

DADOS SOBRE A FALTA DE DADOS DA LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL

Ana Luiza Barbosa
Marcos Hecksher
Felipe Duplat Luz
Thiago Almeida
Taís Azevedo de Lima

1 INTRODUÇÃO

A entrada das mulheres no mercado de trabalho, configurada como um dos fenômenos mais marcantes na economia das últimas décadas, tornou a normatização da relação entre trabalho e família um processo indispensável para o bem-estar social. Nesse contexto, as licenças do trabalho em decorrência do nascimento ou adoção de filhos fazem parte de um conjunto de políticas públicas voltadas às novas mães e aos novos pais, para que possam conciliar melhor as responsabilidades concorrentes entre o trabalho no mercado e o de cuidados com os filhos.

Ana Luiza Barbosa

Técnica de planejamento e pesquisa na Diretoria de Estudos e Políticas Sociais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Disoc/Ipea). E-mail: ana.barbosa@ipea.gov.br.

Marcos Hecksher

Coordenador de produtividade, concorrência e tributação na Diretoria de Estudos e Políticas Setoriais, de Inovação, Regulação e Infraestrutura (Diset/Ipea). E-mail: marcos.hecksher@ipea.gov.br

Felipe Duplat Luz

Pesquisador bolsista do Subprograma de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na Disoc/Ipea. E-mail: felipe.luz@ipea.gov.br.

Thiago Almeida

Mestrando em demografia pelo Programa de Pós-Graduação em Demografia (PPGD) no Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Universidade Federal de Minas Gerais (Cedeplar/UFMG). E-mail: thiago.almeida@ipea.gov.br.

Taís Azevedo de Lima

Pesquisadora bolsista na Diset/Ipea. E-mail: tais.lima@ipea.gov.br

De forma geral, tais licenças podem ser classificadas em três tipos:¹ i) licença-maternidade: direito que garante à mãe um período de afastamento do trabalho durante a gestação e/ou logo após o nascimento ou adoção de um filho; ii) licença-paternidade: direito que garante ao pai um período de afastamento do trabalho logo após o nascimento ou adoção de um filho; e iii) licença parental: direito que garante a ambos os pais (mãe e pai) um tempo compartilhado de afastamento do trabalho após o nascimento ou adoção de um filho.²

A evidência em relação às práticas adotadas no mundo mostra que há uma ampla heterogeneidade entre países em relação à preferência ou tradição no uso de um tipo ou outro de licença ou na combinação das licenças acima especificadas. As legislações podem variar segundo: a forma de implementação dessas licenças; os benefícios em termos de proteção do emprego e de remuneração; o seu grau de cobertura; e o contexto cultural (Sorj, Fontes e Machado, 2007, p. 575; Belle, 2016; Addati, Cattaneo e Pozzan, 2022; OECD, 2024).

O chamado modelo-padrão (ou convencional), em que a licença-maternidade é maior do que a licença-paternidade – que, em muitos casos, nem é prevista na legislação –, é o mais amplamente adotado entre países (Burtet, 2023). De fato, as evidências sugerem que enquanto a licença-maternidade, um direito mandatário e universal,³ tem um período de afastamento médio de 17,6 semanas, o da licença-paternidade, presente em cerca de 62% de um total de 185 países, é bastante inferior, com nove dias ou 1,3 semanas (Addati, Cattaneo e Pozzan, 2022).

O Brasil adota o modelo-padrão de licenças desiguais, caracterizado por políticas que sempre priorizaram a licença-maternidade em detrimento da licença-paternidade, tanto em termos de duração quanto de regulamentação. A Constituição Federal de 1988 (CF/1988), que continua sendo a base que sustenta a legislação trabalhista vigente, ampliou a licença-maternidade de 84 para 120 dias (quatro meses), podendo ser estendida para 180 dias (seis meses) para trabalhadores de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã (Brasil, 1988).⁴ No caso da licença-

1 A classificação descrita acima tem como base Belle (2016), que faz uma análise dessas licenças no contexto da União Europeia. Mas, como bem afirma Burtet (2023), não há nomenclatura própria na literatura para definir as diferentes formas como essas licenças são designadas.

2 Na classificação de Belle (2016), há um quarto de tipo de licença, direito que garante à mãe ou ao pai um período de afastamento do trabalho para cuidar dos filhos lactentes (até 2 anos de idade) ou até que completem 3 anos de idade. Esse tipo de licença segue à licença parental e, embora seja incomum entre os países, quando existe, costuma ser não remunerada (Belle, 2016). Portanto, este artigo considera que essa licença se enquadra na categoria de licença parental.

3 Em uma análise da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para 185 países, apenas um (Reino de Tonga, na Polinésia) não possui uma legislação que regule a licença-maternidade (Addati, Cattaneo e Pozzan, 2022).

4 O Programa Empresa Cidadã será apresentado com mais detalhes na seção 2.

paternidade, a CF/1988 determinou um prazo de cinco dias corridos,⁵ até que uma lei ordinária sobre o tema fosse regulamentada pelo Congresso Nacional.⁶

Assim, há um viés de gênero no modelo tradicional, uma vez que as políticas de licença se focam nos direitos reprodutivos das mulheres e na figura materna, em vez de considerar as necessidades familiares de forma abrangente (Sorj, Fontes e Machado, 2007; Gama, Rocha e Alcantara, 2017). Outro aspecto relevante é que a licença-maternidade não é mais percebida como um benefício para muitas mães, que lidam com uma alta sobrecarga do trabalho de cuidar dos filhos.

Nesse cenário de desequilíbrios que reforçam os padrões tradicionais de gênero, vários países têm adotado políticas públicas que incentivam a participação dos pais na vida familiar, especialmente nas atividades de cuidado dos filhos e nas tarefas domésticas (Hyland, Shen e Bunker, 2022; Ekberg, Eriksson e Friebe, 2013). Em particular, promover uma maior adesão dos pais ao uso efetivo da licença-paternidade (e, quando aplicável, da licença parental) representa um desafio crucial para garantir a eficácia dessas políticas na redução das desigualdades de gênero.

A Suécia, por exemplo, é um país referência e pioneiro no modelo de gênero neutro, que se baseia exclusivamente na adoção da licença parental, a qual pode ser utilizada por qualquer um dos pais, substituindo as licenças convencionais (maternidade e paternidade).⁷ Em outros países, como o Chile, as licenças tradicionais foram mantidas, mas com a adição de uma licença parental que pode ser usufruída por qualquer um dos pais após o término das licenças-maternidade e paternidade.⁸ Por sua vez, a Espanha tornou-se, em 2021, o primeiro país no mundo em que as licenças-maternidade e paternidade são equivalentes em termos de prazo e remuneração (modelo igualitário de licenças). Os espanhóis passaram a ter direito a dezesseis semanas de licença-paternidade, mesmo período da licença-maternidade. Com a reforma, a licença-paternidade espanhola tornou-se a mais generosa em termos de duração e remuneração salarial se comparada a qualquer outro país.

Assim como a Espanha, a introdução ou expansão de políticas da licença-

5 No caso de empresa cidadã, o prazo para a licença-paternidade pode ser estendido para vinte dias.

6 Entretanto, essa regulamentação não ocorreu e, somente em dezembro de 2023, o Supremo Tribunal Federal realizou uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADO) para que a licença-paternidade fosse de fato regulamentada. Mais detalhes sobre o processo legislativo da licença-paternidade no Brasil serão descritos na seção 2.

7 Em 1974, a Suécia se tornou o primeiro país do mundo a introduzir, em substituição às licenças-maternidade e paternidade existentes, uma licença parental remunerada para ambos os pais (Suécia, 2019, p. 9). Outros cinco países (Portugal, Austrália, Noruega, Finlândia e Dinamarca) também substituíram as licenças-maternidade e paternidade pela licença parental, adotando critérios de períodos mínimos para cada um dos pais, ficando o restante do prazo da licença a ser usufruído conforme disposição do casal.

8 No caso do Chile, a escolha de quem usufrui da licença parental fica a critério da mãe. Canadá, França e Cuba são outros exemplos de países que adotam o modelo de licenças convencionais combinadas com a licença parental (Burtet, 2023).

paternidade tem sido uma tendência crescente nos últimos anos em diversos países (Rossin-Slater, 2018; Cools, Fiva e Kirkeboen, 2015). Os dados da OIT mostram que, entre 2011 e 2021, 33 países introduziram novas legislações sobre este tipo de licença e dezesseis estenderam o período de provisões já existentes da licença-paternidade.⁹

Com o Brasil, não está sendo diferente. A evolução da discussão sobre parentalidade e licença-paternidade vem ganhando força nos últimos anos e tem sido marcada por avanços legais significativos e um crescente reconhecimento da importância do papel dos pais na criação dos filhos. Cabe destacar, nesse processo, as iniciativas e movimentos sociais, que começaram a se organizar de forma mais estruturada no início da década passada. Com a crescente visibilidade de questões de gênero e igualdade parental, a discussão se intensificou, levando a um aumento considerável de organizações não governamentais (ONGs) e iniciativas da sociedade civil, com propostas e projetos voltados para a promoção da paternidade responsável.¹⁰

Já em termos de normas legais, atenção é dada ao Projeto de Lei (PL) nº 3.773/2023, em tramitação no Congresso Nacional, que tem a proposta de extensão da licença-paternidade de cinco para sessenta dias, de forma gradual. Se aprovado, o projeto pode representar um avanço significativo nas políticas de apoio à paternidade, refletindo uma mudança cultural em relação ao papel dos pais na criação dos filhos.

No entanto, com exceção do histórico normativo e institucional e do crescente interesse e reconhecimento da sociedade civil da importância da paternidade ativa, na prática, muito pouco ou nada se sabe sobre a licença-paternidade no Brasil. Ao contrário da licença-maternidade, que gera um benefício previdenciário à trabalhadora segurada, a licença-paternidade em vigor no Brasil é apenas uma falta justificada legalmente, sem impacto nas remunerações pagas e recebidas, sem contrapartida dos cofres públicos nem previsão de registro nas bases oficiais. Existem, portanto, números oficiais sobre as ocorrências de licença-maternidade, mas não de licença-paternidade. A falta de registro público dessa licença dificulta a contabilização desses afastamentos e é possível que facilite o descumprimento da norma legal.

O objetivo deste artigo é o de reunir algumas informações disponíveis e dimensionar estimativas aproximadas relevantes sobre a licença-paternidade no Brasil. Como quantificar ou medir a licença-paternidade no Brasil? Quais são as taxas de adesão de licença-paternidade vigentes no país? São perguntas sem respostas, mas que cabe uma exploração e um mapeamento de, pelo menos, onde podemos encontrar

9 Destaque pode ser dado aos países europeus e da Ásia Central, região em que 21 países (incluindo dez países da União Europeia) introduziram ou aumentaram o prazo da licença-paternidade entre 2011 e 2021.

10 Vale destacar a participação ativa do Family Talks e da Coalizão CoPai no processo e nos esforços para que as políticas públicas reconheçam e valorizem a importância da paternidade responsável.

as possíveis fontes para tais informações. A principal contribuição deste artigo é a de levantar informações que possam subsidiar o debate sobre a extensão da licença-paternidade e possíveis aprimoramentos da legislação.

Além desta introdução, o texto está organizado da seguinte forma. A seção 2 faz um breve histórico da instituição da licença-paternidade no Brasil, além de abordar o contexto atual da legislação dessa licença. A seção 3 apresenta os potenciais beneficiários e as estimativas de custos da licença-paternidade no Brasil. A seção 4 realiza uma análise exploratória das possíveis informações sobre licença-paternidade a partir dos registros de licenças-maternidade na Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (Rais/MTE). Por sua vez, a seção 5 mostra algumas estimativas dos trabalhadores que tiram licença-paternidade com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A seção 6 analisa as licenças-paternidade tiradas pelos servidores públicos federais no âmbito do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (Siape). Por fim, a seção 7 é dedicada às considerações finais.

2 BREVE HISTÓRICO INSTITUCIONAL DA LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL

A primeira iniciativa na legislação brasileira¹¹ em favor da licença-paternidade aconteceu na Assembleia Nacional Constituinte de 1987-1988, quando uma proposta de oito dias foi rejeitada na Câmara dos Deputados. Assim, com a promulgação da CF/1988, ficou determinado que a licença-paternidade deveria ser regulamentada pelo Congresso Nacional e, até isso ser feito, o período de afastamento seria de cinco dias consecutivos, sem prejuízo do salário durante esse período, sendo pago pelo empregador. Condição essa bem diferente da licença-maternidade, que teve avanços significativos, com período de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

Após quase três décadas, o Marco Legal da Primeira Infância (Decreto nº 8.737/2016; Lei nº 13.257/2016), em consonância com o Estatuto da Criança e Adolescente (Lei nº 8.069/1990), dispôs sobre as políticas públicas para as crianças até 6 anos de idade. Entre as medidas adotadas, destaca-se a ampliação da licença-paternidade para mais quinze dias, além dos cinco já assegurados. Essa ampliação do prazo foi garantida a partir da alteração da Lei nº 11.770/2008, que, com o objetivo de estimular as empresas na adoção de práticas de responsabilidade social, instituiu o Programa Empresa Cidadã, o qual, ao oferecer benefícios fiscais a empresas privadas, já

11 O Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, incluiu, no inciso III do art. 473 da Consolidação das Leis Trabalhistas, o direito de afastamento do pai do trabalho por um dia, sem prejuízo do salário, para realizar o registro civil do recém-nascido, no decorrer da primeira semana do nascimento (Burtet, 2023).

contemplava, em sua origem, a extensão de 120 para 180 dias à licença-maternidade. Além dos trabalhadores das empresas privadas aderentes, os servidores da administração pública, direta, indireta e fundacional também são beneficiários deste programa.

Seguindo as tendências e experiências mundiais recentes, a promoção e o debate na sociedade brasileira sobre a paternidade e parentalidade – e, por consequência, sobre as licenças-paternidade e parentais – tem crescido de forma significativa nos últimos anos. Criados, principalmente, a partir de 2021, alguns projetos são mais “inovadores” na medida em que introduzem a instituição de parentalidade na legislação e visam à introdução de uma licença parental única no país.¹² Já o PL nº 3.773/2023, que prevê o aumento gradual da licença-paternidade de cinco para sessenta dias, além da criação do salário-paternidade (um benefício previdenciário pago durante o período de afastamento), é o que tem apresentado resultados mais substantivos e prósperos em termos de uma mudança efetiva na legislação vigente.

Como mencionado na introdução deste artigo, a CF/1988 havia determinado um prazo para a licença-paternidade de cinco dias corridos,¹³ até que uma lei ordinária sobre o tema fosse regulamentada pelo Congresso Nacional. Entretanto, mais de três décadas após a Constituição, a pauta sobre a regulamentação da licença-paternidade ainda não havia sido votada. Essa omissão legislativa de 25 anos levou, em dezembro de 2023, à Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 20, apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS), e reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Com a ADO, para que a licença-paternidade fosse de fato regulamentada, o STF fixou um prazo de dezoito meses para o Congresso Nacional editar a lei. Se a omissão persistisse após o prazo, caberia ao Supremo definir o período da licença.

Atualmente, o PL nº 3.773/2023 se encontra em tramitação no Senado Federal, com aprovação em apenas uma comissão do Senado – a Comissão dos Direitos Humanos (CDH) –, em julho de 2024, com substitutivo no teor de ampliação da licença-paternidade imediata para trinta dias e, posteriormente, para sessenta dias, em cinco anos. A última informação disponível é que, neste início de ano de 2025, o PL nº 3.773/2023 se encontra na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado Federal.¹⁴

12 Os PLs nºs 1.974/2021 e 3.057/2021 são bons exemplos dessa tendência. Ambas as normas chamam atenção para o conceito de parentalidade no Brasil e instituem direitos que visam beneficiar a relação entre o trabalho e os cuidados familiares. O PL nº 1.974/2021 prevê licença parental (no caso, maternidade e paternidade) de 180 dias para dois responsáveis por uma criança no seu nascimento ou adoção e toma como princípio o compartilhamento do cuidado atingindo a paridade entre pais e mães e responsáveis. Já o PL nº 3.057/2021 propõe a ampliação da licença-paternidade para trinta dias, além de criar uma licença parental que permita que os pais compartilhem o tempo de licença.

13 No caso de empresa cidadã, o prazo para a licença-paternidade pode ser estendido para vinte dias.

14 Os autores agradecem ao Rodolfo Canônico, da Family Talks, as informações sobre o processo do PL nº 3.773/2023, bem como outras relacionadas à legislação de paternidade no Brasil.

Em termos práticos, uma mudança normativa direcionada unicamente à ampliação da licença-paternidade é uma medida mais imediata e eficaz visto que essa licença já está prevista na legislação brasileira, o que não ocorre com a licença parental. Além disso, a discussão de uma política pública centrada na inclusão de uma licença parental ao modelo convencional brasileiro de licenças-maternidade e paternidade ainda carece de estudos mais robustos para a sua implementação no país. A evidência e a experiência de países que adotam tal modelo (de licenças convencionais adicionada da licença parental) ainda não mostra resultados claros em termos de benefícios e redução das desigualdades de gênero.

As próximas seções são dedicadas a apresentar algumas estimativas e estatísticas relevantes sobre a licença-paternidade no Brasil. As fontes para o cálculo de tais estatísticas foram dois registros administrativos, além de uma pesquisa domiciliar representativa: Rais/MTE, o Siape e a PNAD Contínua do IBGE.

3 POTENCIAIS BENEFICIÁRIOS, CUSTOS E PROJEÇÕES

Motivado pelo debate legislativo em curso no Congresso Nacional, o MTE (Brasil, 2024) estimou o número potencial de trabalhadores beneficiados pela licença-paternidade a partir dos dados do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que computa apenas os casos de licença-maternidade, mas inclui registros de filhos dependentes tanto de mulheres como de homens.¹⁵ Considerando o universo de empregadas celetistas, observou-se que, de 2021 a 2023, as mulheres que registraram novos filhos dependentes (cerca de 347 mil CPFs de mães por ano) corresponderam a algo em torno de 59% da quantidade com registro de licença-maternidade (cerca de 588 mil CPFs por ano).

Supondo que o mesmo percentual em torno de 59% possa ser aplicado aos homens, dos quais 491 mil CPFs tiveram registros de novos filhos dependentes a cada ano do biênio 2022-2023, o MTE (Brasil, 2024) estimou uma média anual de aproximadamente 833 mil celetistas com provável direito à licença-paternidade no mesmo período. Limitando os salários mais altos registrados ao teto do funcionalismo público, observou-se uma renumeração média mensal entre os homens celetistas de R\$ 3.346,80, a preços de 2024, o que implicaria uma massa anual de benefícios de aproximadamente R\$ 2,8 bilhões caso todos os elegíveis estimados tivessem uma licença-paternidade de trinta dias.

¹⁵ Os autores agradecem ao Felipe Vella Pateo a indicação da existência dessas estimativas, produzidas pela Coordenação-Geral de Estudos e Estatísticas do Trabalho do MTE, em junho de 2024.

O documento também simula massas de benefícios proporcionais a extensões da licença para 45 e 60 dias, além de diferentes hipóteses de repartição dos custos entre o orçamento público e os empregadores, que já respondem integralmente pelos atuais cinco dias corridos da licença mínima. Pondera ainda que os custos financeiros estimados não puderam ser devidamente confrontados aos esperados benefícios sociais e econômicos, como os relacionados ao desenvolvimento na primeira infância e à redução de desigualdades de gênero na divisão dos cuidados (Brasil, 2024).

A depender do universo considerado, os números podem ser maiores ou menores. O Anuário Estatístico da Previdência Social (AEPS) apresenta números somente para a licença-maternidade, mas em um universo mais amplo do que o considerado nas estimativas do MTE (Brasil, 2024), pois abrange os benefícios pagos pelas empresas – o que se aproximaria do universo da Rais – e também aqueles pagos diretamente pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a trabalhadoras cobertas, por exemplo, por suas contribuições como empregadas domésticas, contribuintes individuais ou microempreendedoras individuais (MEI). Em 2022, segundo o AEPS, houve 1,3 milhão de benefícios concedidos de licença-maternidade, sendo pagos 750 mil pelas empresas e 550 mil pelo INSS.

Almeida, Pereda e Ferreira (2016) partiram da antiga PNAD anual, combinada a projeções de fecundidade masculina e mortalidade infantil, e estimaram que, em 2013, 1,6 milhão de homens estariam aptos a solicitar licença-paternidade no Brasil. Segundo as simulações do artigo, se as empresas do regime de lucro real aderissem ao programa Empresa Cidadã, em cenários com a adesão variando entre 5% e 100%, o custo de expandir as licenças de cinco para vinte dias poderia variar de R\$ 5 milhões a cerca de R\$ 100 milhões anuais.

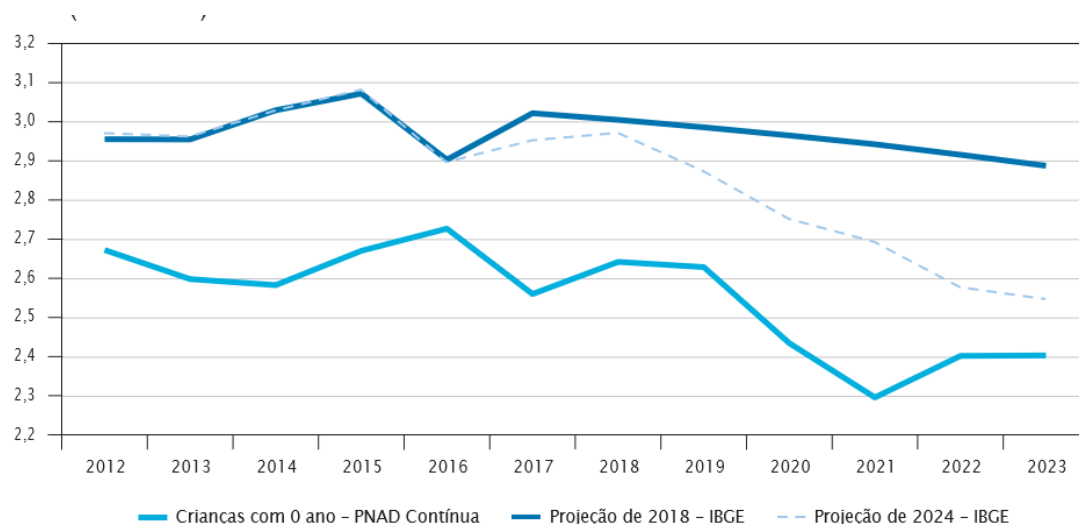
A variedade das cifras evidencia como, na ausência de medidas diretas, é difícil estimar com alguma precisão o número anual de licenças-paternidade e, mais ainda, os valores desses benefícios, sejam totais ou para grupos específicos. As próximas seções apresentarão os resultados de uma exploração de informações disponíveis na Rais, na PNAD Contínua e no Siape. Antes disso, porém, é importante balizar a ordem de grandeza das estimativas possíveis e mapear o que se pode obter de cada fonte de informação tendo em conta alguns grandes números relevantes de outras bases.

O gráfico 1 mostra diferentes séries relacionadas ao número de nascidos vivos no Brasil. A melhor referência é a série mais recente, a projeção publicada em 2024 pelo IBGE, que leva em consideração os resultados dos três últimos censos demográficos, a pesquisa de pós-enumeração do censo de 2024, bem como os registros administrativos

de nascimentos, mortes e migrações. Além disso, é compatível com as relações entre diversas variáveis demográficas igualmente embasadas no maior conjunto de informações atualmente disponíveis. A projeção de 2024 aponta uma queda da natalidade mais rápida do que a projetada pelo IBGE na edição anterior da mesma série, publicada em 2018. Em 2015, ainda nasciam mais de 3 milhões de pessoas no país. Dez anos depois, já são previstos menos de 2,5 milhões de nascimentos em 2025.

A linha mais baixa do gráfico 1 mostra a população de crianças com 0 ano de idade, segundo a PNAD Contínua, ainda calibrada pela projeção de 2018 realizada pelo IBGE, que tem o maior valor referente a 2023 no mesmo gráfico. É um indicador que certamente subestima o número de nascidos vivos. Afinal, mesmo calibrado por uma projeção de 2018 que superestimava o fluxo de nascimentos em relação à série atualizada, o número de bebês com menos de 1 ano apresentado na PNAD Contínua ainda é bem menor. Isso se deve em parte à mortalidade infantil, que reduz o número de crianças sobreviventes em entrevistas distribuídas ao longo do primeiro ano de vida, mas sobretudo à subenumeração de bebês na amostra. A calibragem da PNAD Contínua busca igualar sua população de 0 a 4 anos à da projeção, mas a população estimada com exatamente 0 ano de idade depende do que é informado pelos respondentes ouvidos na pesquisa.

GRÁFICO 1 - Números de nascidos vivos e crianças com 0 ano de idade segundo diferentes bases (2012-2023) (Em 1 milhão)



Fontes: Projeções 2018 e 2024 (disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9109-projecao-da-populacao.html>); e PNAD Contínua (disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=microdados>). Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

As ocorrências de licença-paternidade (ou maternidade) no Brasil em 2025, portanto, devem corresponder a uma fração do número esperado de quase 2,5 milhões de crianças nascidas vivas esperadas no período. Desse total de nascimentos, o número de licenças é determinado: i) pelo percentual cujos pais (mães) trabalham e estão formalmente cobertos(as); e ii) pelo percentual destes(as) que de fato exercem o direito a que são elegíveis. Esse contexto é importante para compreender os números encontrados na Rais, na PNAD Contínua e no Siape.

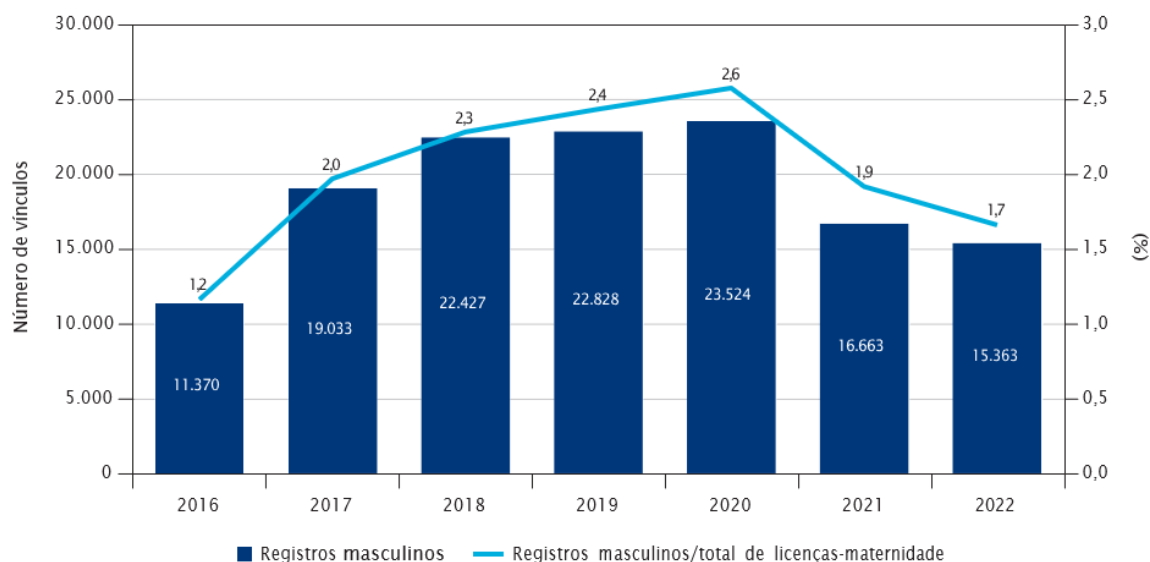
4 A LICENÇA-PATERNIDADE NA RAIS: UMA ANÁLISE EXPLORATÓRIA

A Rais consolida anualmente todos os registros de vínculos de emprego formalizados no país junto ao MTE. Nas edições de 2019 a 2022, a base de dados passou por uma transição na forma de captação de suas informações, com sucessivos grupos de declarantes deixando gradualmente de prestá-las pelo aplicativo próprio da Rais, Gerador de Declarações, e passando a fazê-lo junto a outras doze obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais por meio do eSocial. A transição se completou em 2023, quando a Rais passou a ser integralmente alimentada pelo eSocial. As informações apresentadas nesta seção se baseiam na Rais identificada, uma versão não acessível ao público, mas acessada pelo Ipea para fins de pesquisa.

Como já foi mencionado, não há previsão de registro das ocorrências de licença-paternidade, mas sim de licença-maternidade. Entretanto, uma curiosidade notada na pesquisa exploratória para este trabalho é o fato de que, somente a partir de 2016, a Rais apresenta um número não desprezível de registros anuais de licença-*maternidade* de trabalhadores registrados com gênero *masculino*. Existem, realmente, situações em que homens podem ser beneficiados com licença-maternidade, como nos casos de morte da mãe ou de solicitações em nome de um dos pais em um casal homoafetivo masculino.

O gráfico 2 mostra que, nos anos de 2016 a 2022, o número de vínculos encontrados na Rais com algum registro de licença-maternidade de trabalhador com gênero masculino variou desde um mínimo de 11.370 em 2016 até um máximo de 23.524 em 2020, recuando para 15.363 em 2022.

GRÁFICO 2 - **Registros de licença-maternidade com gênero masculino na Rais (2016-2022)**
30.000



Fonte: Microdados da Rais/MTE.

Elaboração dos autores.

As variações ao longo desses anos, em que a Rais transitava gradualmente entre diferentes modos de coleta, devem ser interpretadas com cautela e não são o elemento mais relevante para esta análise. O principal a se destacar aqui é a proporção desses registros com gênero masculino no total de licenças-maternidade da mesma base, que oscila entre 1,2% e 2,6%. Não é evidente o que explica esses registros, cujo volume certamente corresponde a uma pequena fração das licenças-paternidade, mas pode superar o de casos em que homens realmente se beneficiam de licenças-maternidade.¹⁶

Outra hipótese para explicar ao menos parte do volume observado seria a ocorrência de erros de registro. Uma consulta a servidores da Coordenação-Geral de Estudos e Estatísticas do Trabalho do MTE ajudou a confirmar que grande parte dos registros de licença-maternidade de trabalhadores com gênero masculino no eSocial eram de CPFs que, na realidade, tinham gênero feminino na base da Receita Federal. Pessoas com CPF masculino tanto no eSocial como na Receita só eram maioria nas licenças com duração menor que vinte dias.¹⁷

¹⁶ Estima-se, por exemplo, uma razão de mortalidade materna de 57,7 por 100 mil nascidos vivos (ou 0,0577%) em 2022 (Oliveira e Quintão), o que corresponde a menos de 1.500 mortes maternas, das quais somente a fração de mães com cobertura de licença-maternidade poderia, eventualmente, resultar na concessão do benefício aos pais sobreviventes que o requeressem. Além disso, é incerto que parte desses casos excepcionais deva ser registrada nos vínculos laborais dos pais.

¹⁷ Os autores agradecem à Mariana Eugênio Almeida o esclarecimento.

Isso motivou uma tentativa de separar, na Rais, os casos mais prováveis de mulheres com registro equivocado de gênero masculino dos casos mais prováveis de real registro de homens. Para isso, aproveitou-se o fato de que a base de acesso restrito disponibilizada ao Ipea contém os nomes dos trabalhadores e buscou-se classificar o primeiro nome de cada um pela probabilidade de ser um nome masculino ou feminino.

A estimação dessa probabilidade foi feita com base nas ocorrências de cada nome em todos os vínculos da Rais de 2022, exceto aqueles com licença-maternidade ou sem registro de gênero, variável com apenas dois valores válidos na base. Supôs-se que nomes neutros em relação a gênero seriam atribuídos a mulheres com probabilidade de 50% em uma observação qualquer. Considerando uma distribuição binomial com probabilidade 0,50 e um número de observações igual às ocorrências de cada nome, estimou-se a probabilidade de encontrar uma proporção de gênero feminino menor que a observada para cada nome se este fosse neutro.

Como no caso de sorteios com uma moeda não viciada, não é muito improvável sortear uma proporção muito alta ou muito baixa de coroas quando se faz um número bem pequeno de lançamentos, mas proporções distantes de 50% tornam-se improváveis conforme se aumenta o número de lances. Da mesma forma, nomes raros ou com uma única ocorrência na Rais podem facilmente apresentar proporções próximas a 0% ou 100% de registros femininos mesmo se forem neutros em relação a gênero na população brasileira. No entanto, a grande maioria das pessoas tem nomes comuns e facilmente identificáveis como masculinos ou femininos, com grande número de repetições na Rais e proporção suficientemente distante de 50% para rejeitarmos a hipótese de que sejam neutros.

Para tentar identificar registros com alta probabilidade de realmente pertencerem a homens, os nomes foram classificados em cinco faixas de “grau de masculinidade”.¹⁸ Na faixa mais alta, de grau 5, a probabilidade de encontrar uma proporção de homens superior à que foi observada para o nome na Rais seria inferior a 1% caso o nome fosse neutro em relação a gênero. São nomes claramente mais comuns entre homens, cujos registros serão analisados separadamente e interpretados não como erros no registro de gênero, mas sim como casos excepcionais em que homens foram realmente registrados com licença-maternidade.

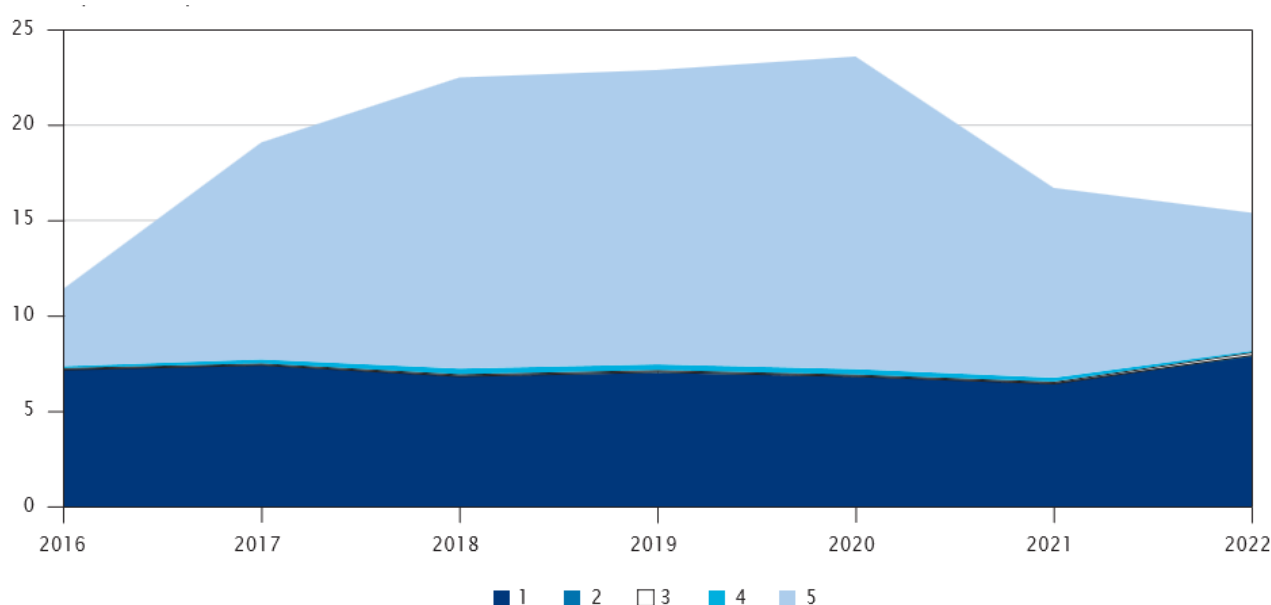
No extremo oposto da classificação utilizada, o grau 1 corresponde a nomes claramente femininos, com probabilidade inferior a 1% de encontrar proporção de mulheres superior à observada se o nome fosse neutro. Veremos que, na distribuição

18 É difícil encontrar um bom nome para um indicador como esse, que seja curto, fácil de entender e evite interpretações equivocadas. A ideia é simplesmente indicar maior probabilidade de ser atribuído a pessoas registradas com gênero masculino.

de nomes, as classes “extremas” 1 e 5, claramente vinculadas a um dos dois gêneros, são a vasta maioria, enquanto as classes intermediárias 2, 3 e 4 são minoritárias. A classe central, de grau 3, reúne os nomes supostamente mais neutros, com exatamente metade das ocorrências na Rais associadas a cada gênero. A classe de grau 2 reúne os demais nomes com maioria feminina; e a de grau 4, os demais com maioria masculina.

Entre os 131.208 registros de licença-maternidade com gênero masculino encontrados na Rais de 2016 a 2022, pessoas com nomes claramente masculinos (grau 5) são 79.458 (60,6% do total). As de nome claramente feminino (grau 1) são 49.354 (37,6% do total). Por sua vez, as classes intermediárias (2, 3 e 4) representam, respectivamente, 0,3%, 0,4% e 1,1% do total. A variação ao longo dos anos é explicada sobretudo pela classe de nomes mais claramente masculinos, enquanto o somatório das demais classes se mantém mais estável, como mostra o gráfico 3. Os nomes masculinos foram amplamente majoritários nos cinco anos de 2017 a 2021, enquanto os femininos foram maioria no primeiro (2016) e no último ano (2022) da série analisada. Em contraste, o gráfico 4 indica que os nomes femininos representam quase a totalidade dos vínculos com licença-maternidade e registro de gênero feminino, como seria esperado.

GRÁFICO 3 - Vínculos com registro de gênero masculino e licença-maternidade, por “grau de masculinidade” do nome registrado (2016-2022)

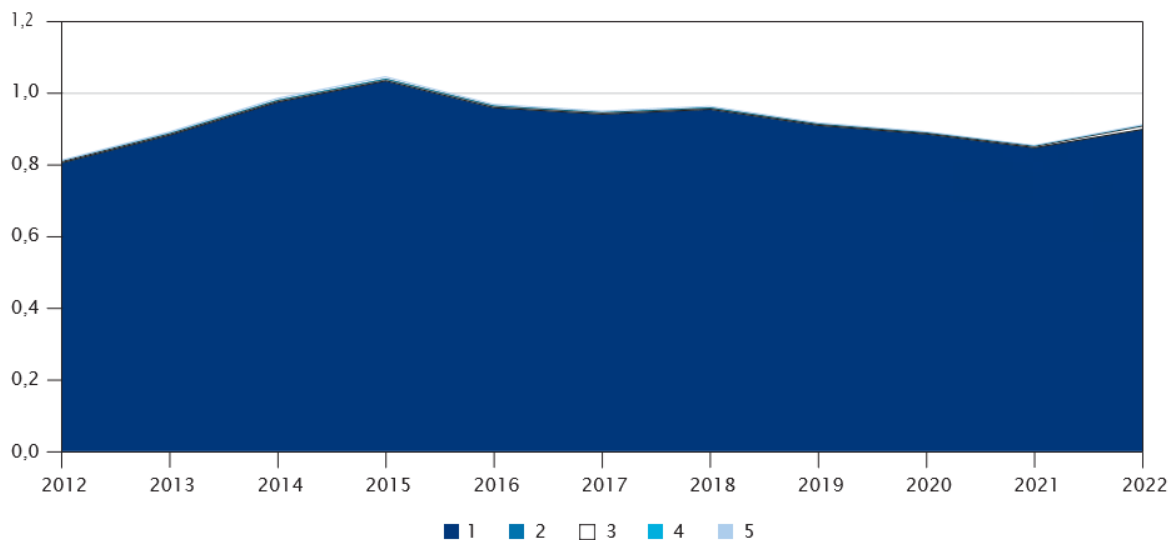


Fonte: Microdados da Rais/MTE.

Elaboração dos autores.

GRÁFICO 4 - Vínculos com registro de gênero feminino e licença-maternidade, por “grau de masculinidade” do nome registrado (2012-2022)

(Em 1 milhão)



Fonte: Microdados da Rais/MTE.

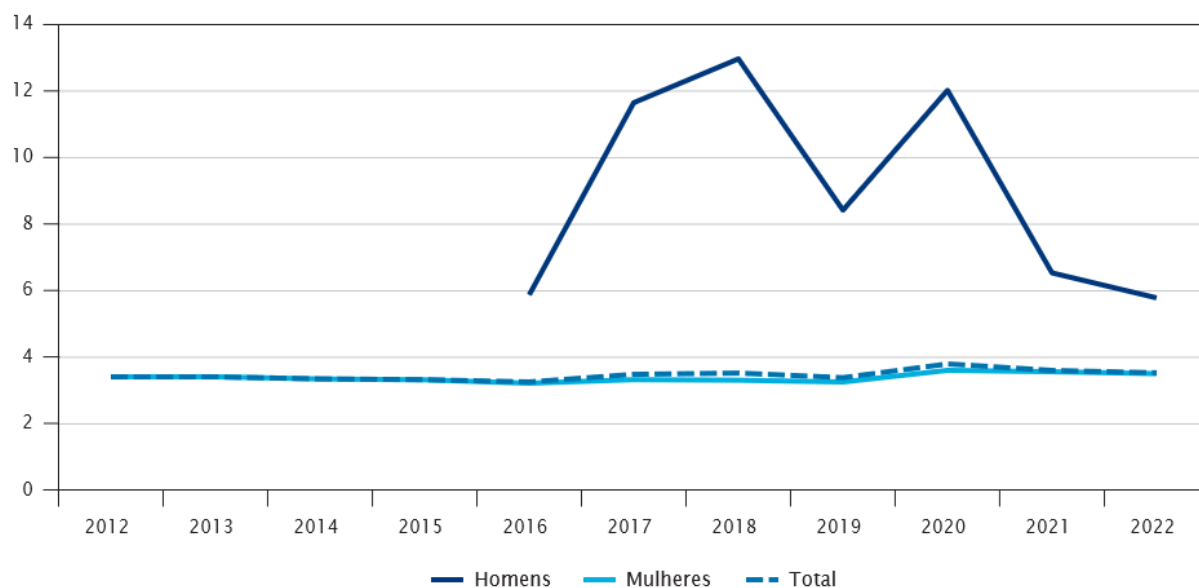
Elaboração dos autores.

Uma vez feita essa separação, é interessante concentrar a análise nos vínculos da Rais com licenças-maternidade, registro de gênero masculino e nome claramente masculino (grau 5). Uma hipótese aventada é que parte desses registros possa ser motivada por empregadores que tentem de algum modo registrar licenças-paternidade recorrendo ao campo que a Rais oferece somente para licenças-maternidade. Especulou-se que o esforço para buscar esse registro talvez pudesse ser maior entre as empresas cidadãs, em face do benefício oferecido mediante contrapartidas que incluem licenças-paternidade com duração maior que a de cinco dias corridos exigida das demais empresas. Para investigar essa possível relação, utilizou-se a informação disponível na base pública do Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) sobre quais números de CNPJ identificados na Rais tinham registro de empresa cidadã ou não.

Ainda sem considerar a classificação dos nomes, o gráfico 5 mostra que o percentual de empresas cidadãs é maior entre as licenças-maternidade com registro de gênero masculino do que entre aquelas com gênero feminino. Nos registros de gênero feminino, o percentual se mantém bastante estável de 2012 a 2022, sempre no intervalo entre 3,2% e 3,6%. Nos de gênero masculino, variam entre 5,7% e 12,9%.

GRÁFICO 5 - **Empresas cidadãs, por gênero no registro (2012-2022)**

(Em %)*



Fontes: Microdados da Rais/MTE e base do CNPJ (disponível em: <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/cadastro-nacional-da-pessoa-juridica---cnpj>). Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

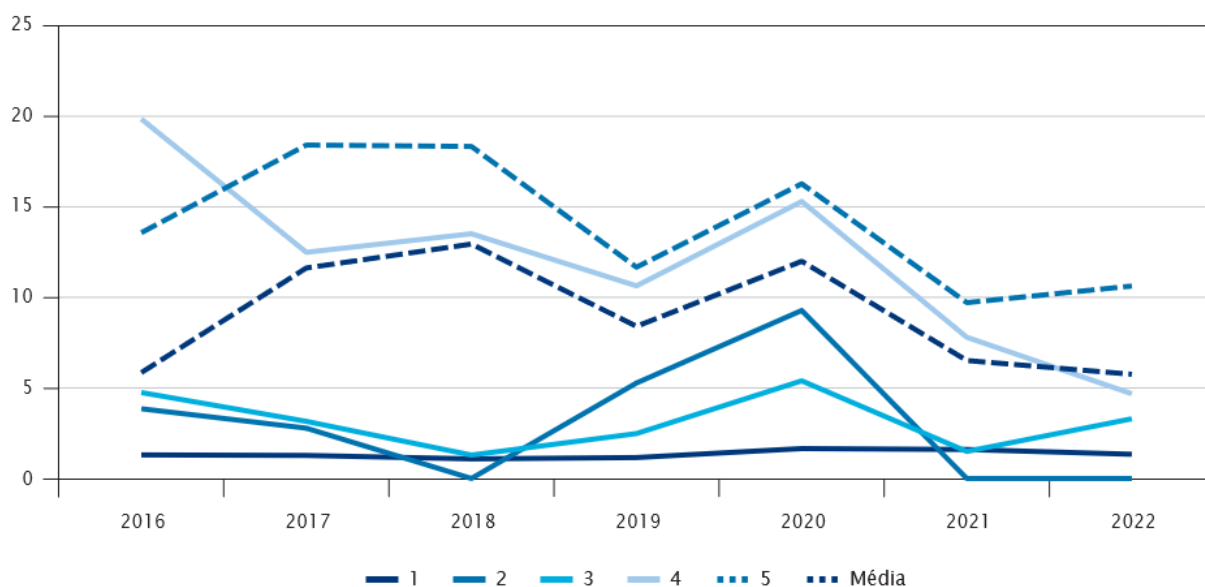
Nota: * Vínculos com licença-maternidade.

O gráfico 6 reapresenta a série relativa aos registros de gênero masculino como “média”, mas desagrega esse grupo entre os cinco “graus de masculinidade” dos nomes informados na Rais. No caso dos nomes claramente masculinos (grau 5), o percentual de empresas cidadãs sempre é maior que a média, variando entre 9,7% e 18,4%. Em contraste, no caso dos nomes claramente femininos (grau 1), o percentual de empresas cidadãs sempre é menor que a média e se mantém bem mais estável, entre 1,3% e 1,6%. As três classes intermediárias, que juntas somam apenas 1,8% do total de observações analisadas, apresentam séries mais voláteis, mas, em média, a correlação positiva entre o percentual de empresas cidadãs e o “grau de masculinidade” se confirma ao longo da escala.

GRÁFICO 6

Empresas cidadãs, por “grau de masculinidade” do nome registrado (2016-2022)

(Em %)*



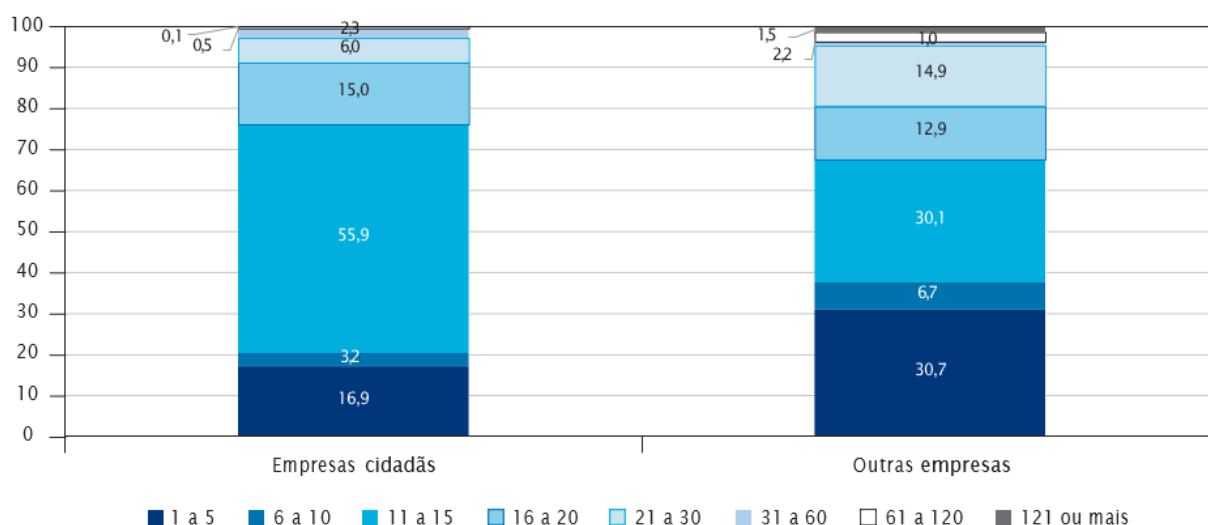
Fontes: Microdados da Rais/MTE e base do CNPJ (disponível em: <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/cadastro-nacional-da-pessoa-juridica---cnpj>). Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

Nota: * Vínculos com licença-maternidade e gênero masculino.

Restringindo a análise às licenças com registro de gênero masculino e nome masculino (grau 5), o gráfico 7 mostra que aqueles em empresas cidadãs tendem a ter maior proporção de suas licenças com durações de onze a quinze dias (55,9%) ou dezesseis a vinte dias (15,0%) do que aqueles nas demais empresas (30,1% e 12,9%, respectivamente). Em compensação, as demais empresas têm entre suas licenças maiores proporções com durações de até dez ou mais de vinte dias, com destaque para aquelas de um a cinco dias (30,7%), percentual bem maior que o observado nas empresas cidadãs (16,9%).

GRÁFICO 7 - Licenças de homens com nome masculino, por faixa de duração em dias da maior licença-maternidade do vínculo iniciada e terminada no mesmo ano
(Em %)



Fontes: Microdados da Rais/MTE e base do CNPJ (disponível em: <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/cadastro-nacional-da-pessoa-juridica---cnpj>). Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

Em suma, a Rais não prevê registro de licença-paternidade, mas há, desde 2016, um contingente não desprezível de homens com nomes claramente masculinos registrados em sua base de dados com algum afastamento por motivo de licença-maternidade. É possível que haja erros no registro do afastamento, certamente, mas não deve ser descartada a hipótese de que parte desses casos (18.744 por ano, na média de 2016 a 2022) resulte de tentativas de registrar licenças-paternidade em um sistema que não prevê esse registro. O percentual de empresas cidadãs maior que a média nesses casos e a duração majoritária de licenças entre onze e quinze dias nessas empresas podem ser considerados indícios favoráveis a essa hipótese. Esses resultados da Rais não permitem concluir nada representativo do universo muito maior das licenças-paternidade no país, mas ajudam a evidenciar a lacuna deixada pela falta de registros administrativos nacionais sobre esse tipo de afastamento do trabalho. Ademais, deixam uma trilha do que foi achado para futuras pesquisas.

5 LICENÇA-PATERNIDADE NA PNAD CONTÍNUA

A PNAD Contínua tem vantagens como cobrir toda a população e incluir muitas informações sobre trabalhadores formais, informais e suas famílias, mas também desvantagens como basear-se em uma amostra e depender das respostas de pessoas disponíveis para serem entrevistadas, que podem responder por si mesmas e por outros

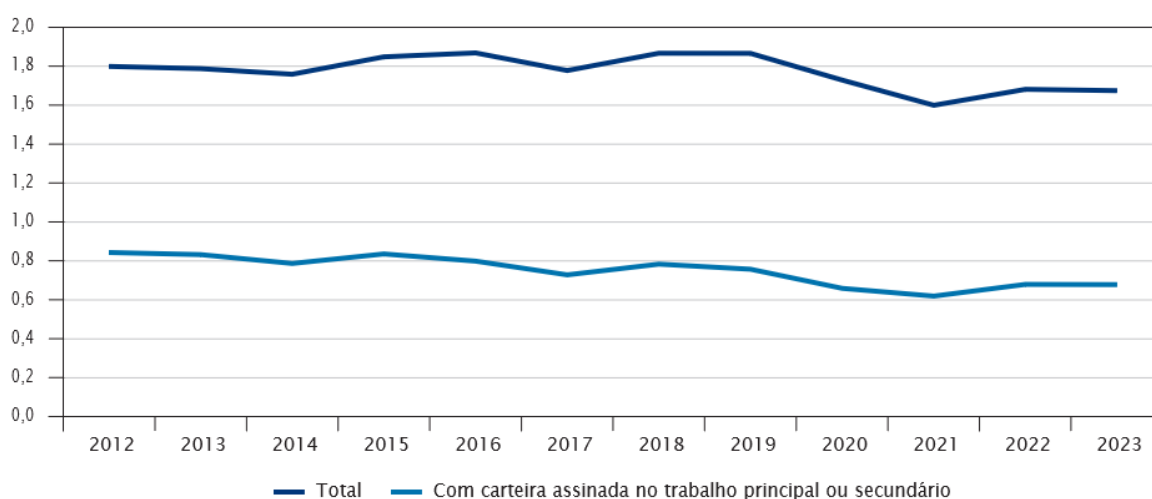
moradores do mesmo domicílio. Se o entrevistado informa que alguém do domicílio não trabalhou, mas tinha algum trabalho remunerado do qual estava afastado na semana de referência da pesquisa, pergunta-se o motivo desse afastamento. Desde o quarto trimestre de 2015, a lista de alternativas oferecidas para essa pergunta inclui “licença-maternidade ou paternidade”, sendo possível distinguir os dois casos pelo sexo da pessoa.

Com o empilhamento de todas as amostras trimestrais da PNAD Contínua, desde o quarto trimestre de 2015 até o quarto trimestre 2023, encontram-se apenas 363 observações de homens que não trabalharam na semana de referência porque estavam em licença-paternidade. Mesmo multiplicando essas observações por seus respectivos pesos amostrais trimestrais, encontra-se um número que subestima em muitas vezes a população de homens que tiraram licença-paternidade em cada período, por diversas razões. Em primeiro lugar, cada trimestre tem cerca de treze semanas. Um homem pode tirar licença-paternidade por cinco dias corridos e ser entrevistado pelo IBGE no mesmo trimestre, mas tendo como semana de referência qualquer uma das várias outras semanas daquele trimestre em que ele não esteve afastado do trabalho. Se, por um acaso, a semana de referência coincidir com a de início ou fim de sua licença, mas esta não tiver começado na segunda-feira e terminado na sexta-feira, é provável que ele tenha trabalhado por ao menos uma hora em alguma parte da semana e, caso isso seja informado, também não será feita a pergunta sobre haver algum trabalho do qual ele esteve afastado. A brevidade da licença-paternidade multiplica as formas pelas quais ela tende a deixar de ser captada pela PNAD Contínua na maioria das vezes em que de fato ocorre.

A ordem de grandeza do público potencial da licença, por outro lado, pode ser estimada a partir do número de pais que são a pessoa de referência do domicílio ou seu cônjuge, moram com filhos de 0 ano de idade, estão ocupados e têm carteira assinada no trabalho principal ou no trabalho secundário. Isso exclui pais com outras posições em seus domicílios e toma como base uma população de 0 ano idade que, como vimos, já subestima o número de nascidos vivos. Assim mesmo, ainda se chega a uma média de 677 mil celetistas elegíveis no biênio 2022-2023, comparável aos 833 mil estimados pelo MTE (Brasil, 2024). O gráfico 8 mostra as estimativas anuais do número total dos pais de bebês observados e de seu subgrupo com carteira assinada.

GRÁFICO 8 - Pais que são a pessoa de referência do domicílio ou seu cônjuge e moram com bebês de 0 ano (2012-2023)

(Em 1 milhão)



Fonte: PNAD Contínua. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=microdados>. Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

6 LICENÇA-PATERNIDADE NO SIAPE

O Siape cobre um universo bem mais restrito, mas que conta com registros administrativos de licença-paternidade. A base reúne dados de afastamentos e licenças dos servidores e empregados públicos do Poder Executivo federal, contemplando os dados cadastrais individualizados, como nome, CPF, cargo, órgão e ocorrência de afastamento/licença. Os servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais dispõem de um rol de afastamentos, licenças e ausências previstos, em regra, na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e relacionados a fatos geradores e requisitos próprios. Licenças e afastamentos dos empregados públicos são regidos por legislação própria.

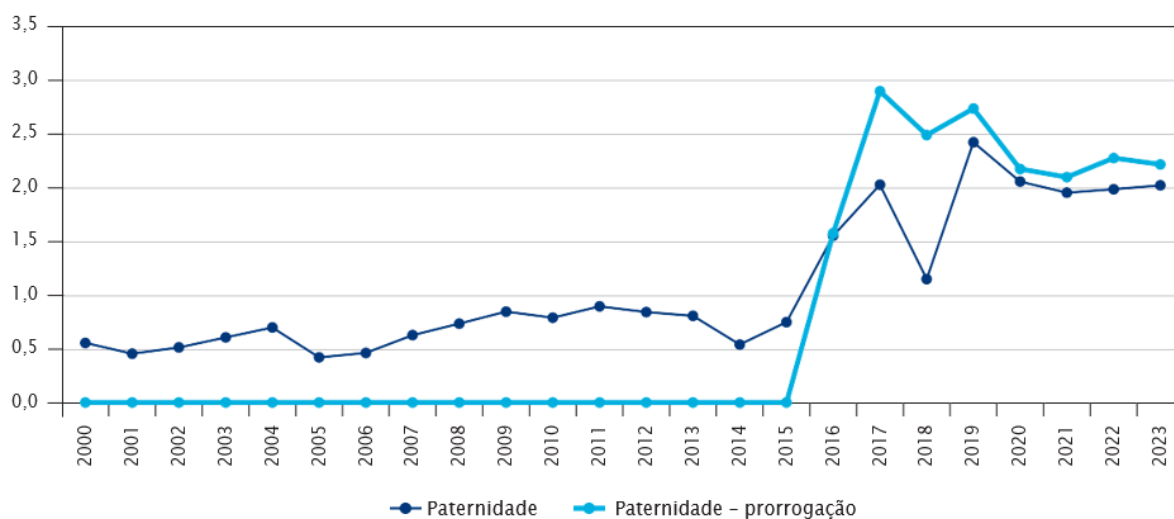
O gráfico 9 combina as bases anuais do período 2000-2017 e as de atualização mensal do período 2018-2023. Nota-se que a série de prorrogações da licença-paternidade tem início somente em 2016, sendo apresentada no gráfico com valores nulos até 2015. Tal descontinuidade se explica na medida em que a prorrogação de cinco para vinte dias só começou a ser usada pelos funcionários federais em 2016, com a regulamentação da empresa cidadã.

O gráfico 9 revela que o número de licenças-paternidade registradas no sistema cresceu até 2019, quando 2.411 delas tiveram início, e caiu durante a pandemia, chegando a 2.012 afastamentos em 2023. A série de prorrogações começa em 2016 com 1.568 ocorrências, número muito próximo ao das 1.545 licenças iniciadas naquele ano. Nos

anos seguintes, as prorrogações passam a superar sistematicamente as licenças iniciais, chegando ao número de 2.206 em 2023, 9,6% maior que o de licenças iniciadas no mesmo ano. Tais valores podem sugerir que a taxa de adesão dos funcionários públicos federais em relação à licença-paternidade estendida (de vinte dias) é alta.

GRÁFICO 9 - Afastamentos de servidores federais por licença-paternidade e sua prorrogação, por ano de início (2000-2023)

(Em 1 mil)



Fontes: Siape (disponível em: <https://dados.gov.br/dados/conjuntos-dados/gestao-de-pessoas-executivo-federal---afastamentos-e-licencas>) e PNAD Contínua (disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=microdados>). Acesso em: 6 mar. 2025.

Elaboração dos autores.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste artigo foi o de reunir as possíveis fontes de informações sobre a licença-paternidade no Brasil. As estimativas e estatísticas descritivas obtidas ajudam a evidenciar a lacuna deixada pela falta de registros administrativos nacionais e de estatísticas oficiais sobre esse tipo de afastamento do trabalho.

A escassez de dados sobre licença-paternidade no Brasil é uma questão que merece atenção e ação. Ainda mais no contexto e momento atual, em que mudanças previstas de extensão gradual da licença-paternidade, além do provimento de um salário-paternidade, podem trazer benefícios para a sociedade. A ausência de

dados consistentes e abrangentes, além de dificultar a análise do impacto da licença-paternidade na dinâmica familiar e no desenvolvimento infantil, pode levar a uma subestimação ou imprecisão da importância desse tipo de política para a equidade de gênero e o envolvimento dos pais.

REFERÊNCIAS

ADDATI, L.; CATTANEO, U.; POZZAN, E. **Care at work**: investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Genebra: ILO, 2022.

ALMEIDA, S.; PEREDA, P.; FERREIRA, R. Custos da ampliação da licença-paternidade no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, Rio de Janeiro, v. 33, n. 3, p. 495-516, set.-dez. 2016.

BELLE, J. van. **Paternity and parental leave policies across the European Union**. Santa Mônica; Cambridge, Reino Unido: Rand Europe, 2016.

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

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Nota informativa SEI nº 2.514/2024/MTE**. Brasília: Coordenação-Geral de Estudos e Estatísticas do Trabalho/MTE, 21 jun. 2024.

BURTET, O. S. **Dá licença, sou pai!** Políticas públicas de licença por nascimento ou adoção no Brasil e no mundo. Brasília: Promundo, 2023. 256 p.

COOLS, S.; FIVA, J. H.; KIRKEBØEN, L. J. Causal effects of paternity leave on children and parents. **Scandinavian Journal of Economics**, v. 117, n. 3, p. 801-828, jul. 2015.

EKBERG, J.; ERIKSSON, R.; FRIEBEL, G. Parental leave: a policy evaluation of the swedish “daddy-month” reform. **Journal of Public Economics**, v. 97, n. 1, p. 131-143, 2013.

GAMA, A. de S.; ROCHA, L. de M.; ALCANTARA, K. R. de. Percepções sobre o papel das políticas públicas relacionadas ao trabalho e responsabilidades familiares. **Em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 39, p. 106-128, jan.-jun. 2017.

HYLAND, M. C.; SHEN, L.; BUNKER, S. What do we know about gender gaps in paid family leave? **World Bank Data Blog**, 30 nov. 2022.

OECD – ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. **PF2.1. Parental leave systems**. Paris: OECD Family Database, fev. 2024. Disponível em: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/family-database/pf2_1_parental_leave_systems.pdf . Acesso em: 1^o fev. 2025.

OLIVEIRA, V. R.; QUINTÃO, R. **Cadernos ODS**: avaliação do progresso das principais metas globais para o Brasil – ODS 3: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas e todos, em todas as idades. Brasília: Ipea, 2024.

ROSSIN-SLATER, M. **Easing the burden**: why paid family leave policies are gaining steam. Stanford: SIEPR, fev. 2018.

SORJ, B.; FONTES, A.; MACHADO, D. C. Políticas e práticas de conciliação entre família e trabalho no Brasil. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 573-594, set.-dez. 2007.

SUÉCIA. **Gender equality policy in Sweden**: a government of gender equality. Estocolmo: Ministry of Employment, 2019. Disponível em: <https://www.government.se/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-240229.pdf>.

BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTAR

BARTEL, A. *et al.* Paid family leave, fathers' leave-taking, and leave-sharing in dual-earner households. **Journal of Policy Analysis and Management**, v. 37, n. 1, p. 10-37, 2018.

BRASIL. Decreto-Lei n^o 5.452, de 1^o de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, p. 11937, 9 ago. 1943. Seção 1.

GENCTEN, V. Y.; GENC, E. Paternity leave: a systematic review of studies in education and psychology from 1990-2019. **International Journal of Social Sciences and Education Research**, v. 6, n. 4, p. 531-542, 2020.

HYLAND, M. C.; SHEN, L. **The evolution of maternity and paternity leave policies over five decades: a global analysis**. Washington: World Bank Group, out. 2022. (Policy Research Working Paper, n. 10215).

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

PIZARRO, J.; GARTZIA, L. Paternity leave: a systematic review and directions for research. **Human Resource Management Review**, v. 34, n. 1, p. 1-18, 2024.

SORJ, B.; FRAGA, A. Licenças maternidade e paternidade no Brasil: direitos e desigualdades sociais. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 39, p. 1-19, 2022.

STEWART, K.; JANTA, B. **Paternity and parental leave across the European Union: assessment of current provision**. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2018.

Publicado originalmente no Fascículo Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise. Brasília, v. 31, n. 79, p. 221-239, abr. 2025.