

DA LICENÇA-PATERNIDADE AO SALÁRIO-PATERNIDADE: A RECONFIGURAÇÃO DA PROTEÇÃO À PATERNIDADE NO BRASIL

Luciano Martinez

RESUMO

A licença-paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição da República, permaneceu por décadas submetida a regime normativo insuficiente, marcado pela ausência de regulamentação adequada e pela fixação do prazo mínimo de cinco dias com base no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. A legislação infraconstitucional introduziu mecanismos de ampliação, mas manteve a fragmentação do instituto e sua dependência de programas facultativos. A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, promove reconfiguração estrutural da licença-paternidade no Brasil, ao estabelecer regime jurídico próprio, ampliar sua duração, universalizar seu acesso e integrá-la ao sistema da Seguridade Social por meio da instituição do salário-paternidade. O presente estudo analisa essa transformação sob perspectiva sistemática, com base em abordagem dogmático-jurídica. Conclui-se que a nova disciplina representa avanço relevante na proteção à infância e na promoção da corresponsabilidade parental, embora persistam desafios quanto à sua efetividade.

Palavras-chave: licença-paternidade; salário-paternidade; direito do trabalho; direito previdenciário; corresponsabilidade parental.

ABSTRACT

Paternity leave, provided for in Article 7, XIX of the Brazilian Constitution, remained for decades under an insufficient regulatory framework, marked by the absence of proper legislation and the establishment of a minimum five-day period based on Article 10, §1 of the Transitional Constitutional Provisions Act. Subsequent legislation introduced

Luciano Martinez

Professor Associado III de Direito do Trabalho e da Seguridade Social da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (USP). Pós-Doutor em Direito pela PUCRS. Juiz do Trabalho desde 1995 (TRT5). Autor de diversas obras jurídicas. E-mail: lucianomartinez.ba@gmail.com. Instagram: @lucianomartinez10.

mechanisms for extension but maintained the fragmentation of the institute and its dependence on optional employer-based programs. The 2026 legislation promotes a structural reconfiguration of paternity leave in Brazil by establishing a specific legal framework, extending its duration, ensuring universal access, and integrating it into the Social Security system through the creation of paternity benefits. This study analyzes this transformation from a systematic perspective, adopting a doctrinal legal approach. It concludes that the new framework represents a significant advancement in child protection and shared parental responsibility, although challenges regarding its effectiveness remain.

Keywords: paternity leave; paternity benefit; labor law; social security law; shared parental responsibility.

1. INTRODUÇÃO

A licença-paternidade ocupa posição singular no sistema jurídico brasileiro, situando-se na confluência entre o Direito do Trabalho, o Direito Previdenciário e o Direito Constitucional. A sua previsão no art. 7º, XIX, da Constituição da República representou, desde a origem, a incorporação da figura paterna ao núcleo de proteção social destinado à família e à infância, ainda que de forma inicialmente tímida e normativamente incompleta. A trajetória do instituto revela, contudo, um descompasso persistente entre o comando constitucional e sua efetiva concretização legislativa.

O modelo historicamente consolidado estruturou-se sobre bases precárias. A fixação do prazo de cinco dias, prevista no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, concebida como solução provisória, assumiu caráter duradouro, convertendo-se, na prática, em padrão normativo dominante. A legislação infraconstitucional, embora tenha introduzido mecanismos de ampliação, manteve a fragmentação do regime, condicionando a extensão da licença à adesão voluntária do empregador e preservando a lógica de um afastamento de curta duração, com custeio predominantemente patronal.

Esse cenário normativo revelou-se progressivamente incompatível com a evolução das relações familiares e com a centralidade conferida à proteção integral da criança. A ampliação das funções parentais, a valorização da corresponsabilidade no cuidado e a busca por maior igualdade de gênero no âmbito doméstico passaram a exigir uma revisão estrutural do instituto. A licença-paternidade deixou de ser percebida como um direito meramente acessório do trabalhador para assumir contornos de

instrumento de política pública, voltado à promoção do desenvolvimento infantil e à redistribuição social das atividades domésticas de cuidado.

A persistência da omissão legislativa, por sua vez, provocou reação institucional relevante. A atuação do Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direita de Inconstitucionalidade por Omissão n. 20 (ADO 20), apresentada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS)¹, evidenciou a insuficiência do regime vigente e reafirmou a necessidade de regulamentação do direito previsto no texto constitucional. A decisão judicial, ao reconhecer a mora legislativa, contribuiu para impulsionar a produção normativa subsequente, inserindo o tema no centro da agenda jurídica e política.

Nesse contexto, a **Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2027**, inaugurou uma nova etapa na conformação da licença-paternidade no Brasil. O instituto deixou de ser marcado pela transitoriedade e pela já referida fragmentação para assumir estrutura normativa própria, com ampliação de sua duração, definição de regras gerais de fruição e, sobretudo, integração ao sistema da Seguridade Social por meio da instituição do salário-paternidade. A mudança não se limitou ao aspecto quantitativo, mas atingiu a própria natureza jurídica do instituto, que passou a ser compreendido como mecanismo de proteção social mais amplo.

Impõe-se reiterar, com especial ênfase, que ***as inovações introduzidas pela Lei nº 15.371/2026 não possuem eficácia imediata***. A própria norma estabeleceu marco inicial diferido para sua vigência, fixando-a apenas a partir de 1º de janeiro de 2027. Até essa data, subsiste período de ***vacatio legis***, no qual o diploma legal, embora já existente no plano formal, não produz efeitos jurídicos obrigatórios. Trata-se de intervalo destinado à assimilação institucional e à apreciação crítica pela sociedade, sem qualquer exigibilidade das novas regras perante empregadores, trabalhadores ou a Administração Pública. Somente com o advento do termo inicial de vigência é que se inaugura a plena incidência normativa do novo regime.

O presente estudo tem por objetivo examinar essa transformação sob perspectiva sistemática. Busca-se reconstruir a evolução histórica da licença-paternidade, identificar os limites do modelo anterior e analisar, de forma detalhada, a nova disciplina introduzida pela legislação recente, com destaque para sua estrutura, suas condições de fruição e suas implicações no âmbito trabalhista e previdenciário. Pretende-se, ao final, avaliar em que medida o novo regime é capaz de concretizar os valores constitucionais que orientam a proteção à família, à infância e à igualdade nas

1 SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *STF retoma julgamento de ações sobre assédio judicial contra jornalistas e órgãos de imprensa*. Brasília, 16 maio 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=522497&ori=1> Acesso em: 10 abr. 2026.

responsabilidades parentais.

Sustenta-se, neste estudo, em rigor, que a legislação de 2026 promoveu a transformação da licença-paternidade de instituto acessório de natureza contratual para mecanismo estruturante de proteção social, com redefinição de sua natureza jurídica e de sua função no sistema constitucional.

2. FORMAÇÃO HISTÓRICA DO INSTITUTO

A construção histórica da licença-paternidade no direito brasileiro não se deu de forma autônoma, mas como derivação indireta de institutos voltados à disciplina da ausência do empregado. No período anterior à Constituição de 1988, inexistia previsão normativa específica de afastamento destinado ao exercício da paternidade, sendo a proteção jurídica concentrada quase exclusivamente na figura materna, em razão da centralidade atribuída à gestação e ao puerpério.

Nesse contexto, o principal referencial normativo encontrava-se no art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho, que elencava hipóteses de ausência justificada ao trabalho, sem prejuízo do salário. A previsão relativa ao nascimento de filho inseria-se nesse rol de forma acessória, como uma das situações em que o empregado poderia deixar de comparecer ao serviço por período reduzido, normalmente concedido pelo tempo suficiente para que ele procedesse não mais do que o registro civil do recém-nascido. Não havia, portanto, reconhecimento de um direito à licença, mas apenas tolerância jurídica à ausência, com nítido caráter episódico e desprovido de densidade protetiva.

A inexistência de um regime próprio de licença-paternidade revela a orientação predominante do sistema jurídico da época, que atribuía à mulher a responsabilidade quase exclusiva pelo cuidado inicial da criança. A proteção à maternidade, estruturada de forma mais robusta, contrastava com a ausência de mecanismos que incentivassem ou viabilizassem a participação ativa do pai nos primeiros momentos da vida do filho. A paternidade, nesse cenário, permanecia juridicamente invisibilizada enquanto função social relevante².

Essa assimetria não se limitava ao plano trabalhista, mas refletia concepções culturais e sociais arraigadas, nas quais as atividades domésticas de cuidado eram compreendidas como um conjunto de atribuições essencialmente femininas. O direito positivo, ao não conferir autonomia normativa à licença-paternidade, reproduzia e

2 HIRATA, Helena e KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa. 37. 595-609, 2007 DOI 10.1590/S0100-15742007000300005 . Disponível em https://www.researchgate.net/publication/237330753_Novas_configuracoes_da_divisao_sexual_do_trabalho

reforçava esse modelo, contribuindo para a manutenção de desigualdades no âmbito familiar e no mercado de trabalho.

A ausência de tratamento sistemático também impedia a construção de uma natureza jurídica própria para o instituto. O afastamento do empregado por ocasião do nascimento do filho era compreendido como hipótese de interrupção contratual de curta duração, sem qualquer vinculação com o sistema de proteção social mais amplo. Não se cogitava, nesse momento, de sua inserção no âmbito da Seguridade Social, tampouco de sua articulação com políticas públicas voltadas à infância³.

A formação histórica da licença-paternidade, portanto, caracteriza-se por sua origem residual e pela ausência de estrutura normativa adequada. Esse ponto de partida revela-se fundamental para a compreensão das etapas posteriores de evolução do instituto, especialmente no que se refere à sua constitucionalização e à gradual incorporação de novas funções no sistema jurídico brasileiro.

3. CONSTITUCIONALIZAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE

A Constituição da República de 1988 representou marco decisivo na evolução da licença-paternidade ao elevá-la à condição de direito fundamental social. A previsão constante do art. 7º, XIX, rompeu com a lógica anterior de mera tolerância à ausência do empregado, conferindo densidade jurídica própria ao afastamento relacionado ao nascimento de filho. A partir desse momento, a licença-paternidade deixou de ser fenômeno periférico no sistema trabalhista para integrar o núcleo de proteção constitucional voltado à família, à infância e ao trabalho.

A inserção do instituto no catálogo de direitos sociais revela opção normativa alinhada à ampliação do conceito de proteção familiar. A Constituição não apenas reconhece a paternidade como função social relevante, mas também estabelece as bases para a construção de um modelo de corresponsabilidade parental, ainda que de forma incipiente. A leitura sistemática do texto constitucional evidencia a conexão entre a licença-paternidade e outros valores fundamentais, como a dignidade da pessoa humana, a proteção integral da criança e a igualdade material entre homens e mulheres⁴.

Não obstante a relevância da previsão constitucional, a ausência de regulamentação legislativa imediata conduziu à aplicação do § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que fixou o prazo de cinco dias para a licença-

3 IBRAHIM, Fábio Zambitte, BRAGANÇA, Kerlly Huback e FOLMANN, Melissa. Curso de direito previdenciário. 28. ed. Rio de Janeiro: Lujur, 2024

4 SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2022

paternidade. A norma transitória, concebida como solução provisória até a edição de lei específica, acabou por se estabilizar no tempo, configurando uma das mais evidentes e icônicas hipóteses de inércia legislativa em matéria de direitos sociais.

A consolidação desse regime mínimo revelou significativa dissonância entre a norma constitucional e sua concretização prática. O prazo de cinco dias mostrou-se insuficiente para atender às finalidades subjacentes ao instituto, especialmente no que se refere à participação efetiva do pai nos cuidados iniciais com a criança. A omissão legislativa, ao impedir o desenvolvimento do direito fundamental previsto na Constituição, comprometeu a eficácia plena do dispositivo constitucional⁵.

A assimetria em relação à licença-maternidade tornou-se, nesse cenário, ainda mais evidente. Enquanto esta última foi regulamentada de forma abrangente, com definição clara de duração, custeio e garantias associadas, a licença-paternidade permaneceu restrita a um modelo transitório, sem evolução normativa equivalente. A diferença de tratamento evidencia não apenas lacuna legislativa, mas também a persistência de padrões culturais que dificultaram a consolidação da paternidade como elemento central da proteção jurídica à família⁶.

A constitucionalização da licença-paternidade, portanto, produziu um paradoxo normativo. De um lado, instituiu-se um direito fundamental de elevada relevância social; de outro, sua efetividade permaneceu limitada por décadas em razão da ausência de regulamentação adequada. Esse descompasso entre norma e realidade constitui elemento essencial para a compreensão das transformações posteriores, especialmente no que se refere à atuação do Supremo Tribunal Federal e à intervenção legislativa que buscou superar essa lacuna histórica.

4. EVOLUÇÃO LEGISLATIVA INFRACONSTITUCIONAL

A evolução legislativa infraconstitucional da licença-paternidade no Brasil caracteriza-se por avanços pontuais, porém marcados por fragmentação normativa e ausência de sistematicidade. Após a promulgação da Constituição de 1988, o instituto permaneceu, por longo período, ancorado no prazo mínimo de cinco dias previsto no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, sem que houvesse regulamentação abrangente capaz de conferir efetividade ao direito fundamental estabelecido no art. 7º, XIX.

A primeira inflexão relevante ocorreu com a edição da Lei n. 11.770/2008, que

5 BARROSO, Luís Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2023

6 MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2023

instituiu o Programa Empresa Cidadã. A norma introduziu, depois da alteração produzida pela Lei n. 13.257/2016, a possibilidade de prorrogação da licença-paternidade por quinze dias adicionais, além do período legal, condicionando esse acréscimo à adesão voluntária do empregador e ao cumprimento de requisitos formais pelo empregado. A medida representou avanço importante, mas manteve a lógica de acesso restrito, vinculando a ampliação do direito a uma política de incentivo fiscal, o que limitou sua abrangência prática.

Essa ampliação se deu no contexto do Marco Legal da Primeira Infância, que consolidou o modelo de prorrogação para o total de vinte dias (5 + 15 dias), mantendo, contudo, sua dependência em relação ao Programa Empresa Cidadã. A legislação reforçou a importância da participação paterna nos cuidados iniciais com a criança, vinculando o exercício do direito à comprovação de envolvimento em atividades de orientação sobre paternidade responsável. Apesar do avanço conceitual, a estrutura normativa permaneceu seletiva, não alcançando a totalidade dos trabalhadores.

Cabe anotar aqui que a Lei n. 11.770/2008 não perdeu a sua vigência nem aplicabilidade. Assim, com a regulamentação da licença-paternidade e do salário-paternidade, ela permanecerá oferecendo, mediante oferta seletiva um plus de 15 dias em favor dos pais cujos empregadores adiram ao Programa Empresa Cidadã. Ocorrerá tal qual acontece com a licença-maternidade e o salário-maternidade, que tem uma parte no modelo previdenciário (120 dias) e outra parte no modelo de oferta seletiva (60 dias). Para bem entender veja-se a tabela 1, na sua última linha

A Lei n. 13.257/2016 promoveu nova alteração relevante ao ampliar as hipóteses de incidência da licença-paternidade, incluindo expressamente a adoção e a guarda como fatos geradores do afastamento. A modificação aproximou o instituto das transformações contemporâneas do Direito de Família, reconhecendo a pluralidade das formas de constituição do vínculo parental⁷.

Ainda assim, porém, a alteração não enfrentou o problema central da insuficiência temporal da licença, tampouco modificou sua natureza jurídica, que continuou vinculada à lógica da interrupção contratual de curta duração.

A análise conjunta dessas iniciativas evidencia que, embora tenha havido progressiva ampliação do alcance do instituto, o modelo normativo permaneceu estruturalmente limitado. A dependência de programas facultativos, a ausência de universalização do direito e a manutenção do custeio predominantemente patronal impediram a consolidação de uma licença-paternidade compatível com os parâmetros

7 CABRAL, Ângelo Antônio; OLIVEIRA, Késley Karinne Souza de. A licença-paternidade sob a ótica feminista. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 253-265, out./dez. 2019.

constitucionais de proteção à infância e de igualdade de gênero.

Nesse sentido, a evolução legislativa anterior à Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, pode ser compreendida como etapa preparatória, marcada por avanços incrementais, mas incapaz de promover a reconfiguração estrutural do instituto. A superação desse modelo fragmentado exigiu intervenção normativa mais ampla, capaz de integrar a licença-paternidade ao sistema de proteção social de forma coerente e abrangente.

Tabela 1 – Evolução normativa da licença-paternidade no Brasil

Fase	Base normativa	Duração	Modelo
Pré-1988	CLT (art. 473)	1–5 dias	Ausência justificada
1988–2026	ADCT, art. 10, §1º	5 dias	Norma transitória
2016–2022	Lei 13.257/2016, que modificou a Lei 11.770/2008	5 dias, acrescido de 15 dias garantidos pela Lei 11.770/2008	Oferta seletiva
2026-2027	Lei 15.371/2026	10 15 20 dias, acrescido de 15 dias garantidos pela Lei 11.770/2008	Previdenciário
Pós 2027	Lei 15.371/2026 + Lei 11.770/2008	A partir de 2027: 10 dias, acrescido de 15 dias garantidos pela Lei 11.770/2008 A partir de 2028, 15 dias, acrescido de 15 dias garantidos pela Lei 11.770/2008 A partir de 2029, 15 dias, acrescido de 15 dias garantidos pela Lei 11.770/2008	Previdenciário + Oferta seletiva

Fonte: elaboração própria.

5. A OMISSÃO LEGISLATIVA E O CONTROLE JURISDICIONAL

Comose viu, a trajetória normativa da licença-paternidade no Brasil é marcada por uma omissão legislativa prolongada, que comprometeu a efetividade do direito

fundamental previsto no art. 7º, XIX, da Constituição. A ausência de regulamentação específica, por mais de três décadas, consolidou um modelo insuficiente, centrado no prazo mínimo de cinco dias, originalmente concebido como solução transitória. Essa inércia normativa impediu a concretização plena do direito, reduzindo seu alcance e limitando sua função social.

A persistência desse quadro gerou crescente tensão entre o texto constitucional e a realidade normativa. A doutrina especializada passou a destacar que a ausência de regulamentação adequada não apenas esvaziava o conteúdo do direito fundamental, mas também reforçava desigualdades estruturais no âmbito da divisão da atividade doméstica de cuidado. A limitação temporal da licença-paternidade dificultava a participação efetiva do pai nos primeiros momentos da vida da criança, perpetuando a concentração das responsabilidades parentais na figura materna.

A insuficiência do regime vigente também passou a ser analisada sob a perspectiva da proteção integral da criança. A literatura especializada evidenciou que a ampliação da licença-paternidade não constitui apenas um direito do trabalhador, mas um instrumento relevante para o desenvolvimento infantil e para a promoção de vínculos familiares mais equilibrados. Nesse sentido, a manutenção de um prazo reduzido mostrava-se incompatível com as finalidades constitucionais de proteção à infância e à família⁸.

Foi nesse contexto que se inseriu a ADO 20, proposta com o objetivo de reconhecer a mora legislativa na regulamentação da licença-paternidade. O Supremo Tribunal Federal, ao apreciar a ação, reconheceu a existência de omissão inconstitucional e fixou prazo para que o Congresso Nacional editasse a norma regulamentadora. A decisão representou importante marco na trajetória do instituto, ao afirmar a inadequação do regime vigente e a necessidade de sua revisão.

O pronunciamento do Supremo evidenciou que o prazo de cinco dias não atendia às exigências constitucionais contemporâneas, especialmente diante da evolução dos papéis familiares e da ampliação das funções parentais. A Corte destacou a necessidade de construção de um modelo mais compatível com a igualdade de gênero e com a corresponsabilidade no cuidado, sinalizando a insuficiência das soluções legislativas até então adotadas.

A atuação jurisdicional, nesse cenário, exerceu função catalisadora. Ao reconhecer a omissão legislativa, o STF não apenas reforçou a força normativa da

8 FUNDAÇÃO MARIA CECILIA SOUTO VIDIGAL. *Na pauta do STF: por que a licença-paternidade ampliada é um direito das crianças?* 2025. Disponível em: <https://fundacaomariacecilia.org.br/noticias/na-pauta-do-stf-por-que-a-licenca-paternidade-ampliada-e-um-direito-das-criancas/>

Constituição, mas também impulsionou o processo legislativo, contribuindo para a superação de uma lacuna histórica. A decisão inseriu a licença-paternidade no centro do debate jurídico e político, criando as condições institucionais para a elaboração de uma disciplina mais abrangente.

A omissão legislativa e sua superação por meio do controle jurisdicional revelam, portanto, elemento essencial para a compreensão da nova conformação do instituto. A intervenção do Supremo Tribunal Federal funcionou como ponto de inflexão, a partir do qual se tornou inevitável a construção de um novo regime jurídico, capaz de conferir efetividade ao direito fundamental à licença-paternidade.

6. A NOVA LEGISLAÇÃO DE 2026: ESTRUTURA GERAL

A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, inaugura nova conformação jurídica da licença-paternidade no Brasil ao superar o modelo fragmentado que historicamente caracterizou o instituto. A disciplina deixa de se apoiar em soluções dispersas e passa a estruturar regime normativo próprio, com definição sistemática de seus elementos essenciais e integração ao sistema de proteção social.

A alteração não se limita à ampliação da duração do afastamento. A legislação redefine a própria configuração jurídica da licença-paternidade, que passa a ser compreendida como mecanismo estruturado de proteção social. O instituto deixa de ocupar posição acessória no âmbito das relações de trabalho e assume função normativa autônoma, orientada por sua finalidade de proteção à infância e de promoção da corresponsabilidade parental.

O afastamento do empregado passa a ser disciplinado de forma unitária, com previsão expressa de duração, condições de fruição e garantias associadas. A licença-paternidade deixa de se apresentar como hipótese episódica de ausência justificada e passa a integrar regime jurídico próprio, dotado de coerência interna e articulado com o salário-paternidade e com outros instrumentos de proteção social. A sistematização normativa confere maior previsibilidade e reduz as assimetrias que caracterizavam o modelo anterior⁹.

A universalização do acesso constitui elemento central dessa reconfiguração. A ampliação do direito deixa de depender da adesão do empregador a programas facultativos e passa a ser assegurada de forma geral aos trabalhadores inseridos no

9 SPELLMANN, Samuel. LICENÇA-PATERNIDADE À BRASILEIRA: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO MARCO LEGAL DA PRIMEIRA INFÂNCIA. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 232-251, 2016. DOI: 10.21680/1982-310X.2016v9n1ID10331. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/10331>

sistema de proteção social. A alteração elimina distorções relevantes do regime anterior e contribui para a uniformização do tratamento jurídico conferido à licença-paternidade.

A integração ao sistema previdenciário, mediante a instituição do salário-paternidade, reforça essa mudança estrutural. O custeio do afastamento é deslocado para a Seguridade Social, ainda que mantido o mecanismo de antecipação pelo empregador com posterior compensação. A nova disciplina aproxima o instituto da lógica já consolidada na licença-maternidade e evidencia o caráter coletivo da proteção à parentalidade¹⁰.

Nunca será demasiada a lembrança de que a “licença-paternidade” deve ser compreendida como o afastamento e que o “salário-paternidade” deve ser assimilado como o pagamento assumido pela Previdência Social justamente para cobrir o período de afastamento autorizado pela lei.

Em termos dimensionais:

“Licença-paternidade” dimensão trabalhista (afastamento)

“Salário-paternidade” dimensão previdenciária (custeio / proteção social)

A legislação também promove a ampliação e a uniformização das hipóteses de incidência. O nascimento, a adoção e a guarda judicial para fins de adoção passam a ser tratados de forma equivalente, o que afasta distinções normativas baseadas exclusivamente no vínculo biológico. O instituto passa a ser orientado pela função parental e pelo interesse da criança, em consonância com as transformações contemporâneas do Direito de Família.

Veja-se na legislação trabalhista (CLT) e na norma previdenciária (Lei 8.213/91):

CLT. Art. 392-A. À empregada ou ao empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade ou licença-paternidade.

[...]

§ 4º A licença-maternidade e a licença-paternidade serão concedidas mediante apresentação do registro de adoção ou do termo judicial de guarda.

§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade e de licença-paternidade aos adotantes ou aos guardiães empregada ou empregado, não podendo ser concedido o mesmo tipo de licença a mais de 1 (um) adotante

10 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Maternity and paternity at work: law and practice across the world. Geneva: ILO, 2014. Disponível em <https://www.ilo.org/publications/maternity-and-paternity-work-law-and-practice-across-world>

ou guardião.’ (NR)

Lei 8.213/91. Art. 73-B. Ao segurado ou à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente é devido salário-paternidade, na forma da lei.

A nova disciplina incorpora, ainda, mecanismos que densificam o conteúdo do direito. A exigência de afastamento efetivo do trabalho, associada à vedação ao exercício de atividade remunerada, reforça a finalidade da licença-paternidade como instrumento de convivência familiar. O instituto deixa de se limitar a um afastamento formal e passa a pressupor dedicação concreta ao cuidado da criança.

Veja-se:

Lei 8.213/91. Art. 73-C. A percepção do salário-paternidade, inclusive o previsto no art. 71-B desta Lei, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

A previsão de garantias e de mecanismos de controle completa a estrutura normativa instituída pela legislação. A estabilidade provisória no emprego e a possibilidade de suspensão do direito em situações de violência doméstica ou abandono material evidenciam que a ampliação do instituto é acompanhada pela definição de parâmetros de responsabilidade. A licença-paternidade e o salário-paternidade passam a operar em ambiente normativo que combina proteção ao trabalhador e tutela da criança.

A análise sistemática da legislação de 2026 revela, portanto, mudança de paradigma na conformação do instituto. A licença-paternidade deixa de ser instrumento residual, marcado pela limitação temporal e pela dispersão normativa, e passa a integrar de forma estruturada o sistema de proteção social brasileiro. A nova disciplina confere unidade ao regime jurídico, reforça sua função social e o alinha aos princípios constitucionais de proteção à infância, à família e à igualdade nas responsabilidades parentais.

Figura 1 – Estrutura da licença-paternidade na legislação de 2026

Natureza > previdenciária

Duração > progressiva

Custeio > Seguridade Social

Hipóteses > nascimento / adoção / guarda
Garantias > estabilidade
Controle > vedação de desvio de finalidade

Fonte: elaboração própria.

7. DURAÇÃO E PROGRESSIVIDADE DA LICENÇA-PATERNIDADE E DO CORRESPONDENTE SALÁRIO-PATERNIDADE

A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, promove alteração significativa no que se refere à duração da licença-paternidade, substituindo o modelo estático anteriormente vigente por um regime progressivo. A mudança não se limita à ampliação quantitativa do prazo, mas introduz técnica legislativa orientada à implementação gradual do direito, em consonância com parâmetros de sustentabilidade fiscal e adaptação institucional.

O novo regime estabelece três patamares sucessivos de duração.

No primeiro período de vigência, a licença-paternidade e o correspondente salário-paternidade passam a ter duração de 10 (dez) dias. Em seguida, no segundo estágio, amplia-se para 15 (quinze) dias. Por fim, atinge-se o patamar de 20 (vinte) dias, que corresponde à duração plena prevista pelo legislador. A progressividade adotada revela opção por transição escalonada, evitando impactos abruptos sobre o sistema produtivo e previdenciário.

A disciplina encontra-se expressamente prevista no art. 11 da Lei n. 15.371/2026:

Art. 11. A licença-paternidade e o salário-paternidade, considerados isoladamente, terão a duração total de:

I – 10 (dez) dias, a partir de 1º de janeiro de 2027;

II – 15 (quinze) dias, a partir de 1º de janeiro de 2028;

III – 20 (vinte) dias, a partir de 1º de janeiro de 2029.

§ 1º A duração total estabelecida no inciso III do caput deste artigo só será efetivada caso a meta apurada de acordo com o Anexo de Metas Fiscais da lei de diretrizes orçamentárias referente ao segundo ano tenha sido cumprida, observados os intervalos de tolerância de que trata o inciso IV do § 5º do art. 4º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 2º Caso a meta a que se refere o § 1º não seja verificada, a duração prevista no inciso III do

caput só entrará em vigor a partir do segundo exercício financeiro seguinte àquele em que se verificar o cumprimento da meta, nos termos do § 1º deste artigo.

A progressividade temporal do instituto pode ser visualizada na Figura 2, que evidencia a transição entre o modelo restrito e o regime ampliado.

Figura 2 – Progressividade da duração da licença-paternidade

5 dias > regime anterior (até a nova legislação, cuja vigência está datada para 1º/01/2027)
10 dias > 1º ano de vigência
15 dias > 2º ano de vigência
20 dias > a partir do 3º ano, condicionado ao cumprimento das metas fiscais previstas na legislação orçamentária

Fonte: elaboração própria

A previsão de ampliação gradual representa ruptura relevante em relação ao modelo anterior, no qual coexistiam, no plano da licença-paternidade, dois regimes distintos: um prazo mínimo de 5 (cinco) dias, de aplicação geral, e um prazo ampliado de 20 (vinte) dias, condicionado à adesão ao Programa Empresa Cidadã. A nova disciplina elimina essa dualidade e estabelece padrão uniforme, aplicável a todos os trabalhadores, o que contribui para maior segurança jurídica e igualdade de tratamento¹¹. Todos terão o mesmo prazo de licença-paternidade e de correspondente salário-paternidade, mas, por oferta seletiva, alguns pais podem ter a licença-paternidade adicional prevista na Lei 11.770/2008.

A etapa final de implementação, correspondente à duração de 20 (vinte) dias, encontra-se condicionada ao cumprimento de metas fiscais definidas na legislação orçamentária. Tal condicionamento evidencia a preocupação do legislador com o equilíbrio atuarial do sistema, especialmente diante da introdução do salário-paternidade no âmbito da Seguridade Social. A técnica adotada aproxima-se de modelos de implementação progressiva de direitos sociais, nos quais a ampliação de benefícios é compatibilizada com a capacidade financeira do Estado.

A progressividade da licença-paternidade e do correspondente salário-paternidade também deve ser analisada à luz de sua função social. A ampliação do período de afastamento permite maior participação do pai nos cuidados iniciais com

11 CABRAL, Angelo Antonio; OLIVEIRA, Késley Karinne Souza de.. Op. cit

a criança, contribuindo para a formação de vínculos afetivos e para a redistribuição das responsabilidades parentais. Estudos indicam que a extensão da licença paterna está diretamente relacionada à maior equidade na divisão do trabalho doméstico e ao desenvolvimento infantil, reforçando a importância da medida como instrumento de política pública.

A análise do regime de duração e progressividade revela, portanto, que a Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, não apenas ampliou o tempo de licença-paternidade e do correspondente salário-paternidade, mas também redesenhou sua lógica de implementação. A substituição de um modelo mínimo e desigual por um sistema progressivo, universal e estruturado representa avanço relevante na consolidação do instituto, alinhando-o aos parâmetros constitucionais de proteção à infância e de promoção da igualdade nas relações familiares.

8. O SALÁRIO-PATERNIDADE E A NATUREZA PREVIDENCIÁRIA

A instituição do salário-paternidade representa uma das principais inovações introduzidas pela Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, ao redefinir a inserção da licença-paternidade no sistema jurídico brasileiro. O instituto, que tem seu cálculo atrelado ao salário de benefício¹², deixa de se estruturar exclusivamente no âmbito das relações de trabalho e passa a integrar o regime da Seguridade Social, com disciplina própria e fundamento na lógica contributivo-solidária.

Vejam-se os ajustes na Lei 8.213/91:

Art. 73-A. O salário-paternidade é devido ao segurado da Previdência Social, na forma da lei, observadas, quando aplicáveis, as mesmas situações e condições previstas na legislação, no que concerne à proteção à maternidade.

§ 1º O salário-paternidade, no que couber, observará as mesmas regras do salário-maternidade, para fins de reconhecimento de direito e de concessão de benefício.

§ 2º O pagamento do salário-paternidade é condicionado à apresentação da certidão de nascimento do filho, do termo de adoção ou do termo de guarda judicial para fins de adoção, nos termos de regulamento.

O modelo anterior atribuía ao empregador o encargo integral do afastamento do empregado, ainda que se tratasse de direito com evidente dimensão social. Essa configuração transferia à esfera privada o custeio de medida vinculada à proteção da infância e à promoção da parentalidade. Havia aquilo que o autor deste texto chamava

12 Lei n. 8.213/91: [...] Art. 28. O valor do benefício de prestação continuada da Previdência Social, inclusive o regido por norma especial e o decorrente de acidente do trabalho, exceto o salário-família, o salário-maternidade e o salário-paternidade, será calculado com base no salário de benefício.

de “atuação previdenciária patronal”¹³. A ausência de enquadramento previdenciário diferenciava a licença-paternidade da licença-maternidade, cujo financiamento já se encontrava inserido no sistema de proteção social.

A nova disciplina corrige essa assimetria ao instituir benefício previdenciário destinado a substituir a remuneração do segurado durante o período de afastamento. O salário-paternidade aproxima-se, no que couber, do regime jurídico do salário-maternidade, tanto no que se refere às hipóteses de concessão quanto aos critérios de cálculo e à forma de pagamento. A equiparação normativa evidencia a opção legislativa pela integração do instituto à lógica da proteção social coletiva.

A operacionalização do benefício adota modelo que combina eficiência administrativa e abrangência. Em relação ao empregado e ao trabalhador avulso, o pagamento é antecipado pelo empregador, com posterior compensação/reembolso junto à Previdência Social¹⁴. Para os demais segurados, o benefício é pago diretamente pelo sistema previdenciário, o que assegura adaptação às diferentes formas de inserção no mercado de trabalho e amplia o alcance da proteção.

Anote-se que, independentemente da categoria do segurado, o salário-paternidade decorrente de adoção será pago pela Previdência Social.

Note-se:

Art. 73-B. Ao segurado ou à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente é devido salário-paternidade, na forma da lei.

§ 1º O salário-paternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social, ressalvado o disposto no art. 73-D desta Lei.

[...]

Art. 73-D. O salário-paternidade para o segurado empregado ou o trabalhador avulso consistirá em renda mensal igual à sua remuneração integral, proporcional à duração do benefício.

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-paternidade devido ao respectivo empregado,

13 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 2025.

14 Ver nova redação dada à Lei n. 8.212/91:

Art. 89. [...]

§ 11. Aplica-se aos processos de restituição das contribuições de que trata este artigo e de reembolso de salário-família, de salário-maternidade e de salário-paternidade o rito previsto no Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972.

Ver nova redação dada à Lei n. 8.213/91:

“Art. 72. [...]

§ 1º-A. As microempresas e as pequenas empresas receberão, em prazo razoável, reembolso do valor do salário-maternidade pago às empregadas que lhes prestem serviço, nos termos de regulamento (NR)

efetivando-se o reembolso, em prazo razoável, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, nos termos de regulamento.

§ 2º As microempresas e as pequenas empresas receberão, em prazo razoável, reembolso do salário-paternidade pago aos empregados que lhes prestem serviço, nos termos de regulamento.

[...]

Art. 73-E. O salário-paternidade para os demais segurados, inclusive o empregado doméstico, será pago diretamente pela Previdência Social, em renda mensal proporcional ao tempo de duração do benefício, e consistirá:

I – em valor correspondente ao do seu último salário de contribuição, para o segurado empregado doméstico;

II – o valor do salário-mínimo, para o segurado especial que não contribua facultativamente;

III – em 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 (quinze) meses, para os segurados contribuinte individual e facultativo.

§ 1º Aplica-se ao segurado desempregado, desde que mantida a qualidade de segurado, na forma prevista no art. 15 desta Lei, o disposto no inciso III do caput deste artigo.

§ 2º É assegurado o valor de 1 (um) salário-mínimo proporcional ao tempo de duração do benefício.

A definição da base de cálculo observa a diversidade das categorias de segurados, preservando, contudo, a diretriz de substituição da renda. Para o empregado e o trabalhador avulso, o valor corresponde à remuneração integral; para os demais, considera-se o histórico contributivo, com garantia de piso mínimo. A estrutura normativa busca conciliar universalidade da proteção e coerência com os princípios do sistema previdenciário.

A percepção do salário-paternidade está condicionada ao afastamento efetivo do trabalho, sob pena de suspensão do benefício. A exigência reforça o caráter substitutivo da prestação previdenciária e impede a descaracterização do instituto. A licença-paternidade passa a pressupor dedicação exclusiva ao cuidado da criança, o que afasta a possibilidade de cumulação com atividade remunerada no período.

A disciplina também contempla hipóteses específicas que evidenciam a flexibilidade do regime. A possibilidade de manutenção simultânea de salário-paternidade e salário-maternidade, quando atribuídos a genitores distintos em relação ao mesmo evento, revela a orientação do sistema para a promoção da corresponsabilidade parental. A solução normativa afasta a lógica de substituição excludente e reconhece a

pluralidade das funções parentais.

Nada impede, assim, que uma mesma criança ou adolescente gere, simultaneamente, para a sua mãe a licença-maternidade e para o seu pai o salário-paternidade, ainda que decorrentes do mesmo evento, seja nascimento, adoção ou guarda para fins de adoção. Afasta-se, assim, qualquer interpretação restritiva quanto à cumulação desses benefícios. A previsão reforça a autonomia das proteções conferidas a cada genitor. Ao mesmo tempo, evidencia a valorização da corresponsabilidade no cuidado e na formação da criança.

Perceba-se:

Lei 8.213/91. Art. 73-F. É permitida a manutenção simultânea de salário-paternidade e de salário-maternidade, em relação a nascimento, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção, de uma mesma criança ou adolescente.

A previsão de transferência do benefício em caso de falecimento de um dos genitores, como se verá mais adiante, reforça a centralidade da proteção à criança. O direito passa a ser assegurado à pessoa que assumir as responsabilidades parentais, o que garante continuidade do cuidado e preservação da função social do instituto. A medida evidencia que a titularidade do benefício se orienta pela necessidade de proteção do núcleo familiar.

A inserção do salário-paternidade no âmbito da Seguridade Social produz efeitos relevantes na compreensão dogmática do instituto. O afastamento do empregado deixa de se vincular exclusivamente à lógica contratual e passa a ser estruturado como hipótese em que a remuneração é suportada pelo sistema previdenciário. A nova disciplina aproxima a licença-paternidade das categorias típicas de proteção social, sem eliminar por completo suas conexões com o contrato de trabalho.

A alteração também reafirma a natureza pública da proteção à parentalidade. O custeio do benefício pelo sistema previdenciário deixa claro que a participação do pai nos cuidados iniciais com a criança não constitui interesse exclusivamente individual, mas componente de política pública voltada à infância e à família. A licença-paternidade passa a integrar o conjunto de instrumentos destinados à promoção da igualdade nas responsabilidades parentais.

A criação da Subseção VII-A na Lei n. 8.213/91, dedicada ao salário-paternidade, confere autonomia normativa ao instituto no plano previdenciário. A sistematização dos dispositivos entre os arts. 73-A e 73-H evidencia a consolidação de regime próprio,

com regras específicas quanto à concessão, ao cálculo e ao pagamento do benefício. A nova disciplina supera a dispersão normativa anterior e confere unidade ao tratamento jurídico da matéria.

A análise do salário-paternidade demonstra, portanto, elemento central na reconfiguração da licença-paternidade no ordenamento brasileiro. A integração ao sistema previdenciário, a redefinição do custeio e a aproximação com o regime da licença-maternidade consolidam o instituto como instrumento de proteção social estruturado, alinhado aos princípios constitucionais de proteção à infância e de corresponsabilidade parental.

9. HIPÓTESES DE INCIDÊNCIA E SUJEITOS PROTEGIDOS

A legislação de 2026 promoveu significativa ampliação e sistematização das hipóteses de incidência da licença-paternidade e salário-paternidade, superando o modelo anterior, que tratava tais situações de forma fragmentária e, por vezes, incompleta. A nova disciplina estabelece rol normativo abrangente, conferindo unidade ao instituto e alinhando-o às transformações contemporâneas do Direito de Família e da proteção social.

A hipótese clássica de incidência permanece sendo o nascimento de filho, agora inserida em contexto normativo mais amplo, que assegura o afastamento do empregado com remuneração integral e sem prejuízo do vínculo de emprego. A proteção deixa de se limitar ao evento biológico e passa a ser compreendida como mecanismo de garantia da presença paterna nos primeiros momentos da vida da criança, com ênfase na formação de vínculos afetivos e na corresponsabilidade no cuidado.

A inovação mais relevante reside na equiparação expressa entre nascimento, adoção e guarda judicial para fins de adoção. A legislação passa a reconhecer, de forma inequívoca, que a parentalidade não se restringe ao vínculo biológico, assegurando tratamento jurídico uniforme às diversas formas de constituição da família. A adoção e a guarda deixam de ser hipóteses acessórias e passam a integrar o núcleo central do instituto, com idêntico regime de proteção.

Veja-se:

Art. 2º A licença-paternidade será concedida ao empregado, em razão de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, sem prejuízo do emprego e do salário.

A disciplina também contempla a hipótese de adoção ou guarda conjunta, estabelecendo regras de coordenação entre os adotantes ou guardiães. Nesses casos, admite-se a concessão simultânea de licença-maternidade e licença-paternidade, vedada apenas a atribuição do mesmo tipo de licença a mais de um beneficiário. Veda-se, assim, a licença-maternidade para cada uma das duas mães ou a licença-paternidade para cada um dos dois pais, hipóteses encontráveis em situações relacionadas às uniões homoafetivas. Permite-se, entretanto, que cada um dos integrantes desse grupo familiar receba uma licença-maternidade e uma licença-paternidade. A solução normativa evidencia preocupação com a efetividade da proteção e com a organização do núcleo familiar, evitando sobreposição indevida de benefícios.

Outro ponto de destaque refere-se às situações de ausência materna. A nova legislação prevê que, na inexistência de mãe no registro civil ou nos casos em que a adoção ou guarda seja exercida exclusivamente pelo pai, a licença-paternidade poderá assumir extensão equivalente à licença-maternidade. A medida representa avanço significativo, ao reconhecer a centralidade do interesse da criança e ao afastar distinções baseadas exclusivamente no gênero do genitor.

A norma também disciplina hipóteses excepcionais, como o falecimento de um dos genitores, assegurando a transferência do direito ao responsável legal que assumir as funções parentais. A previsão. Como se verá, reforça a lógica de proteção integral, garantindo continuidade do cuidado e preservação do vínculo familiar, independentemente de eventos supervenientes.

A ampliação das hipóteses de incidência deve ser compreendida à luz da evolução das estruturas familiares e das demandas sociais contemporâneas. A literatura especializada destaca que a equiparação entre diferentes formas de parentalidade constitui elemento essencial para a promoção da igualdade e para a efetivação dos direitos da criança, afastando modelos normativos excludentes¹⁵.

A análise do novo regime revela, portanto, a construção de um modelo inclusivo e sistemático, no qual a licença-paternidade se desvincula de critérios estritamente biológicos e passa a ser orientada pelo reconhecimento da função parental. A ampliação dos sujeitos protegidos e a uniformização das hipóteses de incidência consolidam o instituto como instrumento de proteção à família em suas múltiplas configurações.

15 GOMES, Ana Virgínia Moreira; DIAS, Eduardo Rocha; BARROSO, Ana Beatriz de Mendonça. A licença parental no Brasil e a promoção da igualdade de gênero. *Rev. Quaestio Iuris.*, Rio de Janeiro, Vol. 15, N.01., 2022, p. 889-911. DOI: 10.12957/rqi.2022.54705.

10. CONDIÇÕES DE FRUIÇÃO E LIMITES DO DIREITO

A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, não se limita a ampliar a duração da licença-paternidade, mas estabelece conjunto de condições para sua fruição, conferindo densidade normativa ao exercício do direito. O afastamento deixa de ser concebido como simples prerrogativa formal do empregado e passa a estar vinculado a requisitos que reforçam sua função social, especialmente no que se refere à proteção da criança e à participação efetiva do pai no cuidado.

A primeira condição relevante consiste na necessidade de afastamento integral do trabalho durante o período de licença. A norma veda o exercício de atividade remunerada no curso do afastamento, sob pena de suspensão do benefício previdenciário. Essa exigência reforça o caráter substitutivo do salário-paternidade e impede a descaracterização da finalidade do instituto, que é assegurar tempo efetivo de convivência familiar.

Note-se:

Art. 2º [...]

§ 1º O empregado deverá afastar-se do trabalho pelo período previsto no art. 11 desta Lei, contado da data de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente.

§ 2º Durante o período de afastamento, o empregado não poderá exercer qualquer atividade remunerada e deverá participar dos cuidados e da convivência com a criança ou o adolescente.

A legislação também estabelece deveres procedimentais a serem observados pelo empregado. A comunicação prévia ao empregador, quando possível, e a apresentação de documentos comprobatórios — como certidão de nascimento ou termo judicial de guarda — constituem requisitos formais para a concessão da licença. Tais exigências visam conferir previsibilidade à organização do trabalho, sem comprometer o exercício do direito, especialmente em situações de ocorrência inesperada, como parto antecipado.

Eis:

Art. 2º [...]

§ 6º O direito à licença-paternidade é assegurado, inclusive:

I – nos casos de parto antecipado; e

II – na hipótese de falecimento da mãe, observado o disposto no art. 392-B da Consolidação

das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e no art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 3º Para fins de gestão da escala de trabalho do empregador, o empregado deverá comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, o período previsto para a licença-paternidade.

§ 1º A comunicação de que trata este artigo será acompanhada de:

I – atestado médico que indique a data provável do parto; ou

II – certidão emitida pela Vara da Infância e da Juventude que indique a previsão de emissão do termo judicial de guarda.

§ 2º No caso de parto antecipado, o afastamento será imediato, devendo o empregado notificar o empregador da situação com a maior brevidade possível e apresentar posteriormente o documento comprobatório.

§ 3º O empregado deverá apresentar ao empregador, oportunamente:

I – cópia da certidão de nascimento do filho; ou

II – termo judicial de guarda de que conste como adotante ou guardião.

A legislação também incorpora exigência implícita de participação ativa do pai nos cuidados com a criança. Embora não se trate de requisito formal de difícil mensuração, a norma orienta o exercício do direito para a convivência familiar e o desenvolvimento infantil. A licença-paternidade passa, assim, a ser compreendida como instrumento de política pública, voltado à promoção de vínculos afetivos e à redistribuição das responsabilidades parentais.

No plano das limitações, a legislação prevê hipóteses de suspensão ou indeferimento do direito, especialmente em situações de violência doméstica ou abandono material. A possibilidade de intervenção judicial, inclusive mediante provocação de órgãos legitimados, evidencia que o exercício da licença-paternidade não se dissocia dos deveres inerentes à função parental. O instituto passa a estar condicionado ao respeito aos direitos da criança e à observância das normas de proteção familiar.

Veja-se no texto de Lei:

Art. 2º [...]

§ 3º A licença-paternidade será suspensa, cessada ou indeferida, nos termos de regulamento, quando houver elementos concretos que indiquem a prática, pelo pai, de violência doméstica ou familiar ou de abandono material em relação à criança ou ao adolescente sob sua responsabilidade.

§ 4º Para fins do disposto no § 3º deste artigo, serão observadas, no que couber, as normas do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e das Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha).

§ 5º A suspensão, a cessação ou o indeferimento da licença-paternidade poderão ser determinados pelo juízo responsável ou de ofício pela autoridade competente ou mediante provocação do Ministério Público, da mulher em situação de violência doméstica e familiar ou da pessoa responsável pela criança ou adolescente vítima de violência ou de abandono material, nos termos de ato do Poder Executivo.

Lei 8.213/91. Art. 73-H. Se houver elementos concretos que evidenciem a ocorrência de violência doméstica ou familiar ou de abandono material praticados pelo pai contra criança ou adolescente sob sua responsabilidade, o salário-paternidade será suspenso, cessado ou indeferido por ato administrativo ou judicial, observado o disposto no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e nas Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), nos termos de ato do Poder Executivo.”

A disciplina das condições de fruição revela, portanto, preocupação com a efetividade do direito e com a preservação de sua finalidade. A licença-paternidade deixa de ser concebida como afastamento meramente formal e passa a integrar um regime jurídico orientado por princípios de responsabilidade parental, proteção à infância e função social do trabalho.

11. GARANTIAS TRABALHISTAS ASSOCIADAS

A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, não se restringiu a disciplinar a duração e as condições de fruição da licença-paternidade, mas estabeleceu conjunto relevante de garantias trabalhistas destinadas a assegurar a efetividade do direito. O instituto passou a produzir efeitos diretos sobre o contrato de trabalho, reforçando a proteção do empregado no período imediatamente anterior, durante e após o afastamento.

A principal garantia introduzida consistiu na estabilidade provisória no emprego. A norma veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o início do gozo da licença-paternidade até período posterior ao seu término, fixado em um mês. Trata-se de mecanismo essencial para impedir que o exercício do direito resulte em prejuízo ao trabalhador, assegurando-lhe condições de usufruir plenamente do afastamento sem receio de perda do emprego.

Veja-se:

Art. 4º É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado no período entre o início do gozo da licença-paternidade até o prazo de 1 (um) mês após o término da licença. Parágrafo único. Se, após a apresentação da comunicação ao empregador prevista no caput do art. 3º desta Lei e antes do início do gozo da licença-paternidade, ocorrer rescisão do contrato que frustre o gozo da licença, será indenizado em dobro o período indicado no caput deste artigo.

A previsão de estabilidade revela aproximação com o regime jurídico da licença-maternidade, no qual a proteção contra a dispensa já se encontrava consolidada. A extensão dessa garantia ao pai representa avanço significativo, na medida em que reconhece a importância da presença paterna no período inicial de vida da criança e evita práticas discriminatórias relacionadas ao exercício da paternidade.

A legislação também disciplina os efeitos da licença-paternidade sobre a organização do contrato de trabalho. Durante o período de afastamento, são preservados todos os direitos e vantagens adquiridos, assegurando-se ao empregado o retorno à função anteriormente exercida. A manutenção da remuneração integral, ainda que por intermédio do salário-paternidade, reforça o caráter substitutivo do benefício e impede a redução de renda no período.

Eis a mudança produzida na CLT:

Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, e o pai empregado tem direito à licença-paternidade nos termos previstos em lei, sem prejuízo do emprego e do salário.

[...]

Art. 393. Durante o período de licença-maternidade e de licença-paternidade, os beneficiários terão direito ao salário integral, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e às vantagens adquiridos, e a eles será ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupavam. (NR)

Outro aspecto relevante diz respeito à relação entre licença-paternidade e férias. A nova disciplina admite a fruição das férias em continuidade ao término da licença, desde que observados requisitos de comunicação prévia ao empregador. A previsão corrige lacuna existente no regime anterior, no qual a sobreposição entre

férias e licença-paternidade frequentemente resultava na absorção do período de afastamento, com prejuízo ao trabalhador.

Perceba-se a alteração imposta a dispositivos da CLT:

Art. 131 [...]

II – durante o licenciamento compulsório decorrente da paternidade, da maternidade ou da perda gestacional custeadas pela Previdência Social” (NR)

Art. 134. [...]

§ 4º O empregado tem o direito de gozar as férias no período contínuo ao término da licença-paternidade, desde que manifeste essa intenção com antecedência mínima de 30 (trinta) dias antes da data esperada para o parto ou para a emissão de termo judicial de guarda.

§ 5º No caso de parto antecipado, é dispensado o cumprimento da antecedência mínima referida no § 4º deste artigo.” (NR)

A norma também reafirma a vedação de práticas discriminatórias relacionadas à situação familiar do empregado. A paternidade, assim como a maternidade, passa a integrar o conjunto de fatores protegidos contra discriminação no ambiente de trabalho, impedindo que o exercício do direito à licença seja utilizado como critério para tratamento desigual.

Atente-se:

Art. 5º Aplicam-se ao empregado, em relação às vedações de discriminação em função da situação familiar ou do estado de gravidez de cônjuge ou companheira, as disposições constantes do art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A literatura especializada aponta que a ausência de garantias efetivas constitui um dos principais fatores de limitação do uso da licença-paternidade, especialmente em contextos de insegurança laboral. A previsão de estabilidade e de proteção contra discriminação tende a ampliar a utilização do instituto e a fortalecer sua função social¹⁶.

A análise das garantias trabalhistas associadas deixa claro, portanto, que a legislação de 2026 não apenas ampliou o direito à licença-paternidade, mas também

16 GAMA, Andréa de Sousa; COSTA, Renata Gomes da; ROCHA, Mellyne Sousa de Araujo. Licença Paternidade no Brasil: Reflexões a partir da divisão sexual e racial do trabalho. Serviço Social em Revista, [S. l.], v. 27, n. 3, p. 741–762, 2024. DOI: 10.5433/1679-4842.2024v27n3p741. Disponível em: <https://www.ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/51298>.

criou condições jurídicas para sua efetiva fruição. A proteção ao emprego, a preservação das condições contratuais e a vedação de discriminação consolidam o instituto como elemento relevante na estrutura das relações de trabalho contemporâneas.

12. SITUAÇÕES ESPECIAIS E EXTENSÕES DO DIREITO

A legislação de 2026 não se limitou a disciplinar as hipóteses ordinárias de incidência da licença-paternidade e de salário-paternidade, mas contemplou um conjunto de situações especiais que ampliam e densificam a proteção conferida ao instituto. A previsão dessas hipóteses demonstrou preocupação do legislador com a adaptação do regime jurídico às diversas contingências que podem afetar o núcleo familiar, especialmente no período inicial da vida da criança.

Tabela 2 – Situações especiais da licença-paternidade

Situação	Efeito jurídico
Internação hospitalar	Suspensão da contagem da licença
Criança com deficiência	Acréscimo de 1/3 do período
Ausência materna	Equiparação à licença-maternidade
Falecimento de genitor	Transferência do direito

Fonte: elaboração própria.

Uma das inovações mais relevantes refere-se à prorrogação da licença-paternidade nos casos de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que haja nexo com o parto. Nessa hipótese, o prazo da licença é suspenso durante o período de internação e retomado a partir da alta hospitalar, o que assegura ao pai a fruição integral do afastamento em momento efetivamente adequado ao convívio familiar. A medida corrige lacuna histórica do ordenamento, que anteriormente não contemplava solução normativa para tais situações.

Veja-se no âmbito da legislação trabalhista (CLT) e da norma previdenciária (Lei 8.213/91):

CLT. Art. 392. [...] § 8º Em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde

que comprovado o nexo com o parto, a licença-paternidade será prorrogada pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo da licença a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.’ (NR)

Lei 8.213/91. Art. 73-G. Nos casos de internação hospitalar da segurada ou do recém-nascido, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, o salário-paternidade será prorrogado pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo do benefício a partir da alta hospitalar da segurada ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

Outra previsão significativa diz respeito ao nascimento ou à adoção de criança **com deficiência**. A legislação estabelece o acréscimo de um terço ao período de licença-paternidade, reconhecendo a necessidade de maior dedicação do genitor em contextos que demandam cuidados intensificados. A norma alinha-se à lógica de proteção integral e reforça a centralidade do interesse da criança na conformação do instituto.

Perceba-se o dispositivo da Lei em exame:

Art. 12. Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período de licença estabelecido nesta Lei será acrescido de 1/3 (um terço).

A disciplina também contempla hipóteses relacionadas à reorganização do núcleo familiar em situações excepcionais. Nos casos de falecimento de um dos genitores, assegura-se à pessoa que assumir legalmente as responsabilidades parentais o direito à fruição integral da licença ou do período remanescente, conforme o caso. A previsão garante continuidade do cuidado e preservação da proteção social, independentemente de eventos supervenientes que afetem a estrutura familiar.

Art. 2º [...]

§ 6º O direito à licença-paternidade é assegurado, inclusive:

I – [...]; e

II – na hipótese de falecimento da mãe, observado o disposto no art. 392-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e no art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Nesse sentido, a Lei aqui em exame produziu modificação normativa na CLT e na Lei Previdenciária de Benefícios (Lei n. 8.213/91):

CLT:

Art. 392-B. No caso de falecimento da mãe ou do pai, é assegurado a quem assumir legalmente os deveres parentais, se possuir a qualidade de empregado, o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou da licença-paternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe ou o pai falecido, o que for mais favorável, exceto no caso de falecimento da criança ou de seu abandono. (NR)

Lei n. 8.213/91:

Art. 71-B. No caso de falecimento da segurada ou do segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade ou do salário-paternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, à pessoa que assumir legalmente as responsabilidades parentais, desde que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento da criança ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao respectivo benefício.

§ 1º O pagamento do benefício de que trata o caput deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do benefício originário.

§ 2º O benefício será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do benefício originário e será calculado sobre:

I – a remuneração integral, para o empregado e o trabalhador avulso;

II – o último salário de contribuição, para o empregado doméstico;

III – 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 (quinze) meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado; e

IV – o valor do salário-mínimo, para o segurado especial.

§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

§ 4º Quando concorrerem direitos ao salário-maternidade e ao salário-paternidade em razão do mesmo evento, será assegurado à pessoa referida no caput o benefício de maior valor.” (NR)

Especial destaque merece a hipótese de ausência materna, seja no registro civil, seja nas situações em que a adoção ou guarda seja exercida exclusivamente pelo pai. Nesses casos, a licença-paternidade passa a equivaler, inclusive em duração, à licença-maternidade, o que representa avanço expressivo na superação de distinções baseadas exclusivamente no gênero. A solução normativa evidencia deslocamento do foco do instituto para a função parental e para o interesse da criança.

Apure-se na modificação imposta à legislação previdenciária e à CLT:

Lei n. 8.213/91. Art. 73-B. [...] § 3º Na hipótese de ausência materna no registro civil de nascimento da criança ou no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, o salário-paternidade equivalerá ao salário-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração.

CLT. Art. 392-D. Na hipótese de ausência materna no registro civil de nascimento da criança ou no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, a licença-paternidade equivalerá à licença-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração e à estabilidade prevista no art. 391-A desta Consolidação

A remissão final ao art. 391-A da CLT evidencia a particularidade ali prevista. A confirmação do estado de gravidez no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio, trabalhado ou indenizado, assegura à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (Incluído pela Lei 12.812, de 2013). Idêntica solução foi adotada pela Lei 13.509, de 2017, que acrescentou o parágrafo único ao art. 391-A, estendendo a proteção ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

Nesse quadro, por evidente paralelismo, sobrevivendo adoção no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o aviso prévio, trabalhado ou indenizado, passou-se a assegurar igualmente ao adotante a estabilidade provisória de cinco meses, contados da formalização da guarda para fins de adoção ou da própria adoção.

Como já se apontou em outro momento, diante da ausência de restrição no texto originário do parágrafo único (introduzido pela Lei 13.509, de 2017), a estabilidade era conferida indistintamente a ambos os adotantes, na mesma medida, de modo que qualquer deles pudesse invocá-la contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa. Nessa perspectiva, a “guarda provisória” da maternidade socioafetiva assumia função equivalente ao “parto” na maternidade biológica¹⁷.

A redação do parágrafo único do art. 391-A da CLT foi, contudo, alterada pela Lei 15.371, de 31 de março de 2026, mediante o acréscimo da expressão “e que tenha direito à licença-maternidade”. A alteração suscita indagação relevante: houve modificação no alcance interpretativo da norma?

Tudo indica resposta afirmativa.

17 MARTINEZ, Luciano. Op.cit.

Diz-se isso porque, ao inserir, ao final do dispositivo, a exigência de que o adotante “tenha direito à licença-maternidade”, o legislador estabeleceu critério delimitador. Passam a ter acesso à estabilidade nos mesmos moldes da maternidade biológica: i) as mulheres adotantes; ii) os homens que adotem sem a presença de figura materna; e iii) os homens que assumam integralmente a responsabilidade parental em razão do falecimento da mãe adotiva da criança.

Os demais homens adotantes, por sua vez, não se inserem nesse regime ampliado, fazendo jus apenas à estabilidade de 1 (um) mês após o término da licença-paternidade.

13. ANÁLISE CRÍTICA DA NOVA DISCIPLINA

A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, promove avanço relevante na conformação jurídica da licença-paternidade no Brasil ao superar a fragmentação normativa que historicamente limitou o instituto. A ampliação da duração, a generalização do acesso e a integração ao sistema previdenciário aproximam a disciplina dos parâmetros constitucionais de proteção à infância, à família e à igualdade nas responsabilidades parentais.

A principal inflexão reside na redefinição da natureza jurídica do instituto. A instituição do salário-paternidade e sua inserção no âmbito da Seguridade Social deslocam o custeio do afastamento da esfera exclusivamente patronal para o plano coletivo. A proteção à paternidade deixa de ser tratada como ônus privado, deixa de ser uma “atuação previdenciária patronal” e passa a ser reconhecida como componente de política pública, o que reforça a coerência do sistema e corrige distorção histórica em relação à licença-maternidade.

Note-se:

CLT. Art. 473 - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: [...]

*III – pelo período de usufruto da licença-paternidade ou da licença-maternidade, **custeadas pela Previdência Social;***

[...]

§ 1º O período a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento de filho, de adoção ou de obtenção de guarda para fins de adoção, ressalvado o disposto nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 392 e no art. 392-B desta Consolidação.

A superação do modelo seletivo constitui outro aspecto positivo. A desvinculação da ampliação do direito em relação a programas facultativos elimina desigualdades entre trabalhadores e confere maior uniformidade ao regime jurídico. A nova disciplina estabelece padrão geral de proteção, reduzindo assimetrias que comprometiam a efetividade do instituto no modelo anterior.

A ampliação das hipóteses de incidência também revela alinhamento com transformações contemporâneas do Direito de Família. A equiparação entre nascimento, adoção e guarda judicial desloca o foco do instituto do vínculo biológico para a função parental, reforçando a centralidade do interesse da criança. A solução normativa afasta modelos excludentes e contribui para a construção de regime mais inclusivo.

As principais diferenças estruturais entre os regimes podem ser sintetizadas na Tabela 3:

Tabela 3 – Comparação entre o regime anterior e a legislação de 2026

Elemento	Regime anterior	Nova disciplina
Duração	5 dias	10 15 20 dias
Ampliação	Facultativa	Universal
Custeio	Empregador	Previdência Social
Natureza jurídica	Trabalhista	Previdenciária
Acesso	Restrito	Geral
Hipóteses	Limitadas	Ampliadas
Estabilidade	Incipiente	Estruturada

Fonte: elaboração própria.

Não obstante esses avanços, a disciplina ainda apresenta limitações relevantes. A diferença de duração entre a licença-paternidade e a licença-maternidade permanece expressiva, o que tende a reproduzir assimetrias na divisão da atividade de cuidado. A manutenção de prazos significativamente distintos dificulta a consolidação de modelo efetivamente igualitário e preserva a centralidade materna na organização das responsabilidades familiares.

A técnica de implementação progressiva, condicionada ao cumprimento de metas fiscais, introduz elemento de incerteza quanto à plena efetivação do direito. A vinculação da ampliação do prazo a parâmetros orçamentários, embora compatível

com a lógica de sustentabilidade financeira, pode retardar a consolidação do patamar máximo de proteção. A dependência de variáveis econômicas desloca a efetividade do direito para um plano contingente, o que fragiliza sua concretização.

A exigência de afastamento integral do trabalho, associada à vedação ao exercício de atividade remunerada, também suscita desafios práticos. Em contextos de informalidade ou de vínculos precários, a efetividade do salário-paternidade depende da capacidade do sistema previdenciário de alcançar segmentos tradicionalmente excluídos da proteção social. A norma, embora adequada em sua formulação, enfrenta limites estruturais na sua implementação.

Os mecanismos de controle previstos na legislação, especialmente a possibilidade de suspensão do direito em situações de violência doméstica ou abandono material, demandam aplicação criteriosa. A utilização desses instrumentos deve observar garantias processuais e critérios objetivos, a fim de evitar restrições indevidas ao exercício do direito. A vinculação do instituto ao cumprimento de deveres parentais, embora coerente com sua finalidade, exige equilíbrio na sua operacionalização.

A análise crítica evidencia, portanto, que a nova disciplina representa avanço consistente, mas ainda incompleto. A legislação aproxima o modelo brasileiro de sistemas que reconhecem a licença parental como instrumento de política pública, sem, contudo, alcançar padrões mais igualitários de distribuição do tempo de cuidado entre os genitores.

A consolidação da licença-paternidade como mecanismo efetivo de promoção da igualdade e de proteção à infância dependerá da aplicação da norma e de seu eventual aperfeiçoamento legislativo. A ampliação do prazo, a redução das assimetrias em relação à licença-maternidade e o fortalecimento da cobertura previdenciária constituem pontos centrais para o desenvolvimento futuro do instituto.

A nova disciplina estabelece bases relevantes para essa evolução, ao conferir unidade normativa, ampliar o alcance do direito e integrar a licença-paternidade ao sistema de proteção social. O avanço, contudo, não esgota o processo de construção do instituto, que permanece aberto a ajustes capazes de aprofundar sua função como instrumento de corresponsabilidade parental e de proteção integral à criança.

Tabela 4 – Estrutura normativa da licença-paternidade na legislação de 2026

Elemento	Disciplina jurídica
Natureza jurídica	Previdenciária
Duração	Progressiva (10, 15, 20 dias)
Implementação	Escalonada
Condicionamento	Metas fiscais
Custeio	Seguridade Social
Pagamento	Antecipação + compensação
Hipóteses	Nascimento, adoção, guarda
Garantias	Estabilidade
Limitações	Vedação de atividade, controle judicial
Função	Proteção à infância e corresponsabilidade

14. CONCLUSÃO

A evolução da licença-paternidade no direito brasileiro evidencia a passagem de um modelo normativo residual, marcado pela ausência de sistematização e pela limitação temporal, para um regime juridicamente estruturado e integrado ao sistema de proteção social. A Lei n. 15.371, de 31 de março de 2026, representa o ponto de inflexão desse processo ao conferir unidade normativa ao instituto e redefinir sua inserção no ordenamento.

A ampliação da duração, a generalização do acesso e, sobretudo, a instituição do salário-paternidade como benefício previdenciário alteram a lógica subjacente ao afastamento do trabalhador. A licença-paternidade deixa de ser compreendida como prerrogativa de natureza predominantemente contratual e passa a integrar o conjunto de instrumentos de proteção social voltados à infância e à família. A mudança evidencia o reconhecimento da parentalidade como dimensão de interesse coletivo.

A nova disciplina desloca o eixo do instituto para a função parental, ao equiparar as diversas formas de constituição da família e ao vincular o exercício do direito à convivência efetiva com a criança. A proteção deixa de se orientar por critérios estritamente biológicos e passa a refletir a centralidade do interesse da criança, em consonância com os princípios constitucionais que regem a matéria.

Não obstante os avanços, o modelo ainda revela limites que condicionam sua plena efetividade. A diferença de duração em relação à licença-maternidade, a

implementação progressiva dependente de parâmetros fiscais e os desafios estruturais da cobertura previdenciária indicam que a consolidação do instituto permanece em curso. A legislação estabelece bases relevantes, mas não esgota o processo de construção normativa.

A licença-paternidade, na configuração atual, assume papel central na estrutura de proteção social brasileira ao articular direitos trabalhistas e previdenciários em torno da promoção da corresponsabilidade parental. A sua evolução normativa revela mudança mais ampla na compreensão jurídica da família e do cuidado, deslocando a paternidade do plano periférico para o núcleo das políticas públicas de proteção à infância.

O desenvolvimento futuro do instituto dependerá da capacidade de aprimoramento do regime jurídico, especialmente no que se refere à ampliação do período de afastamento e à redução das assimetrias entre os genitores. A consolidação de modelo mais equilibrado de distribuição do tempo de cuidado constitui condição para a plena realização dos valores constitucionais que fundamentam a licença-paternidade e o salário-paternidade.

A legislação de 2026 representa, assim, marco relevante nesse percurso, ao transformar a licença-paternidade e o salário-paternidade em instrumentos estruturados de proteção social. O avanço não se limita à ampliação de um direito, mas reflete a redefinição do papel jurídico da paternidade no sistema brasileiro, agora reconhecida como elemento essencial na promoção da igualdade e na proteção integral da criança.

REFERÊNCIAS

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**. 13ª ed. São Paulo: Saraiva, 2025

CABRAL, Ângelo Antônio; OLIVEIRA, Késley Karinne Souza de. A licença-paternidade sob a ótica feminista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 253-265, out./dez. 2019. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/167972>

FUNDAÇÃO MARIA CECILIA SOUTO VIDIGAL. **Na pauta do STF: por que a licença-paternidade ampliada é um direito das crianças?** 2025. Disponível em: <https://fundacaomariacecilia.org.br/noticias/na-pauta-do-stf-por-que-a-licenca-paternidade->

ampliada-e-um-direito-das-criancas/

GAMA, Andréa de Sousa; COSTA, Renata Gomes da; ROCHA, Mellyne Sousa de Araujo. Licença Paternidade no Brasil: Reflexões a partir da divisão sexual e racial do trabalho. **Serviço Social em Revista**, [S. l.], v. 27, n. 3, p. 741–762, 2024. DOI: 10.5433/1679-4842.2024v27n3p741. Disponível em: <https://www.ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/ssrevista/article/view/51298>

GOMES, Ana Virgínia Moreira; DIAS, Eduardo Rocha; BARROSO, Ana Beatriz de Mendonça. A licença parental no Brasil e a promoção da igualdade de gênero. **Rev. Quaestio Iuris.**, Rio de Janeiro, Vol. 15, N.01., 2022, p. 889-911. DOI: 10.12957/rqi.2022.54705 Disponível em <https://www.e-publicacoes.uerj.br/quaestioiuris/article/view/54705/42029>

HIRATA, Helena e KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**. 37. 595-609, 2007 DOI 10.1590/S0100-15742007000300005 Disponível em https://www.researchgate.net/publication/237330753_Novas_configuracoes_da_divisao_sexual_do_trabalho

IBRAHIM, Fábio Zambitte, BRAGANÇA, Kerlly Huback e FOLMANN, Melissa. **Curso de direito previdenciário**. 28. ed. Rio de Janeiro: Lujur, 2024

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Maternity and paternity at work: law and practice across the world**. Geneva: ILO, 2014. Disponível em <https://www.ilo.org/publications/maternity-and-paternity-work-law-and-practice-across-world>

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Saraiva, 2025.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Curso de direito constitucional. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2023

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 14. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2024.

SPELLMANN, Samuel. Licença-Paternidade à brasileira: uma análise crítica do marco

legal da primeira infância. **Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 232-251, 2016. DOI: 10.21680/1982-310X.2016v9n1ID10331. Disponível em: <https://periodicos.ufrn.br/constituicaoegarantiadedireitos/article/view/10331>.