do afastamento do trabalho do pai e da mãe junto a seus respectivos empregadores, bem como outras demandas inerentes à reorganização familiar. Soma-se a isso a necessidade de se considerar as particularidades do parto, como a ocorrência de parto normal ou cesariano, procedimento de laqueadura e outras complicações que possam implicar em tempos distintos de recuperação e reabilitação materna, reforçando a relevância da presença física do pai nos primeiros dias de vida do recém-nascido. Nesse contexto, a participação paterna revela-se fundamental não apenas para a execução dessas obrigações iniciais, mas também para o apoio direto à mãe e para a adaptação do casal à nova dinâmica familiar, aspecto que merece reflexão no âmbito das discussões sobre a licença-paternidade, especialmente no contexto da atividade policial militar.

Diante desse contexto, surgem questionamentos relevantes acerca da adequação do período atualmente concedido de licença-paternidade, uma vez que o prazo de cinco dias revela-se claramente insuficiente para que o pai possa oferecer o suporte efetivo e contínuo de que tanto o recém-nascido quanto a mulher necessitam nos primeiros momentos após o parto, período marcado por intensas demandas físicas, emocionais e organizacionais, o que reforça a necessidade de se repensar, sob bases técnicas e científicas, a extensão temporal desse afastamento. (SANTOS, JCF 2016)

2- EVOLUÇÃO NORMATIVA, LIMITES LEGAIS E COMPARAÇÕES NACIONAIS E INTERNACIONAIS

Como nos mostra Barbosa, et al (2025) a primeira iniciativa relevante no âmbito da legislação brasileira em favor da instituição da licença-paternidade ocorreu durante os trabalhos da Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988, ocasião em que foi apresentada uma proposta prevendo o afastamento do pai por um período de oito dias, a qual, entretanto, acabou sendo rejeitada pela Câmara dos Deputados. Em razão desse cenário, com a promulgação da

Constituição Federal de 1988, estabeleceu-se que a licença-paternidade deveria ser posteriormente regulamentada pelo Congresso Nacional, ficando definido, de forma provisória, que, até a edição da legislação específica, o período de afastamento paterno seria limitado a cinco dias consecutivos, sem prejuízo da remuneração, a qual permaneceria a cargo do empregador. Tal previsão, de caráter transitório, acabou por se perpetuar ao longo dos anos, contrastando de maneira significativa com os avanços observados no campo da licença-maternidade, que passou a contar com um período substancialmente mais amplo de 120 dias, assegurado sem prejuízo do emprego e do salário, evidenciando uma assimetria histórica no tratamento jurídico conferido à maternidade e à paternidade no ordenamento constitucional brasileiro.

Segundo Thomé (2009), no âmbito das políticas públicas voltadas ao fortalecimento dos vínculos domésticos e à equidade de gênero, a licença-paternidade emerge como um dos dispositivos mais robustos de conciliação entre a esfera laboral e a dinâmica familiar previstos no ordenamento jurídico vigente. Ao institucionalizar o direito ao afastamento remunerado, a norma não apenas valida a relevância da presença paterna nos estágios iniciais do desenvolvimento infantil, mas atua como um catalisador para a reestruturação das responsabilidades cotidianas, incentivando um compartilhamento igualitário das atividades sociais, domésticas e de cuidado entre homens e mulheres. Essa redistribuição de encargos, para além de diminuir as disparidades históricas enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho em decorrência da maternidade, promove uma integração mais harmônica entre o exercício da cidadania parental e as demandas profissionais, consolidando-se como uma medida indispensável para a justiça social e para a estabilidade do tecido social contemporâneo.

O período da licença-paternidade no ordenamento jurídico brasileiro permaneceu por longo tempo restrito ao prazo mínimo de cinco dias, vindo a ser ampliado para até vinte dias somente com a promulgação do Marco Legal da Primeira Infância, em 2016. Contudo, tal avanço normativo não se deu de forma universal, uma vez que a ampliação do afastamento paterno passou a ser assegurada exclusivamente aos servidores públicos federais e aos empregados de empresas formalmente aderentes ao Programa Empresa Cidadã, o que evidencia a manutenção de um modelo seletivo de acesso ao benefício e revela a existência de desigualdades na efetivação desse direito social entre os diferentes vínculos de trabalho existentes no país. (HOSHINO, C 2022)

Esse processo também é citado por Barbosa, et al (2025), que nos mostra que após quase três décadas de vigência da Constituição Federal de 1988, o ordenamento jurídico brasileiro passou a registrar avanços mais consistentes no campo das políticas públicas voltadas à primeira

infância, especialmente com a edição do Marco Legal da Primeira Infância, materializado pelo Decreto nº 8.737/2016 e pela Lei nº 13.257/2016, os quais se harmonizam com os princípios já consagrados pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, instituído pela Lei nº 8.069/1990. Esse conjunto normativo estabeleceu diretrizes voltadas à proteção integral das crianças de até seis anos de idade, reconhecendo a relevância das ações estatais e familiares nos primeiros anos de vida para o desenvolvimento físico, cognitivo, emocional e social. Dentre as medidas previstas, destaca-se a ampliação da licença-paternidade em quinze dias adicionais aos cinco já assegurados, representando um avanço significativo ao reconhecer, ainda que de forma limitada, a importância da presença paterna no período inicial de desenvolvimento infantil e no apoio à família, sobretudo no contexto do pós-parto, reafirmando o papel do Estado na promoção de políticas que fortaleçam os vínculos familiares e assegurem melhores condições de cuidado à criança.

No âmbito das políticas públicas educacionais voltadas à primeira infância e ao fortalecimento da parentalidade responsável, a legislação brasileira, através da citada Lei 13.257/2016, tem buscado incentivar a participação ativa do pai desde o período gestacional, reconhecendo o caráter formativo e educativo desse envolvimento precoce. Nesse contexto, a ampliação da licença-paternidade condicionada à participação em ações educativas evidencia a compreensão de que a paternidade se constrói também por meio de processos de orientação, aprendizagem e corresponsabilização, conforme expresso na normativa a seguir:

A ampliação da licença-paternidade para 15 dias será garantida ao empregado que comprove participação em programa ou atividade de orientação sobre paternidade responsável.

Na Lei apenas informa que será necessária a participação do pai/ parceiro em programa ou atividade de orientação sobre paternidade, não define os responsáveis pela emissão dos comprovantes ou que programas e atividades são esses.

O Ministério da Saúde sugere que a realização do pré-natal do parceiro e/ou participação nas atividades educativas durante o pré-natal e/ou as visitas à maternidade, onde acontecerá o parto, sirvam como comprovação de sua participação nessas atividades. (BRASIL,2018)

Dessa forma, tanto sob a perspectiva social e familiar quanto sob o enfoque jurídico-constitucional, evidencia-se, ainda que de maneira tardia, a necessidade de ampliação da licença-paternidade como instrumento apto a concretizar a intenção originalmente delineada pelo legislador constituinte, especialmente no que se refere à promoção da paternidade em sua dimensão plena e ativa. Tal ampliação mostra-se essencial para assegurar maior equilíbrio na distribuição dos deveres e responsabilidades no âmbito familiar, reconhecendo o pai como sujeito corresponsável pelo cuidado, pela proteção e pela formação dos filhos desde os primeiros momentos de vida. Nesse sentido, a regulamentação adequada da licença-paternidade

representa o cumprimento do papel do Estado na formulação e implementação de políticas públicas voltadas à proteção da família, ao fortalecimento dos vínculos sociais e à promoção do bem-estar coletivo, refletindo positivamente não apenas na estrutura familiar, mas também na sociedade como um todo. (SANTOS, JCF 2016)

A discussão acerca da ampliação da licença-paternidade não se restringe à realidade brasileira, constituindo-se em uma pauta presente em diversos países ao redor do mundo, especialmente em nações da Europa e da Ásia, onde políticas públicas têm sido implementadas com o objetivo de estender o período de afastamento remunerado concedido aos pais. Tais medidas buscam promover maior equilíbrio na distribuição das responsabilidades familiares entre os genitores, ao mesmo tempo em que reconhecem a relevância da presença paterna para o fortalecimento dos vínculos afetivos nos primeiros meses de vida da criança. Esse movimento internacional reflete uma compreensão mais ampla acerca da criação e dos cuidados com os filhos, entendida como responsabilidade compartilhada, e tem servido de referência para debates contemporâneos sobre a adequação dos modelos tradicionais de licença-paternidade, inclusive no âmbito das instituições públicas e das carreiras vinculadas à segurança pública. (MEREGE, BCG, MELLO, RGM 2025)

Almeida (2024) nos mostra a realidade de alguns países pelo mundo com relação a licença paternidade:

Cenário mundial

Um levantamento, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2022, mostra que 115 países oferecem licenças-paternidade, com duração média de 9 dias. Mas, apenas 102 têm licença remunerada.

- 49 países têm licença-paternidade de pelo menos 10 dias
- 30 países têm licença-paternidade para trabalhadores autônomos
- 41 países têm licença-paternidade para pais adotivos
- 20 países têm licença-paternidade para pais do mesmo sexo

Apenas 234 milhões de homens em idade reprodutiva, ou 11,8% de todos os potenciais pais (homens de 15 a 49 anos), residem em países com licença-paternidade superior a 10 dias. Desses, cerca de 10% vivem nos 36 países que oferecem licença-paternidade entre 10 e 15 dias.

O mesmo artigo de Almeida (2024), nos traz o tempo em diversos países a título de comparação: 197 dias na Eslováquia, 183 dias na Islândia, 112 dias na Espanha, 61 dias na Armênia, 42 dias nos Países Baixos, e também citam que Chile, México, Nicarágua, Vietnã e Zâmbia também oferecem cinco dias de licença-paternidade e países como Malta, Nigéria, Senegal, Angola e Barém oferecem apenas 1 dia.

Neste contexto de estudos sobre a ampliação da licença paternidade, destaca-se o Projeto de Lei 3773, de 2023, que propõe a ampliação progressiva da licença-paternidade para até 60 dias, além da possibilidade de parcelamento do benefício, sinalizando avanço relevante na tentativa de efetivação do direito constitucional. Destacamos os artigos 4 e 5 desta PL :

Art. 4º Em relação à data de início de vigência desta Lei, a licença-paternidade terá a duração de:

- I – 30 (trinta) dias, nos dois primeiros anos;
- II – 45 (quarenta e cinco) dias, no terceiro e no quarto anos;
- III – 60 (sessenta) dias, após decorridos quatro anos.

Art. 5º O gozo da licença-paternidade poderá ser parcelado em dois períodos mediante requisição do empregado beneficiado. (BRASIL,2023).

A ampliação progressiva da licença-paternidade, nos termos propostos pelos arts. 4º e 5º da PL 3773 (BRASIL, 2023), representa um avanço significativo no campo das políticas públicas de proteção à família, à infância e à parentalidade responsável, ao reconhecer, de forma gradual e estrutural, a importância da presença paterna nos primeiros meses de vida da criança. A previsão escalonada do benefício, inicialmente de 30 dias, evoluindo para 45 e, posteriormente, 60 dias, permite adaptação institucional, administrativa e orçamentária, ao mesmo tempo em que promove mudanças culturais profundas na compreensão social do papel do pai, favorecendo sua participação ativa nos cuidados iniciais, no fortalecimento dos vínculos afetivos e no compartilhamento das responsabilidades parentais. Além disso, a possibilidade de fracionamento da licença amplia a efetividade da norma, ao permitir que o afastamento seja ajustado às necessidades concretas da família, como períodos críticos do pós-parto ou de adaptação do recém-nascido, potencializando o apoio à mãe e contribuindo para a prevenção de transtornos emocionais no pós-parto. Sob a ótica socioeconômica, tal medida tende a impactar positivamente a igualdade de gênero, ao reduzir a sobrecarga historicamente imposta às mulheres, favorecer sua permanência no mercado de trabalho e reforçar a corresponsabilidade parental, além de alinhar o ordenamento jurídico brasileiro às experiências internacionais mais avançadas em matéria de direitos parentais, consolidando a licença-paternidade como instrumento efetivo de promoção do desenvolvimento infantil, da coesão familiar e do interesse público.

9

3- A LICENÇA-PATERNIDADE NO CONTEXTO DA SEGURANÇA PÚBLICA E OS BENEFÍCIOS DE SUA AMPLIAÇÃO

Para Santos (2016), quando a parturiente recebe alta hospitalar e se encontra em condições de retornar ao convívio domiciliar, é comum que o cônjuge já esteja próximo de retomar suas atividades laborais, o que, na prática, compromete a efetividade do direito social à

licença-paternidade limitada a cinco dias. Tal circunstância evidencia a sobrecarga de responsabilidades que emergem com o nascimento do bebê, período no qual a mãe, em razão das exigências físicas e emocionais próprias do pós-parto, passa a depender de forma significativa da presença do pai tanto nos cuidados diretos com o recém-nascido quanto no apoio às suas próprias necessidades. A ausência desse suporte paterno tende a intensificar as dificuldades enfrentadas no período pós-parto, podendo agravar quadros de fragilidade emocional e ampliar os riscos associados ao estado puerperal, o que reforça a importância de se refletir sobre a adequação do tempo de afastamento concedido ao pai, especialmente no contexto das carreiras vinculadas à segurança pública.

Diante desse contexto, a Constituição Federal de 1988 consagrou a previsão do direito à licença em condições equivalentes para pais e mães, ao reconhecer a proteção à família, à maternidade, à paternidade e à infância como valores fundamentais do Estado Democrático de Direito, contudo, a norma constitucional permaneceu, em grande medida, carente de efetividade prática, uma vez que a legislação destinada a regulamentar de forma clara e abrangente esse direito jamais foi devidamente apreciada e aprovada pelo legislador. Nesse contexto, o ordenamento jurídico brasileiro ainda se limita a assegurar aos pais o período exíguo de cinco dias de licença-paternidade, prazo que se mostra insuficiente diante das demandas iniciais do cuidado parental e que, na prática, pode impedir a participação ativa do pai em momentos essenciais e simbólicos do desenvolvimento infantil, especialmente nos primeiros dias de vida, quando o vínculo afetivo e o apoio familiar são fundamentais para o bem-estar da criança e da mãe. (SALMAZIO, C 2023)

10

Já Lima (2019), nos mostra que a política de licença-paternidade vigente no Brasil insere-se no mesmo padrão adotado por diversos países da América Latina, caracterizando-se pela concessão de períodos relativamente curtos de afastamento, porém com a preservação integral dos direitos trabalhistas e da remuneração do trabalhador durante esse intervalo. No contexto nacional, ainda são limitadas as estimativas estatisticamente confiáveis acerca do percentual de pais que efetivamente usufruem da licença-paternidade, o que evidencia lacunas na produção de dados e no acompanhamento das políticas públicas voltadas à parentalidade. Todavia, é consenso na literatura que a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho dependem, em grande medida, da existência de políticas de licenças parentais mais igualitárias e do efetivo envolvimento dos homens no cuidado com os filhos, materializado, entre outros aspectos, pela utilização da licença-paternidade. Sob essa perspectiva, o crescimento econômico sustentável do Brasil revela-se diretamente associado à consolidação de um ambiente

institucional que assegure aos pais segurança jurídica e cultural para usufruírem desse direito, permitindo-lhes atender ao legítimo desejo de participação ativa na criação e no desenvolvimento de seus filhos.

Como nos mostram Merege e Mello (2025), outras forças de segurança do Brasil também tem feito alterações em suas legislações sobre a licença paternidade:

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

Tomando como exemplo essas experiências já consolidadas em diferentes unidades da federação, evidencia-se que a ampliação da licença-paternidade no âmbito das forças de segurança pública não apenas é juridicamente possível, como também administrativamente viável, mesmo em instituições marcadas por rígida hierarquia, disciplina e elevada demanda operacional. A adoção de modelos semelhantes pela Polícia Militar do Paraná representaria um avanço institucional alinhado às tendências nacionais e aos princípios constitucionais de proteção à família, à infância e à dignidade da pessoa humana. Ao contrário, a ampliação do período de afastamento paterno tende a refletir positivamente no bem-estar psicológico do policial militar, favorecendo sua estabilidade emocional e sua capacidade de desempenho profissional após o retorno às atividades, aspecto particularmente relevante em uma carreira caracterizada por elevado nível de estresse e exposição a situações de risco.

11

Nesse sentido, a implementação de uma política de ampliação da licença-paternidade na PMPR poderia ser estruturada de forma gradual e criteriosa, seja por meio de alteração legislativa estadual, seja por regulamentação interna, a exemplo do que ocorreu em Goiás, considerando as especificidades do efetivo, a preservação do interesse público e a continuidade do policiamento ostensivo. Tal medida contribuiria para a modernização da gestão de pessoas na corporação, reforçando uma cultura institucional mais humanizada e compatível com as transformações sociais contemporâneas. Além disso, ao reconhecer formalmente a relevância da paternidade ativa, a PMPR fortaleceria o vínculo entre o profissional e a instituição, promovendo maior comprometimento, valorização do efetivo e, em última análise, impactos positivos na qualidade da segurança pública ofertada à sociedade paranaense.

Uma outra grande iniciativa nesse sentido foi tomada pela Polícia Militar de Alagoas, que criou uma portaria para antecipação da Licença Especial dos militares que se tornam pais. A portaria institui, em caráter excepcional, a possibilidade de antecipação da Licença Especial pelo período de três meses aos militares que passam a exercer a paternidade, configurando-se como medida administrativa voltada à adequação das normas internas às demandas familiares contemporâneas. Tal iniciativa tem como finalidade assegurar que os policiais militares possam dedicar-se de forma plena e efetiva aos cuidados iniciais de seus filhos recém-nascidos, participando ativamente desse período sensível do desenvolvimento infantil. Nesse sentido, a medida adotada evidencia o reconhecimento, por parte da Polícia Militar de Alagoas, da relevância da presença paterna nos primeiros meses de vida da criança, reafirmando a compreensão institucional de que o fortalecimento dos vínculos familiares e o apoio à parentalidade constituem elementos essenciais não apenas para o bem-estar da família, mas também para a valorização do profissional de segurança pública e para a promoção de uma gestão mais humanizada do efetivo. (TEIXEIRA, E 2025)

Observa-se também que todos os servidores públicos federais fazem jus à prorrogação da licença-paternidade inicialmente fixada em cinco dias, podendo este período ser estendido por mais quinze dias, desde que observado o requisito formal de apresentação do respectivo requerimento no prazo máximo de até dois dias úteis contados a partir do nascimento do filho ou da efetivação da adoção, nos termos da legislação vigente. Já em relação aos servidores públicos vinculados às esferas estadual e municipal, a concessão, a duração e as condições para ampliação da licença-paternidade não seguem necessariamente o mesmo regramento aplicado à União, uma vez que estão sujeitas às disposições específicas previstas nas legislações locais de cada ente federativo, o que pode resultar em tratamentos jurídicos distintos quanto à extensão e aos critérios para fruição desse direito. (HOSHINO, C 2022)

12

Além disso, no âmbito do serviço público federal, inclusive para categorias de segurança como a Polícia Federal (PF) e a Polícia Rodoviária Federal (PRF), a legislação vigente assegura um regime de licença-paternidade que combina um período inicial de cinco dias consecutivos, previsto no artigo 208 da Lei nº 8.112/1990, com a possibilidade de prorrogação por mais quinze dias mediante requerimento formal do servidor dentro do prazo estabelecido, em conformidade com o Decreto nº 8.737/2016, resultando em um total de até vinte dias de afastamento dedicados à paternidade. Essa previsão normativa demonstra um reconhecimento formal da importância do pai na primeira fase de vida da criança, indo além do mínimo constitucional transitório de cinco dias da Constituição Federal, e aproximando-se de práticas mais amplas de cuidado

familiar que estão associadas à redução de tensões do ambiente social e à melhoria do bem-estar emocional. Isso reforça que políticas públicas de valorização da parentalidade constituem instrumentos não apenas de justiça social, mas de promoção da saúde integral do servidor e de eficácia organizacional no contexto das forças de segurança.

No âmbito das empresas privadas, temos um excelente exemplo sobre a licença paternidade, dado pela empresa Volvo como destaca Salmazio (2023):

Em 2021, todos os funcionários da Volvo Car Brasil com pelo menos 12 meses de trabalho passaram a ter o direito a uma licença de 180 dias no nascimento de um filho. Apesar de se tratar de uma iniciativa fora da curva, a empresa precisou incentivar os colaboradores homens a usufruírem do benefício.

Essa foi uma oportunidade para a Volvo realizar um trabalho cultural, com palestras sobre os seis primeiros meses de vida da criança, cruciais para o desenvolvimento pleno do ser humano. A ideia era reforçar a importância da presença paterna, não por meio de uma ajuda eventual, mas da participação efetiva.

Para Merege e Mello (2025) a ampliação da licença-paternidade revela-se capaz de produzir múltiplos e relevantes benefícios de ordem individual, familiar e social, destacando-se, entre eles, o fortalecimento do vínculo afetivo entre pai e filho desde os primeiros dias de vida, a significativa redução da sobrecarga física e emocional imposta à mãe no período pós-parto, bem como a prevenção ou mitigação de transtornos emocionais associados ao puerpério. Soma-se a esses efeitos positivos o estímulo ao aumento das taxas de aleitamento materno exclusivo, na medida em que a presença paterna favorece o suporte necessário à mãe para a manutenção dessa prática, além de contribuir para uma distribuição mais equilibrada e equitativa das responsabilidades parentais. Ademais, evidências oriundas de experiências internacionais e de iniciativas já adotadas em diferentes entes federativos no Brasil demonstram não apenas a pertinência social da ampliação da licença-paternidade, mas também sua viabilidade prática, reforçando a compreensão de que tal medida constitui investimento estratégico em políticas de proteção à família e ao desenvolvimento humano.

No âmbito da PMPR, segundo o Regulamento Interno de Serviços Gerais, (RISG), o militar estadual dispõe de licenças e dispensas, sendo elas :

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.

DAS DISPENSAS

Art. 400. Dispensa é a permissão concedida ao militar estadual, para afastamento

temporário do serviço ativo, com ou sem autorização para ausentar-se da sede da OPM

e sem prejuízo de qualquer direito ou vantagem.

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)

Apesar das distinções existentes entre as diferentes modalidades de afastamento previstas na legislação e nos regulamentos internos, verifica-se que a licença-paternidade, embora formalmente reconhecida como um direito regulamentado, revela-se, de forma incompatível, mais breve do que determinadas dispensas administrativas, como aquelas concedidas por motivo de gala ou de nojo. Enquanto eventos como o casamento ou o falecimento de um ente familiar podem possibilitar períodos de afastamento mais extensos, o nascimento de um filho, circunstância de inegável relevância social, afetiva e familiar, assegura ao policial militar apenas um lapso temporal bastante limitado para dedicação ao novo núcleo familiar. Tal contradição suscita importantes reflexões acerca da efetividade da proteção institucional conferida ao policial militar no exercício da paternidade e evidencia a necessidade de revisão da legislação vigente, de modo a adequar a licença-paternidade à sua real importância, tanto para o fortalecimento dos vínculos familiares quanto para a proteção e o desenvolvimento da criança recém-nascida. (MEREGE, BCG e MELLO, RGM 2025)

14

Como nos diz Santos (2016), o nascimento de um filho provoca profundas e significativas transformações na vida do casal, uma vez que ambos passam a reorganizar suas rotinas, prioridades e projetos pessoais em função do cuidado integral de um novo ser humano, caracterizado por sua absoluta dependência e elevada fragilidade nos primeiros momentos de vida. Ademais, o período do parto e do pós-parto submete a mãe a um complexo processo psicofisiológico denominado puerpério, fase marcada por intensas alterações hormonais, emocionais e corporais, que pode desencadear distintos transtornos de ordem psíquica, tais

como a disforia puerperal, a depressão pós-parto e, em casos mais graves, a psicose pós-parto. Nesse contexto, a presença ativa e constante do pai junto à família revela-se não apenas desejável, mas indispensável, tanto para o suporte emocional e prático à mãe quanto para a promoção de um ambiente familiar mais seguro, acolhedor e equilibrado, contribuindo para a proteção da saúde mental materna e para o fortalecimento dos vínculos familiares iniciais.

A licença-paternidade possui inegável relevância no plano prático, ao permitir que o pai se afaste temporariamente de suas atividades laborais para participar dos cuidados iniciais com o filho e oferecer suporte à família. Contudo, sua dimensão simbólica revela-se ainda mais expressiva, na medida em que explicita, de forma inequívoca, que o desafio de conciliar as exigências da vida profissional com as responsabilidades familiares não constitui uma questão exclusiva da mulher. Ao reconhecer institucionalmente o direito do pai ao afastamento do trabalho para o exercício da paternidade, o Estado contribui para a desconstrução de padrões historicamente arraigados que atribuem à figura feminina a centralidade quase absoluta dos encargos domésticos e do cuidado com os filhos, reafirmando a corresponsabilidade parental e promovendo uma distribuição mais equitativa dos papéis familiares. Nesse sentido, a licença-paternidade transcende sua função operacional e assume papel estratégico na promoção da igualdade de gênero, na valorização da família e na consolidação de uma cultura organizacional e social que reconhece o equilíbrio entre trabalho e vida familiar como um desafio compartilhado, inclusive no âmbito das instituições de segurança pública. (THOMÉ, 2009)

A ampliação da licença paternidade e o fortalecimento de políticas que favorecem a participação ativa do pai no contexto familiar promovem um vínculo afetivo mais sólido e consistente entre todos os envolvidos no núcleo familiar, refletindo diretamente na qualidade das relações interpessoais desde os primeiros anos de vida. Tal envolvimento apresenta impactos positivos amplamente reconhecidos no desenvolvimento integral das crianças, tanto nos aspectos emocionais quanto cognitivos e sociais, ao mesmo tempo em que contribui de forma significativa para o avanço da igualdade de gênero, ao redistribuir de maneira mais equitativa as responsabilidades parentais. Ademais, estudos indicam que crianças inseridas em ambientes familiares mais equilibrados e participativos tendem a apresentar melhor desempenho escolar e menores taxas de envolvimento com comportamentos infracionais ou de delinquência, o que repercute positivamente na segurança pública a longo prazo. Paralelamente, a maior corresponsabilização masculina nos cuidados familiares atua como fator relevante para a redução das desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, ao mitigar

penalizações profissionais historicamente impostas às mulheres em razão da maternidade, promovendo, assim, maior justiça social e equilíbrio nas relações laborais. (BRASIL, 2018)

Dessa maneira, a ampliação da licença-paternidade deve ser interpretada para além de uma providência pontual de suporte à dinâmica familiar no período imediatamente posterior ao nascimento ou à adoção, assumindo contornos de uma política pública estruturante e de caráter estratégico, voltada ao investimento social de longo prazo. Ao possibilitar maior participação do pai nos cuidados iniciais e no fortalecimento dos vínculos afetivos, tal medida tende a produzir impactos positivos duradouros no desenvolvimento integral da criança, favorecendo a formação de indivíduos emocionalmente mais seguros, socialmente mais resilientes e com maior capacidade de integração e pertencimento à comunidade, aspectos que, sob a perspectiva da segurança pública, também se refletem na prevenção de vulnerabilidades sociais e na promoção de uma convivência social mais equilibrada e coesa. (MEREGE, BCG e MELLO, RGM 2025)

Sob a perspectiva da saúde ocupacional e da psicologia organizacional, a ampliação da licença-paternidade no âmbito das instituições policiais militares revela-se uma medida de elevada relevância, na medida em que contribui diretamente para a promoção da saúde mental dos policiais, categoria profissional historicamente exposta a elevados níveis de estresse, pressão psicológica, jornadas extensas e situações recorrentes de risco e violência. Ao possibilitar um período mais adequado de afastamento para o exercício da paternidade, o Estado reconhece a importância do vínculo familiar como fator de proteção psíquica, capaz de favorecer a adaptação emocional do policial diante das profundas mudanças decorrentes do nascimento ou adoção de um filho, reduzindo sentimentos de sobrecarga, ansiedade e isolamento. Além disso como nos mostra Silva, (2023) conciliar as exigências inerentes ao exercício da paternidade com as responsabilidades profissionais constitui um desafio significativo, especialmente em contextos laborais marcados por elevada carga de trabalho e intensa pressão institucional. A necessidade de garantir o sustento financeiro da família, ao mesmo tempo em que se busca participação ativa e constante na vida dos filhos, pode desencadear sentimentos de estresse, sobrecarga emocional e, não raras vezes, culpa. Nesse cenário, a adoção de estratégias voltadas ao estabelecimento de limites saudáveis entre trabalho e vida familiar, a valorização do tempo de convivência qualificada com a família e o fortalecimento de redes de apoio social e institucional mostram-se fundamentais para a manutenção de um equilíbrio satisfatório, contribuindo para o bem-estar emocional do pai e para a qualidade das relações familiares.

4- LICENÇA-PATERNIDADE NA PMPR: POSSIBILIDADES DE APRIMORAMENTO INSTITUCIONAL

Com base na análise do cenário nacional e nas necessidades específicas da função policial militar, propõem-se algumas estratégias para a modernização deste direito no âmbito da Polícia Militar do Paraná:

I. Antecipação da Licença Capacitação:

Inspirado na iniciativa da Polícia Militar de Alagoas, propõe-se a possibilidade de o militar antecipar o usufruto de sua Licença Capacitação (concedida a cada quinquênio de efetivo serviço) por ocasião do nascimento ou adoção.

Vantagem: Não gera custos extras ao Estado e utiliza um direito já adquirido pelo militar, garantindo uma paternidade ativa e prolongada sem prejuízo ao efetivo total disponível a longo prazo.

II. Ampliação Gradual e Condicionada

Estabelecer a ampliação do prazo de 5 para 20 dias (alinhado ao Programa Empresa Cidadã), mediante critérios como a conclusão de curso (a ser criado) de "Paternidade Responsável" via plataforma EAD da PMPR.

17

III. Utilização Estratégica das Dispensas Administrativas por Iniciativa do Comando

À luz do Regulamento Interno de Serviços Gerais da Polícia Militar do Paraná (RISG), especialmente do disposto no art. 401, que autoriza a concessão de dispensas administrativas por iniciativa do comandante da Organização Policial Militar, propõe-se a utilização sistemática e orientada dessa prerrogativa como medida institucional transitória para complementação da licença-paternidade, enquanto não houver alteração legislativa específica sobre o tema.

Considerando que o comandante imediato pode conceder até oito dias de dispensa e o Comando-Geral até quinze dias, mediante necessidade particular devidamente comprovada, tal instrumento normativo revela-se plenamente apto a atender, de forma regular e fundamentada, às demandas decorrentes do nascimento de filho, especialmente nos casos em que se faça necessária maior presença paterna no ambiente familiar. Essa estratégia não implica inovação normativa nem afronta ao princípio da legalidade, uma vez que se apoia em previsão regulamentar já existente, respeita a cadeia hierárquica e preserva a discricionariedade administrativa do comando.

Ademais, a possibilidade do Policial Militar requerer a dispensa comum de 8 ou até mesmo a de 15 dias, em virtude do nascimento de seu filho, se traduz em uma resposta célere para o aumento de dias para o pai permanecer em casa, enquanto não existe alteração na legislação, além disso, demonstra-se compatível com a realidade da corporação, promovendo maior efetividade à proteção familiar do policial militar e alinhando a atuação institucional aos princípios constitucionais de proteção à família, à dignidade da pessoa humana e à eficiência administrativa, até que eventual modificação legislativa venha a consolidar de forma definitiva a ampliação da licença-paternidade no âmbito da PMPR.

IV. Flexibilização do Planejamento de Férias em Função do Nascimento de Filho

Outra alternativa viável no âmbito administrativo consiste na possibilidade de flexibilização do planejamento de férias do policial militar, permitindo, por iniciativa e interesse do próprio militar, a alteração ou antecipação do período previamente programado para coincidir com o nascimento do filho. Tal medida, de caráter facultativo, respeita a autonomia do militar, a conveniência do serviço e as normas já existentes sobre concessão de férias, não implicando aumento de custos ou prejuízo ao efetivo, uma vez que se trata de direito já adquirido. A adequação do gozo das férias ao período do pós-parto possibilitaria maior presença paterna nos primeiros dias ou semanas de vida da criança, contribuindo para o apoio à mãe, para a reorganização da dinâmica familiar e para o fortalecimento dos vínculos afetivos iniciais. Sob a perspectiva institucional, essa alternativa revela-se compatível com os princípios da eficiência administrativa e da razoabilidade, além de representar solução transitória e pragmática enquanto não houver ampliação legislativa da licença-paternidade, demonstrando sensibilidade da PMPR às demandas familiares contemporâneas sem comprometer a continuidade do serviço policial militar.

18

V. Banco de Horas Institucional para Policiais Militares em Situação de Paternidade Recente

Outra medida possível consiste na criação de um banco de horas específico para policiais militares que se tornam pais, permitindo a compensação de horas excedentes de serviço prestado em períodos anteriores por folgas programadas no primeiro ano de vida da criança. Tal mecanismo possibilitaria maior flexibilidade na gestão da escala, sem impacto financeiro para a administração pública, ao mesmo tempo em que atenderia às necessidades familiares do militar. A medida revela-se compatível com os princípios da eficiência administrativa e da

razoabilidade, além de contribuir para a redução do estresse ocupacional e para a melhoria do clima organizacional.

VI. Prioridade Temporária na Lotação

Propõe-se, ainda, quando possível e quando de interesse do militar, a manutenção de sua lotação na unidade mais próxima de sua residência durante os primeiros meses após o nascimento do filho. Essa flexibilização operacional, de caráter transitório, não compromete a disciplina ou a hierarquia, mas demonstra sensibilidade institucional às necessidades familiares, favorecendo a presença paterna e a estabilidade emocional do militar, fatores que repercutem positivamente no desempenho profissional.

A implementação dessas medidas na PMPR não devem ser vista meramente como uma concessão de benefícios, mas como uma estratégia de gestão de pessoas e segurança pública. O fortalecimento do vínculo familiar do policial militar reduz o estresse ocupacional, humaniza a instituição e garante que o profissional retorne às suas funções com maior estabilidade emocional e foco, refletindo diretamente na qualidade do serviço prestado à sociedade paranaense.

CONCLUSÃO

19

A análise desenvolvida ao longo deste estudo evidencia que a licença-paternidade, no âmbito da Polícia Militar do Estado do Paraná, apresenta-se como um ponto extremamente relevante entre as exigências do serviço policial militar e as responsabilidades familiares decorrentes do exercício da paternidade. Embora a legislação vigente assegure ao policial militar o afastamento por cinco dias em razão do nascimento do filho, tal previsão, ainda que juridicamente válida, mostra-se limitada frente às demandas contemporâneas de cuidado familiar, às transformações sociais relacionadas à parentalidade e aos conhecimentos científicos que destacam a relevância da presença paterna nos primeiros dias de vida da criança. Nesse sentido, o curto período de afastamento tende a comprometer a efetividade do direito social à licença-paternidade, sobretudo no que se refere ao apoio à mãe no período do pós-parto e à adaptação inicial do núcleo familiar à nova realidade.

Os resultados da revisão bibliográfica indicam que a participação ativa do pai no período pós-parto contribui de forma significativa para o fortalecimento dos vínculos afetivos, para a promoção da saúde física e mental da mãe e para o desenvolvimento integral do recém-nascido. Tais benefícios extrapolam a esfera estritamente privada e repercutem no âmbito social e

institucional, uma vez que famílias mais estruturadas e emocionalmente equilibradas tendem a produzir indivíduos mais resilientes e integrados à comunidade. Sob a perspectiva da segurança pública, esse aspecto assume relevância estratégica, na medida em que o equilíbrio familiar do policial militar reflete diretamente em seu desempenho profissional, na tomada de decisões e na capacidade de lidar com situações de elevado estresse característicos à atividade policial.

A comparação com experiências internacionais e com iniciativas adotadas por outros entes públicos e privados demonstra que a ampliação e a flexibilização da licença-paternidade constituem tendência consolidada em diversos países, orientada pelo reconhecimento da corresponsabilidade parental e pela compreensão da licença como investimento social de longo prazo. No Brasil, embora ainda se observe um modelo restritivo, iniciativas legislativas recentes, como o Projeto de Lei nº 3.773/2023, sinalizam um movimento gradual de mudança de paradigma, reforçando a necessidade de revisitar os modelos tradicionais de afastamento paterno, inclusive no âmbito das instituições militares estaduais.

Diante desse cenário, as possibilidades de aprimoramento institucional apresentadas neste estudo, tais como a ampliação gradual e condicionada da licença-paternidade, a utilização estratégica das dispensas administrativas por iniciativa do Comando, a prioridade temporária lotação, entre outras, revelam-se alternativas juridicamente plausíveis e administrativamente compatíveis com os princípios da hierarquia, da disciplina e da eficiência que regem a Polícia Militar do Paraná. A implementação dessas iniciativas podem contribuir para uma gestão mais humanizada do efetivo, sem prejuízo da continuidade e da qualidade do serviço prestado à sociedade.

20

Por fim, conclui-se que a reflexão acerca da licença-paternidade na PMPR não deve ser compreendida como mera reivindicação corporativa, mas como um debate legítimo, técnico e fundamentado, alinhado aos valores constitucionais de proteção à família, à dignidade da pessoa humana e ao interesse público. A conciliação equilibrada entre o dever funcional e o dever familiar mostra-se não apenas possível, mas necessária, na medida em que fortalece o policial militar enquanto sujeito, valoriza a instituição e contribui para a construção de uma segurança pública mais eficiente, responsável e socialmente comprometida.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Judite. Desafios da licença-paternidade no país e outros modelos no mundo. Lunetas, 09 abr. 2024. Disponível em: <https://lunetas.com.br/desafios-da-licenca-paternidade-no-pais-e-outros-modelos-no-mundo/>. Acesso em: 08 jan. 2026.

BARBOSA, AL; HECKSHER, M; LUZ, FD; ALMEIDA, T; LIMA, TA. Dados sobre a falta de dados da licença-paternidade no Brasil. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise. Brasília, v. 31, n. 79, p. 221-239, abr. 2025.

BAUER, MW; GASKELL, G. Pesquisa Qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. 7º Ed. Petrópolis, RJ: Vozes 2008.

BRASIL. Ministério da Saúde. Cartilha para pais: como exercer uma paternidade ativa. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cartilha_pais_exercer_paternidade_ativa.pdf. Acesso em: 13 jan. 2026.

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

BRASIL. Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016. Dispõe sobre as políticas públicas para a primeira infância e altera a Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente). Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm. Acesso em: 13 jan. 2026.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. Projeto de Lei nº 3.773, de 2023. Altera a Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, para dispor sobre a ampliação da licença-paternidade. Brasília, DF: Senado Federal, 2023. Disponível em: https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/158967#tramitacao_10557098. Acesso em: 8 jan. 2026.

21

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, de 11 de dezembro de 1990. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8737.htm. Acesso em 15 jan. 2026.

FLICK, U. Introdução à pesquisa qualitativa. 3º Ed. Porto Alegre: Artmed 2009. 405 p.

GIL, AC. Métodos e Técnicas de Pesquisa Social. 6º Ed. São Paulo, SP: Editora Atlas, 2008.

HOSHINO, C. ‘Vou ser pai’: 9 dúvidas sobre licença-paternidade. Lunetas, 11 ago. 2022. Disponível em: <https://lunetas.com.br/vou-ser-pai-duvidas-sobre-licenca-paternidade/>. Acesso em 09 jan. 2026.

LIMA, D. C.; SANTOS, M. do C. C. dos. A situação da paternidade no Brasil: tempo de agir. Rio de Janeiro: Promundo, 2019.

MEREGE, BCG; MELLO, RGM. Ampliação da licença-paternidade na Polícia Militar do Paraná: discussões legais, sociais e psicológicas. Revista Científica - RECIMA21, v6, n.9 2025.

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.

SALMAZIO, C. Quais os benefícios da ampliação da licença-paternidade?. *Lunetas*, 14 dez. 2023. Disponível em: <https://lunetas.com.br/quais-os-beneficios-da-ampliacao-da-licenca-paternidade/>. Acesso em 08 jan. 2026.

SANTOS, JCF. Ampliação da licença paternidade: um direito tardio. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Direitos Humanos e Cidadania) – Faculdade de Direito e Relações Internacionais, Universidade Federal da Grande Dourados, Dourados, MS, 2016.

SILVA, HR. 5 mudanças na saúde mental dos homens após a paternidade. TV Assembleia - Piauí. Disponível em: <https://www.al.pi.leg.br/comunicacao/tv-assembleia/noticias-tv/5-mudancas-na-saude-mental-dos-homens-apos-a-paternidade>. Acesso em 15 jan. 2026.

TEIXEIRA, E. PM-AL inova e valoriza a paternidade com antecipação de licença especial. *TribunaHoje.com*, 04 out. 2025. Disponível em: <https://tribunahoje.com/noticias/policia/2025/10/04/168112-pm-al-inova-e-valoriza-a-paternidade-com-antecipacao-de-licenca-especial>. Acesso em: 08 jan. 2026

THOMÉ, CF. A licença-paternidade como desdobramento da igualdade de gênero. Um estudo comparativo entre Brasil e Espanha. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg.*, Belo Horizonte, v.50, n.80, p.41-53, jul./dez.2009.