

A AMPLIAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE PELA LEI Nº 15.371/2026: AVANÇOS, DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A PROTEÇÃO DA FAMÍLIA E DA IGUALDADE DE GÊNERO

Samuel Felipe Weirich
Bruna Michele Weirich Lunkes

1 INTRODUÇÃO

A proteção à maternidade e à paternidade constitui um dos pilares do sistema brasileiro de seguridade social e representa importante instrumento de efetivação dos direitos fundamentais da criança, da família e do trabalhador. Embora a licença-maternidade tenha recebido tratamento normativo mais amplo desde a Constituição Federal de 1988, a licença-paternidade permaneceu, por décadas, limitada ao período de cinco dias previsto no art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), revelando uma assimetria histórica na distribuição das responsabilidades parentais e na tutela jurídica conferida aos genitores.

A promulgação da Lei nº 15.371, de 2026, representa um marco relevante na evolução da proteção social brasileira ao ampliar para vinte dias a licença-paternidade, conferindo maior participação do pai nos cuidados iniciais da criança e fortalecendo o princípio da paternidade responsável previsto no art. 226, § 7º, da Constituição Federal.

Samuel Felipe Weirich

Advogado. Mestrado em Desenvolvimento Rural Sustentável pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. Especialista em Advocacia Trabalhista e Previdenciária pela Fundação Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Sul –FMP, com bolsa custeada pela Escola Superior da Advocacia do Paraná –ESA PARANÁ. Advogado na Seccional OAB/PR. Graduando em Tecnologia da Gestão Pública Municipal pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná – UNIOESTE. Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR). E-mail: advocaciaweirich@hotmail.com Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3226553865681114> ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-8499-8424>

Bruna Michele Weirich Lunkes

Advogada. Pós-graduanda em Direito das Famílias e Sucessões e em Direito Trabalhista e Previdenciário pela Escola Superior de Advocacia Nacional – ESA Nacional. Graduada em Direito pela Universidade Paranaense (UNIPAR). E-mail: brunaweirich2901@hotmail.com Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8285868089932330> ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3264-5715>.

A alteração legislativa aproxima o ordenamento jurídico brasileiro das tendências internacionais voltadas à corresponsabilidade parental, ao desenvolvimento infantil e à promoção da igualdade de gênero nas relações familiares e laborais.

A relevância da matéria transcende o âmbito estritamente trabalhista. A licença-paternidade encontra fundamentos na Seguridade Social, na proteção constitucional à família, na dignidade da pessoa humana, na proteção integral da criança e no direito ao desenvolvimento saudável durante a primeira infância. Sob essa perspectiva, o instituto revela-se importante mecanismo de concretização dos direitos sociais previstos na Constituição Federal e dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro em matéria de direitos humanos.

Além dos reflexos familiares e sociais, a ampliação da licença-paternidade repercute diretamente nas relações de trabalho, impondo novos desafios à gestão empresarial, à organização das atividades produtivas e à interpretação das normas trabalhistas e previdenciárias. A medida também reforça a necessidade de revisão de paradigmas historicamente construídos em torno da divisão sexual do trabalho, incentivando uma participação mais equilibrada entre homens e mulheres nas atividades de cuidado e educação dos filhos.

Nesse contexto, o presente estudo tem por objetivo analisar a Lei nº 15.371/2026 sob a perspectiva constitucional, trabalhista e previdenciária, examinando sua evolução histórica, seus fundamentos jurídicos e seus impactos para a proteção da família, da infância e da igualdade de gênero. Para tanto, desenvolve-se pesquisa qualitativa, de natureza jurídico-dogmática, fundamentada em revisão bibliográfica e documental, com análise da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho, da legislação previdenciária, da jurisprudência e da doutrina especializada.

1.1 METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, de caráter descritivo e analítico, desenvolvida por meio do método jurídico-dogmático, com fundamento em pesquisa bibliográfica e documental. A investigação concentrou-se na análise da Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, que regulamentou a licença-paternidade prevista no art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, instituiu o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e promoveu alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na Lei nº 8.212/1991, na Lei nº 8.213/1991 e na Lei nº 11.770/2008.

A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir da literatura especializada em

Direito do Trabalho, Direito Previdenciário e Direito Constitucional, com destaque para as contribuições de Agostinho (2020), Castro e Lazzari (2018), Porto e Araújo (2024), Silveira (2021), Delgado (2024) e demais autores que abordam a proteção social dos trabalhadores, a parentalidade e os direitos fundamentais. Também foram examinadas decisões do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça relacionadas à proteção da maternidade, da paternidade, da adoção e da igualdade de tratamento entre os genitores, bem como documentos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

A análise jurídica foi orientada pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção integral da criança, da igualdade de gênero, da paternidade responsável, da valorização do trabalho e da proteção social, buscando verificar de que forma as inovações introduzidas pela Lei nº 15.371/2026 contribuem para o fortalecimento da tutela jurídica da família, da corresponsabilidade parental e da efetivação dos direitos sociais. Para complementar a investigação, realizou-se uma análise sistemática das alterações legislativas promovidas pela nova norma, comparando o regime jurídico anterior com as disposições atualmente vigentes, especialmente quanto à criação do salário-paternidade, à ampliação gradual da licença-paternidade, à estabilidade provisória do empregado e à incorporação do benefício ao sistema da Seguridade Social.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A licença-paternidade no contexto da Seguridade Social brasileira

A proteção social do trabalhador constitui um dos fundamentos do Estado Social de Direito e representa importante instrumento de efetivação dos direitos humanos e da dignidade da pessoa humana. No ordenamento jurídico brasileiro, a Constituição Federal de 1988 conferiu especial relevância aos direitos sociais ao inseri-los entre os direitos fundamentais, reconhecendo que o trabalho deve ser exercido em condições capazes de assegurar proteção à saúde, à família, à maternidade, à infância e à segurança econômica do trabalhador. Diferentemente do modelo anterior, baseado predominantemente na proteção previdenciária contributiva, a nova ordem constitucional passou a integrar saúde, previdência social e assistência social em um sistema único de proteção aos direitos sociais (Brasil, 1988).

Nessa perspectiva, a Seguridade Social consolida-se como mecanismo de redistribuição de riscos sociais e promoção da justiça social, integrando ações de saúde,

previdência social e assistência social destinadas à garantia do bem-estar da população. Conforme destacam Weirich e Neres (2026a), a proteção social do trabalhador transcende a dimensão econômica da relação laboral, constituindo verdadeiro direito humano fundamental voltado à promoção da inclusão social, da redução das desigualdades e da concretização do trabalho decente, em consonância com a Agenda 2030 das Nações Unidas, especialmente com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, que busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos.

Segundo Agostinho (2020), o Sistema de Seguridade Social foi introduzido pela Constituição Federal de 1988 e encontra fundamento no art. 194, que estabelece que a seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência social e à assistência social. Essa estrutura evidencia que a proteção conferida aos trabalhadores não se limita à concessão de benefícios previdenciários, mas integra uma política pública voltada à promoção da dignidade humana, da justiça social e da redução das desigualdades.

Sob essa perspectiva, os direitos sociais relacionados à maternidade e à paternidade não devem ser compreendidos apenas como benefícios trabalhistas ou previdenciários, mas como instrumentos destinados à proteção integral da família e ao desenvolvimento humano. Weirich e Neres (2026b) sustentam que a Previdência Social desempenha papel essencial na concretização dos direitos fundamentais ao assegurar mecanismos de proteção diante das contingências sociais que afetam a capacidade laborativa e a organização familiar.

A garantia de licenças parentais remuneradas, portanto, integra o conjunto de políticas públicas voltadas à promoção da dignidade da pessoa humana, da igualdade material entre homens e mulheres e da proteção da infância, contribuindo para a construção de relações de trabalho mais justas e compatíveis com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em matéria de direitos humanos e desenvolvimento sustentável. Nesse contexto, a ampliação da licença-paternidade promovida pela Lei nº 15.371/2026 representa importante avanço na consolidação da proteção social dos trabalhadores, fortalecendo a corresponsabilidade parental e ampliando a efetividade dos direitos sociais assegurados constitucionalmente.

Nesse contexto, a proteção à maternidade e à paternidade insere-se como importante mecanismo de concretização dos direitos sociais previstos na Constituição Federal. Conforme destaca Agostinho (2020), desde a promulgação da Constituição de 1988 a proteção assegurada aos servidores públicos e aos segurados do Regime

Geral de Previdência Social contemplava licença-maternidade de 120 dias, prevista no art. 7º, XVIII, da Constituição Federal, enquanto a licença-paternidade permaneceu limitada ao período de cinco dias estabelecido pelo art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, situação que perdurou por décadas diante da ausência de regulamentação específica.

A doutrina previdenciária reconhece que essa diferenciação decorreu da construção histórica da proteção social brasileira, inicialmente voltada à tutela da maternidade como mecanismo de proteção da saúde da mulher trabalhadora e do recém-nascido. Entretanto, as transformações sociais ocorridas nas últimas décadas passaram a exigir uma releitura do instituto, reconhecendo a importância da participação paterna desde os primeiros dias de vida da criança.

Conforme ensinam Castro e Lazzari (2018), a expressão “Direito Social”, atribuída a Cesarino Júnior, surgiu para identificar um ramo intermediário entre o Direito Público e o Direito Privado, abrangendo, entre outros, o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário. Essa aproximação demonstra que os institutos relacionados à proteção da maternidade e da paternidade não podem ser analisados exclusivamente sob uma perspectiva contratual, mas como instrumentos de efetivação dos direitos fundamentais sociais assegurados pela Constituição.

Sob essa ótica, a licença-paternidade ultrapassa a simples justificativa de ausência ao trabalho para constituir verdadeiro direito fundamental de natureza social, destinado à proteção simultânea do trabalhador, da criança e da família.

2.2 Evolução legislativa da licença-paternidade no Brasil

A evolução normativa da licença-paternidade brasileira demonstra que a proteção conferida ao pai foi construída de forma gradual e significativamente mais lenta do que a destinada à maternidade. Silveira (2021) observa que a primeira previsão legal relacionada ao afastamento do pai ocorreu com a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943. À época, o art. 473, inciso III, autorizava o empregado a ausentar-se do trabalho por apenas um dia, sem prejuízo do salário, em razão do nascimento do filho. O objetivo da norma restringia-se, essencialmente, à realização do registro civil da criança, inexistindo qualquer preocupação legislativa com o fortalecimento do vínculo afetivo entre pai e filho ou com a corresponsabilidade nos cuidados familiares.

A Constituição Federal de 1988 representou importante avanço ao reconhecer expressamente o direito à licença-paternidade como direito social dos trabalhadores, previsto no art. 7º, inciso XIX, determinando, entretanto, que sua

duração fosse disciplinada por legislação específica. Enquanto essa regulamentação não fosse editada, o art. 10, § 1º, do ADCT fixou provisoriamente o período de cinco dias de afastamento remunerado (Brasil, 1988).

Embora concebida como norma transitória, essa disciplina permaneceu vigente por quase quatro décadas. Durante esse período, poucas alterações ocorreram na legislação nacional. A principal delas decorreu da Lei nº 11.770/2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã (Brasil, 2008).

Segundo Agostinho (2020), a referida lei autorizou a prorrogação da licença-maternidade das servidoras públicas por mais sessenta dias, permanecendo inicialmente silente quanto à licença-paternidade. Somente posteriormente o Programa Empresa Cidadã passou a admitir a prorrogação da licença-paternidade por quinze dias adicionais para empregados de empresas participantes do programa, totalizando vinte dias de afastamento remunerado. Silveira (2021) destaca que essa ampliação possuía alcance restrito, uma vez que dependia da adesão voluntária das empresas ao Programa Empresa Cidadã, mantendo a grande maioria dos trabalhadores brasileiros submetida ao prazo constitucional de apenas cinco dias.

No âmbito do regime jurídico dos servidores públicos federais, Porto e Araújo (2024) observam que a Lei nº 8.112/1990 já previa licença-paternidade entre os benefícios assegurados aos servidores públicos, ao lado da licença à gestante, à adotante, da assistência à saúde e dos demais benefícios estatutários, evidenciando que a proteção familiar sempre integrou o conjunto das prestações funcionais destinadas aos servidores.

Outro aspecto relevante refere-se ao financiamento da proteção social decorrente da licença-paternidade. Castro e Lazzari (2018) ressaltam que, conforme entendimento consolidado pelo Superior Tribunal de Justiça no julgamento do Recurso Especial Repetitivo nº 1.230.957/RS, incide contribuição previdenciária patronal sobre os valores pagos a título de salário-maternidade e salário-paternidade, demonstrando a estreita relação existente entre o instituto e o sistema previdenciário brasileiro.

Castro e Lazzari (2018) também destacam que o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 254, consolidou entendimento acerca da comprovação do direito ao salário-família, reconhecendo que, quando o empregador já possui conhecimento do nascimento do filho em razão da concessão da licença-paternidade, não se justifica negar o benefício sob o argumento de ausência de apresentação da certidão de nascimento, em observância aos princípios da proteção e da aptidão para a prova.

A recente promulgação da Lei nº 15.371/2026 representa, portanto, a primeira alteração legislativa de caráter geral destinada a ampliar o período mínimo da licença-

paternidade para todos os trabalhadores brasileiros, superando o modelo transitório inaugurado pela Constituição de 1988 e conferindo maior efetividade aos princípios constitucionais da proteção integral da criança, da dignidade da pessoa humana, da igualdade de gênero e da paternidade responsável.

2.3 A licença-paternidade na perspectiva do Direito Previdenciário

Embora a licença-paternidade costume ser analisada predominantemente sob a ótica do Direito do Trabalho, sua evolução encontra estreita relação com o desenvolvimento do sistema brasileiro de Seguridade Social. Nesse sentido, a proteção à maternidade e à paternidade integra o conjunto de políticas públicas voltadas à proteção da família, da infância e da dignidade do trabalhador, constituindo importante instrumento de concretização dos direitos sociais assegurados pela Constituição Federal de 1988.

Conforme lecionam Castro e Lazzari (2018), o Direito Previdenciário integra o denominado Direito Social, expressão atribuída por Cesarino Júnior para designar um ramo jurídico intermediário entre o Direito Público e o Direito Privado. Segundo os autores, o Direito do Trabalho e o Direito Previdenciário possuem origem comum, compartilhando princípios voltados à proteção da pessoa do trabalhador e à redução das desigualdades sociais. Essa aproximação evidencia que a licença-paternidade não constitui apenas uma garantia trabalhista, mas um instituto de proteção social inserido no contexto mais amplo da Seguridade Social.

Os autores destacam que, desde a promulgação da Constituição Federal de 1988, a proteção à maternidade recebeu tratamento previdenciário específico por meio do salário-maternidade, benefício custeado pelos regimes previdenciários. Situação distinta ocorreu com a licença-paternidade, que, apesar de assegurada constitucionalmente, permaneceu desprovida de benefício previdenciário próprio, tanto no Regime Geral de Previdência Social (RGPS) quanto nos Regimes Próprios de Previdência Social (RPPS). Dessa forma, o afastamento remunerado do pai sempre permaneceu sob responsabilidade direta do empregador, sem substituição de renda pelo sistema previdenciário.

Segundo Castro e Lazzari (2018), essa distinção demonstra que, historicamente, o legislador concentrou a proteção social na maternidade, compreendida inicialmente como mecanismo de recuperação da saúde da mulher e proteção do recém-nascido. Somente nas últimas décadas a doutrina e a jurisprudência passaram a reconhecer a licença-paternidade como instrumento destinado também à efetivação da convivência

familiar, da corresponsabilidade parental e do melhor interesse da criança.

No âmbito dos servidores públicos, Castro e Lazzari (2018) ressaltam que a Constituição Federal assegurou às servidoras ocupantes de cargo efetivo a licença-maternidade de cento e vinte dias, enquanto aos servidores do sexo masculino permaneceu assegurada apenas a licença-paternidade de cinco dias prevista no art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Mesmo após a instituição da Lei nº 11.770/2008, que autorizou a prorrogação da licença-maternidade em sessenta dias, nenhuma ampliação imediata foi conferida aos pais, evidenciando a assimetria existente entre a proteção jurídica da maternidade e da paternidade.

Posteriormente, com a promulgação da Lei nº 13.257/2016, a proteção foi parcialmente ampliada ao permitir a prorrogação da licença-paternidade por mais quinze dias para empregados de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, alcançando vinte dias de afastamento remunerado. Todavia, conforme observam Castro e Lazzari (2018), essa ampliação possuía alcance restrito, uma vez que dependia da adesão voluntária do empregador ao programa governamental, circunstância que manteve grande parte dos trabalhadores brasileiros submetidos ao período mínimo de cinco dias previsto constitucionalmente.

Outro aspecto relevante apontado pelos autores refere-se ao custeio da ampliação das licenças parentais. Conforme entendimento consolidado pelo então Ministério da Previdência Social, a prorrogação da licença-maternidade prevista na Lei nº 11.770/2008 não constitui benefício previdenciário, razão pela qual sua extensão não pode ser financiada pelos recursos dos Regimes Próprios de Previdência Social, devendo ser suportada diretamente pelo ente público ou empregador responsável. Esse entendimento evidencia a preocupação com o equilíbrio financeiro e atuarial dos regimes previdenciários, princípio expressamente previsto na Constituição Federal.

A jurisprudência também desempenhou papel importante na evolução das licenças parentais. Castro e Lazzari (2018) destacam que o Superior Tribunal de Justiça consolidou entendimento de que a prorrogação da licença-maternidade prevista na Lei nº 11.770/2008 não possui aplicação automática aos Estados e Municípios, dependendo de regulamentação específica por cada ente federativo. Posteriormente, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 778.889/PE, reconheceu a inconstitucionalidade da diferenciação entre licença-maternidade biológica e licença por adoção, afirmando que ambas devem possuir igual duração, em observância aos princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade entre os filhos e da proteção integral da criança. Esse precedente representou importante evolução na compreensão constitucional das licenças parentais e reforçou a centralidade do interesse da criança

na interpretação das normas protetivas.

Nesse contexto, a recente edição da Lei nº 15.371/2026 representa importante marco evolutivo da legislação brasileira ao conferir caráter geral à licença-paternidade de vinte dias. A nova disciplina supera a lógica anteriormente restrita ao Programa Empresa Cidadã e fortalece os princípios constitucionais da proteção integral, da paternidade responsável, da igualdade material entre homens e mulheres e da valorização da convivência familiar, aproximando o ordenamento jurídico brasileiro das tendências internacionais de fortalecimento das políticas de cuidado compartilhado.

2.4 Gênero, divisão sexual do trabalho e a licença-paternidade

A construção histórica das relações de trabalho foi marcada pela divisão sexual dos papéis familiares, atribuindo ao homem a função de provedor financeiro e à mulher a responsabilidade pelos cuidados domésticos e pela criação dos filhos. Essa concepção influenciou diretamente a formação da legislação trabalhista e previdenciária brasileira, que tradicionalmente concentrou a proteção jurídica na maternidade, relegando a paternidade a um papel secundário. Como consequência, a licença-paternidade permaneceu por décadas limitada a um curto período de afastamento, reforçando a percepção de que os cuidados com o recém-nascido seriam atribuição predominantemente materna.

Segundo Silveira (2021), a legislação brasileira refletiu essa construção histórica ao prever, inicialmente, apenas um dia de afastamento remunerado para o pai, conforme o art. 473, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, período destinado essencialmente ao registro civil do nascimento da criança. Somente com a Constituição Federal de 1988 a licença-paternidade passou a ser reconhecida como direito social dos trabalhadores, sendo fixado provisoriamente o prazo de cinco dias pelo art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Apesar desse avanço constitucional, a ausência de regulamentação específica manteve, por muitos anos, uma significativa diferença entre a proteção conferida à maternidade e à paternidade.

Silveira (2021) observa que a reduzida duração da licença-paternidade contribui para a perpetuação de estereótipos de gênero, ao reforçar a ideia de que o homem exerce apenas papel auxiliar no cuidado dos filhos, enquanto a mulher permanece como principal responsável pelas atividades domésticas e pelo cuidado infantil. Essa desigualdade repercute diretamente no mercado de trabalho, pois a

maior permanência da mulher afastada das atividades profissionais pode influenciar oportunidades de contratação, progressão na carreira, remuneração e estabilidade, ampliando desigualdades historicamente construídas entre homens e mulheres.

Segundo Silveira (2021), as experiências internacionais demonstram que políticas mais amplas de licenças parentais produzem efeitos positivos não apenas para o desenvolvimento da criança, mas também para a promoção da igualdade de gênero. Com base em estudos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Silveira (2021) aponta que diversos países adotam modelos de licença parental compartilhada ou licenças-paternidade significativamente superiores às previstas historicamente no Brasil, reconhecendo que a participação ativa do pai nos primeiros meses de vida da criança favorece o fortalecimento dos vínculos familiares, reduz a sobrecarga materna e contribui para uma divisão mais equilibrada das responsabilidades familiares.

A desigualdade de gênero no ambiente de trabalho permanece como um dos principais desafios para a efetivação da igualdade material entre homens e mulheres. Embora as mulheres apresentem, atualmente, níveis de escolaridade e qualificação profissional equivalentes ou superiores aos dos homens, essa vantagem educacional não se reflete nas oportunidades de inserção, ascensão e remuneração no mercado de trabalho. Conforme destaca Silveira (2021), um dos fatores determinantes dessa disparidade está associado à denominada “função reprodutora da mulher”, isto é, à expectativa social de que a maternidade e os cuidados familiares constituam responsabilidades predominantemente femininas.

Dados do Relatório de Desenvolvimento Humano do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2019) demonstram que preconceitos estruturais e estereótipos de gênero continuam influenciando decisões de contratação, promoção e ocupação de cargos de liderança, perpetuando diferenças salariais e reduzindo as oportunidades profissionais das mulheres. Nesse contexto, a reduzida duração da licença-paternidade historicamente vigente no Brasil contribuiu para reforçar a concentração das responsabilidades parentais sobre a mulher, ampliando sua sobrecarga com o trabalho doméstico e o cuidado dos filhos. A ampliação da licença-paternidade, portanto, ultrapassa a dimensão da proteção ao trabalhador masculino, constituindo importante instrumento de promoção da igualdade de gênero, ao incentivar a corresponsabilidade parental, reduzir a discriminação indireta relacionada à maternidade e favorecer uma distribuição mais equilibrada das responsabilidades familiares e profissionais entre homens e mulheres (Silveira, 2021).

Nesse contexto, a ampliação da licença-paternidade promovida pela Lei nº 15.371/2026 representa importante avanço na superação da divisão tradicional dos

papéis de gênero. Ao ampliar o período de convivência entre pai e filho durante os primeiros dias após o nascimento ou adoção, a nova legislação fortalece o princípio da paternidade responsável previsto no art. 226, § 7º, da Constituição Federal e contribui para a construção de relações de trabalho mais igualitárias, nas quais o cuidado com a família deixa de ser compreendido como atribuição exclusiva da mulher e passa a constituir responsabilidade compartilhada entre ambos os genitores.

2.5 A licença-paternidade à luz dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável: ODS 5 e ODS 8

A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 2015, representa um compromisso global voltado à promoção do desenvolvimento econômico, da inclusão social e da proteção ambiental, estruturado em 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas interdependentes. Entre esses objetivos, destacam-se o ODS 5 – Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas e o ODS 8 – Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos, ambos diretamente relacionados às políticas de proteção da maternidade, da paternidade e da família (ONU, 2015).

A ampliação da licença-paternidade promovida pela Lei nº 15.371/2026 encontra estreita convergência com o ODS 5 ao contribuir para a redução das desigualdades estruturais entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Historicamente, a responsabilidade pelo cuidado dos filhos foi atribuída quase exclusivamente às mulheres, circunstância que repercute negativamente na inserção profissional feminina, na progressão da carreira, na remuneração e na ocupação de cargos de liderança. Ao ampliar o período de afastamento remunerado do pai, a legislação fortalece a corresponsabilidade parental e contribui para uma distribuição mais equilibrada das atividades de cuidado, reduzindo a discriminação indireta associada à maternidade e promovendo maior igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

Sob a perspectiva do ODS 8, a licença-paternidade também se revela instrumento de promoção do trabalho decente e da proteção social dos trabalhadores. Weirich e Neres (2026a) destacam que os direitos sociais assegurados pela Constituição Federal constituem pressupostos essenciais para a efetivação do trabalho decente, uma vez que garantem proteção contra riscos sociais e promovem

condições laborais compatíveis com a dignidade da pessoa humana. Nesse sentido, a ampliação da licença-paternidade fortalece a dimensão social das relações de trabalho ao reconhecer que o exercício da parentalidade constitui direito fundamental do trabalhador e elemento indispensável para o desenvolvimento saudável da criança e da família.

Dentre as metas do ODS 8, merece especial destaque a Meta 8.5, que estabelece o compromisso de, até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e assegurar trabalho decente para todas as mulheres e homens, incluindo jovens e pessoas com deficiência, garantindo remuneração igual para trabalho de igual valor (ONU, 2015). A efetivação dessa meta pressupõe a eliminação de barreiras estruturais que historicamente dificultam a permanência e a ascensão das mulheres no mercado de trabalho. Nesse contexto, políticas públicas que promovam a corresponsabilidade parental, como a ampliação da licença-paternidade, contribuem para reduzir a penalização profissional decorrente da maternidade, favorecendo relações laborais mais equitativas e compatíveis com o princípio constitucional da igualdade.

Igualmente relevante é a Meta 8.8, que prevê a proteção dos direitos trabalhistas e a promoção de ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, inclusive aqueles em situações de maior vulnerabilidade (ONU, 2015). A proteção social decorrente da licença-paternidade insere-se nesse compromisso internacional ao assegurar ao trabalhador o direito ao afastamento remunerado para o exercício das responsabilidades familiares, sem prejuízo do vínculo empregatício ou da remuneração. Além de fortalecer a proteção jurídica do trabalhador, essa medida contribui para a promoção da saúde física e mental dos pais, para o fortalecimento dos vínculos familiares e para o desenvolvimento integral da criança, elementos reconhecidos como componentes essenciais do conceito contemporâneo de trabalho decente.

Sob essa perspectiva, a Lei nº 15.371/2026 representa não apenas uma alteração legislativa de natureza trabalhista, mas também um importante instrumento de implementação da Agenda 2030 no Brasil. Ao ampliar a licença-paternidade para vinte dias, a norma aproxima o ordenamento jurídico brasileiro dos compromissos internacionais assumidos pelo Estado brasileiro em matéria de direitos humanos, igualdade de gênero, proteção social e desenvolvimento sustentável, reafirmando que a promoção do trabalho decente pressupõe políticas públicas capazes de conciliar a atividade laboral com a proteção da família e da primeira infância.

3 A LEI Nº 15.371/2026 E A NOVA DISCIPLINA DA LICENÇA-PATERNIDADE NO BRASIL

A promulgação da Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, representa a mais significativa alteração legislativa relativa à licença-paternidade desde a Constituição Federal de 1988. Diferentemente das alterações pontuais promovidas anteriormente pela Lei nº 11.770/2008 e pela Lei nº 13.257/2016, a nova legislação promove uma reformulação estrutural do instituto ao regulamentar definitivamente o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, criar o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e harmonizar diversos diplomas legais relacionados à proteção da família, da infância e das relações de trabalho.

Sob a perspectiva doutrinária, a Lei nº 15.371/2026 representa importante evolução do sistema brasileiro de proteção social. Conforme ensinam Castro e Lazzari (2018), a proteção previdenciária da maternidade sempre ocupou posição consolidada no sistema da Seguridade Social, enquanto a licença-paternidade permaneceu, durante décadas, como direito eminentemente trabalhista, sem benefício previdenciário correspondente. A criação do salário-paternidade rompe essa tradição histórica e amplia a participação da Previdência Social na proteção da parentalidade, aproximando os regimes jurídicos da maternidade e da paternidade.

Da mesma forma, Agostinho (2020) observa que a Constituição de 1988 assegurou apenas cinco dias de licença-paternidade como norma transitória, ao passo que a licença-maternidade recebeu disciplina constitucional e previdenciária muito mais abrangente. A nova lei corrige parcialmente essa assimetria ao reconhecer que a proteção da criança e da família exige participação ativa de ambos os genitores durante os primeiros dias de convivência.

3.1 o objeto da lei nº 15.371/2026

O art. 1º da Lei nº 15.371/2026 evidencia que o legislador optou por disciplinar simultaneamente três aspectos distintos: a regulamentação da licença-paternidade prevista constitucionalmente, a criação do salário-paternidade como benefício previdenciário e a harmonização das normas trabalhistas e previdenciárias relacionadas à proteção da família.

Essa técnica legislativa demonstra que o instituto deixa de ser compreendido apenas como hipótese de ausência justificada ao trabalho, passando a integrar o sistema brasileiro de proteção social. A partir da vigência da lei, verifica-se maior aproximação entre os benefícios destinados à maternidade e à paternidade, reforçando os princípios

da proteção integral da criança, da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável.

3.2 A ampliação das hipóteses de proteção

O art. 2º da Lei nº 15.371/2026 promove significativa ampliação do campo de incidência da licença-paternidade ao assegurar o benefício não apenas em decorrência do nascimento de filho biológico, mas também nas hipóteses de adoção, guarda judicial para fins de adoção, parto antecipado e falecimento da mãe, observadas as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 8.213/1991. Ao estender a proteção às famílias adotivas e contemplar situações excepcionais que demandam maior participação do pai ou responsável legal nos cuidados iniciais da criança, o legislador reafirma o princípio da proteção integral e reconhece a diversidade das configurações familiares existentes na sociedade contemporânea.

Essa ampliação revela inequívoca influência da evolução jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal, especialmente do julgamento do Recurso Extraordinário nº 778.889/PE, no qual a Corte reconheceu a necessidade de tratamento isonômico entre filiação biológica e adotiva, assegurando igualdade de proteção às crianças independentemente da origem da filiação e reafirmando os princípios da dignidade da pessoa humana, da prioridade absoluta da criança e do melhor interesse do menor (Brasil; STF, 2016).

Outro avanço importante consiste na exigência legal de que o pai participe efetivamente dos cuidados da criança durante o período de afastamento, proibindo o exercício de qualquer atividade remunerada. Trata-se de inovação semelhante à já existente para a licença-maternidade, evidenciando que a finalidade da licença não possui caráter recreativo ou meramente assistencial ao trabalhador, mas objetiva assegurar a convivência familiar e o desenvolvimento infantil.

Uma das principais inovações introduzidas pela Lei nº 15.371/2026 está prevista em seu art. 4º, que estabelece, pela primeira vez no ordenamento jurídico brasileiro, uma estabilidade provisória específica para o empregado em gozo de licença-paternidade. Nos termos da norma, fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o início da fruição da licença até um mês após o seu término, assegurando ao trabalhador maior segurança jurídica para exercer plenamente suas responsabilidades parentais.

Além disso, o parágrafo único do dispositivo prevê que, caso ocorra a rescisão contratual após a comunicação da futura licença ao empregador e antes do início de sua fruição, frustrando o exercício desse direito, o período correspondente deverá ser indenizado em dobro. A inovação aproxima a proteção conferida ao pai

daquela tradicionalmente assegurada à empregada gestante, fortalecendo a efetividade dos princípios constitucionais da proteção à família, da paternidade responsável, da convivência familiar e da proteção integral da criança. Ao mesmo tempo, a medida busca coibir práticas discriminatórias relacionadas ao exercício da parentalidade, reduzindo o risco de dispensas motivadas pelo afastamento temporário do empregado e promovendo maior equilíbrio entre as responsabilidades familiares e as relações de trabalho.

3.3 A criação do salário-paternidade

Sob a perspectiva previdenciária, a principal inovação promovida pela Lei nº 15.371/2026 consiste na instituição do salário-paternidade como benefício integrante do Regime Geral de Previdência Social, suprimindo uma lacuna histórica do sistema brasileiro de proteção social. Para tanto, a norma introduziu os arts. 73-A a 73-H na Lei nº 8.213/1991, disciplinando o benefício de forma semelhante à sistemática já consolidada para o salário-maternidade. A legislação estabelece regras específicas para a concessão, o custeio e o pagamento do benefício aos diversos segurados da Previdência Social, contemplando empregados, trabalhadores avulsos, empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados facultativos, segurados especiais e trabalhadores desempregados que mantenham a qualidade de segurado.

Essa uniformização representa importante avanço na proteção previdenciária da parentalidade, aproximando os regimes jurídicos da maternidade e da paternidade e fortalecendo os princípios constitucionais da isonomia, da proteção à família e da corresponsabilidade parental, ao reconhecer que ambos os genitores desempenham papel fundamental no desenvolvimento e nos cuidados iniciais da criança. Conforme lecionam Castro e Lazzari (2018), historicamente a licença-paternidade permaneceu dissociada da proteção previdenciária, sendo custeada exclusivamente pelo empregador. A criação do salário-paternidade modifica essa lógica histórica ao inserir definitivamente a proteção da paternidade no âmbito da Previdência Social.

3.4 A criação do salário-paternidade – progressividade da licença

Sob a perspectiva previdenciária, a principal inovação promovida pela Lei nº 15.371/2026 consiste na instituição do salário-paternidade como benefício integrante do Regime Geral de Previdência Social, suprimindo uma lacuna histórica do sistema brasileiro de proteção social. Para tanto, a norma introduziu os arts. 73-A a 73-H na Lei nº 8.213/1991, disciplinando o benefício em moldes semelhantes aos já consolidados para o salário-maternidade.

A legislação estabelece regras específicas para a concessão, o custeio e o pagamento do benefício aos diversos segurados da Previdência Social, contemplando empregados, trabalhadores avulsos, empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados facultativos, segurados especiais e trabalhadores desempregados que mantenham a qualidade de segurado. Dessa forma, a proteção previdenciária deixa de se restringir à maternidade e passa a reconhecer expressamente a paternidade como contingência social merecedora de tutela pelo sistema previdenciário.

A uniformização do regime jurídico entre salário-maternidade e salário-paternidade representa importante avanço na efetivação dos princípios constitucionais da isonomia, da proteção à família e da corresponsabilidade parental. Conforme lecionam Castro e Lazzari (2018), a licença-paternidade permaneceu historicamente dissociada da proteção previdenciária, sendo o afastamento remunerado custeado exclusivamente pelo empregador, diferentemente do que ocorre com o salário-maternidade, tradicionalmente financiado pela Previdência Social.

A criação do salário-paternidade rompe essa lógica histórica ao incorporar definitivamente a proteção da paternidade ao sistema da Seguridade Social, aproximando os regimes jurídicos destinados aos dois genitores e reconhecendo que a participação do pai nos cuidados iniciais da criança constitui direito social de relevante interesse público.

Tabela 1 – Cronograma progressivo de implementação do benefício¹

Período	Duração da licença-paternidade
Até 31/12/2026	5 dias (regra anterior)
A partir de 01/01/2027	10 dias
A partir de 01/01/2028	15 dias
A partir de 01/01/2029*	20 dias

Fonte: Elaborado pelos Autores com base na Lei nº 15.371/2026.

Outra inovação de grande relevância introduzida pela Lei nº 15.371/2026 refere-se à implementação gradual da ampliação da licença-paternidade.

¹ *O prazo de vinte dias dependerá do cumprimento das metas fiscais previstas na Lei de Diretrizes Orçamentárias, conforme os §§ 1º e 2º do art. 11.

Diferentemente de estabelecer imediatamente o período definitivo de vinte dias, o legislador optou por um modelo progressivo de implementação, previsto no art. 11 da lei, segundo o qual a licença terá duração de dez dias a partir de 1º de janeiro de 2027, quinze dias a partir de 1º de janeiro de 2028 e vinte dias a partir de 1º de janeiro de 2029, observada a condição de cumprimento das metas fiscais estabelecidas na Lei de Diretrizes Orçamentárias. Caso essas metas não sejam atingidas, a ampliação para vinte dias será postergada para o segundo exercício financeiro subsequente ao efetivo cumprimento dos parâmetros fiscais definidos pela legislação.

Essa técnica legislativa evidencia a preocupação do legislador em compatibilizar a ampliação dos direitos sociais com os princípios da responsabilidade fiscal e do equilíbrio financeiro da Seguridade Social. Ao condicionar a implementação integral da licença-paternidade ao desempenho das metas fiscais, a lei procura harmonizar a expansão da proteção social com a sustentabilidade financeira do sistema previdenciário, em consonância com o art. 195 da Constituição Federal. Trata-se de solução que busca conciliar a efetivação de um novo direito social com a preservação do equilíbrio atuarial da Previdência Social, demonstrando que a concretização dos direitos fundamentais pode ser realizada de forma gradual, sem desconsiderar as limitações orçamentárias e os compromissos de responsabilidade fiscal assumidos pelo Estado brasileiro.

3.5 Inclusão, proteção integral e corresponsabilidade parental

A Lei nº 15.371/2026 também promove significativo avanço na proteção conferida às famílias em situação de maior vulnerabilidade, ao reconhecer que determinadas circunstâncias demandam maior dedicação dos responsáveis durante os primeiros momentos de convivência com a criança ou o adolescente. Nesse sentido, o art. 12 estabelece que, nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período da licença-paternidade será acrescido de um terço, considerando as necessidades específicas de cuidado, adaptação e acompanhamento que essas situações frequentemente exigem. A medida demonstra sensibilidade do legislador em relação ao princípio da proteção integral da criança e da pessoa com deficiência, assegurando aos pais tempo adicional para oferecer os cuidados indispensáveis ao desenvolvimento físico, emocional e social do filho (Brasil; 1988; 2026).

Além disso, a legislação introduz mecanismos destinados a assegurar que a licença-paternidade cumpra efetivamente sua finalidade protetiva. Os arts. 2º, §§ 3º a 5º, e 73-H da Lei nº 8.213/1991 preveem a possibilidade de suspensão, cessação ou

indeferimento da licença e do salário-paternidade quando houver elementos concretos que indiquem a prática de violência doméstica ou familiar ou de abandono material pelo pai em relação à criança ou ao adolescente sob sua responsabilidade.

Ao vincular a manutenção do benefício ao exercício responsável da parentalidade, a norma evidencia que a licença-paternidade não constitui apenas um direito subjetivo do trabalhador, mas um instrumento jurídico voltado primordialmente à proteção da criança e ao fortalecimento dos vínculos familiares. Sob essa perspectiva, o instituto assume natureza de política pública de proteção integral, em consonância com o art. 227 da Constituição Federal, com o Estatuto da Criança e do Adolescente e com os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil em matéria de direitos humanos e proteção à infância.

Tabela 2 – Quadro comparativo do salário-paternidade anterior e após a nova legislação.

Aspecto	Antes da Lei 15.371/2026	Após a Lei 15.371/2026
Licença-paternidade	5 dias (regra geral)	20 dias (implementação gradual)
Natureza jurídica	Direito trabalhista	Direito trabalhista e previdenciário
Salário-paternidade	Não existia	Benefício previdenciário
Estabilidade provisória	Não havia previsão geral	Até um mês após o término da licença
Adoção	Proteção limitada	Equiparação ao nascimento
Criança com deficiência	Não havia ampliação	Acréscimo de 1/3 da licença
Falecimento da mãe	Regras esparsas	Disciplina expressa
Custeio	Predominantemente empregador	Participação da Previdência Social
Programa Empresa Cidadã	Principal forma de ampliação	Mantido como complemento de incentivo fiscal

Fonte: Elaborado pelos Autores com base na Lei nº 15.371/2026.

A tabela 2 evidencia que a Lei nº 15.371/2026 promoveu uma profunda reformulação do regime jurídico da licença-paternidade ao ampliar progressivamente o período de afastamento e integrar a proteção trabalhista com a previdenciária. A transição de cinco para vinte dias demonstra que o legislador reconheceu a

necessidade de fortalecer a participação do pai nos cuidados iniciais da criança, aproximando o ordenamento jurídico brasileiro das tendências internacionais voltadas à corresponsabilidade parental e à proteção da primeira infância. A opção pela implementação gradual também revela preocupação com a sustentabilidade financeira da Previdência Social e com o equilíbrio das contas públicas, condicionando a ampliação integral ao cumprimento das metas fiscais previstas na Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Outro aspecto de grande relevância diz respeito à consolidação da proteção jurídica da família por meio da harmonização entre a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 8.213/1991. A criação do salário-paternidade, a estabilidade provisória do empregado durante e após a licença, a ampliação das hipóteses de concessão para adoção, guarda judicial e parto antecipado, bem como a previsão de prorrogação da licença nos casos de nascimento ou adoção de criança com deficiência, demonstram que a legislação passou a compreender a paternidade como elemento essencial da proteção integral da criança e não apenas como um direito individual do trabalhador.

Merece especial destaque, ainda, a manutenção e a integração do disposto no art. 392-B da Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) segundo o qual, em caso de falecimento da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o direito de usufruir integralmente da licença-maternidade ou do período remanescente a que a mãe teria direito, ressalvadas as hipóteses de falecimento ou abandono da criança. Essa previsão reforça o princípio da continuidade da proteção à infância, assegurando que o recém-nascido não permaneça desassistido em um momento de extrema vulnerabilidade.

A Lei nº 15.371/2026 fortalece essa lógica protetiva ao criar mecanismos equivalentes no âmbito previdenciário, especialmente por meio da nova redação do art. 71-B da Lei nº 8.213/1991 (Brasil, 1991), permitindo a continuidade do benefício quando houver substituição do responsável legal pela criança. Assim, observa-se uma evolução do paradigma jurídico, que deixa de centrar a proteção exclusivamente na figura materna para priorizar o melhor interesse da criança, a corresponsabilidade parental e a preservação da convivência familiar, em consonância com o art. 227 da Constituição Federal e com o Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1988; 1990).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da Lei nº 15.371/2026 evidencia que a regulamentação da licença-paternidade representa um dos mais relevantes avanços da legislação trabalhista e previdenciária brasileira desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Ao regulamentar o inciso XIX do art. 7º da Constituição, instituir o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e promover alterações na Consolidação das Leis do

Trabalho, na Lei nº 8.212/1991, na Lei nº 8.213/1991 e na Lei nº 11.770/2008, o legislador conferiu tratamento jurídico mais abrangente à proteção da parentalidade, superando a histórica limitação da licença-paternidade ao período de cinco dias previsto no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Os resultados da pesquisa demonstram que a nova legislação fortalece a proteção social dos trabalhadores ao incorporar a paternidade como contingência expressamente amparada pela Previdência Social, aproximando o regime jurídico do salário-paternidade ao já consolidado salário-maternidade. Essa mudança rompe com a lógica histórica que atribuía ao empregador o custeio exclusivo do afastamento do pai e reafirma o papel da Seguridade Social na proteção da família, da infância e dos direitos fundamentais sociais. Sob essa perspectiva, a criação do salário-paternidade representa não apenas inovação legislativa, mas também importante concretização dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da proteção integral da criança, da paternidade responsável e da solidariedade social.

A pesquisa também permitiu verificar que a ampliação gradual da licença-paternidade, a instituição da estabilidade provisória do empregado, a extensão do benefício às hipóteses de adoção, guarda judicial para fins de adoção, parto antecipado e falecimento da mãe, bem como a previsão de proteção diferenciada às famílias de crianças e adolescentes com deficiência, revelam uma mudança de paradigma na compreensão jurídica da parentalidade. A licença-paternidade deixa de representar simples hipótese de afastamento remunerado do trabalho para assumir natureza de instrumento de proteção da criança, fortalecimento da convivência familiar e promoção da corresponsabilidade entre os genitores.

Sob o enfoque das políticas públicas, a Lei nº 15.371/2026 também contribui para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, especialmente do ODS 5, ao incentivar maior equilíbrio na divisão das responsabilidades familiares e reduzir fatores estruturais que historicamente penalizam a inserção e a permanência das mulheres no mercado de trabalho, e do ODS 8, ao fortalecer a proteção social dos trabalhadores e ampliar as condições para a promoção do trabalho decente. Embora a ampliação da licença-paternidade, por si só, não elimine as desigualdades de gênero, ela constitui importante instrumento de transformação cultural ao reconhecer que o cuidado com os filhos deve ser compartilhado entre pai e mãe, contribuindo para relações familiares e laborais mais equitativas.

Por outro lado, a opção legislativa pela implementação gradual da ampliação da licença-paternidade, condicionada ao cumprimento das metas fiscais previstas na Lei de Diretrizes Orçamentárias, demonstra a preocupação do legislador em compatibilizar a expansão dos direitos sociais com a responsabilidade fiscal e com a sustentabilidade financeira da Seguridade Social. Trata-se de solução que procura conciliar a efetivação de novos direitos fundamentais com os limites orçamentários do Estado, preservando

o equilíbrio financeiro previsto no art. 195 da Constituição Federal.

Conclui-se, portanto, que a Lei nº 15.371/2026 representa um marco na evolução da proteção jurídica da família e da parentalidade no Brasil. Ainda que sua implementação integral ocorra de forma progressiva, a nova disciplina fortalece a atuação da Previdência Social, amplia a tutela constitucional da criança e promove maior equilíbrio entre as responsabilidades parentais, aproximando o ordenamento jurídico brasileiro das tendências internacionais de proteção social e dos compromissos assumidos pelo país em matéria de direitos humanos e desenvolvimento sustentável. Permanecem, contudo, desafios relacionados à regulamentação administrativa do benefício, à efetividade de sua implementação, à adaptação das relações de trabalho e à avaliação de seus impactos sociais e econômicos. Tais aspectos revelam a necessidade de futuras pesquisas empíricas e jurídicas capazes de acompanhar a aplicação da nova legislação, seus reflexos na proteção da família e sua contribuição para a consolidação de uma cultura de corresponsabilidade parental e de efetivação dos direitos sociais.

REFERÊNCIAS

AGOSTINHO, Theodoro. **Manual de direito previdenciário**. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 416 p.

BRASIL. Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026. Dispõe sobre a licença-paternidade; institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 31 mar. 2026. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/l15371.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 7 maio 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943]. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, DF:

Presidência da República, [2026]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 16 jul. 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e à prorrogação da licença-paternidade. **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 10 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília: Comissão Nacional para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 1 jul. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 778.889/RJ. Relator: Ministro Luís Roberto Barroso. Brasília, DF, 10 de março de 2016. **Casos Relevantes**: Licença Adotante. Brasília: STF, 2016. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/publicacaoBOInternet/anexo/link_download/casos_relevantes/pt/RE_778889.pdf. Acesso em: 1 jul. 2026.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário**. 21. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **ODS 8**: trabalho decente e crescimento econômico. Brasília, DF: IPEA, [2026]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>. Acesso em: 1 jul. 2026.

NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova York: Organização das Nações Unidas, 2015. Disponível em: <https://sdgs.un.org/2030agenda>. Acesso em: 1 jul. 2026.

PORTO, Rafael Vasconcelos; ARAUJO, Gustavo Beirão. **Manual de direito previdenciário**. Indaiatuba: Editora Foco, 2024. 1 e-book (ePUB).

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório do Desenvolvimento Humano 2019: além da renda, além das médias, além do presente: desigualdades no desenvolvimento humano no século XXI**. Nova York: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2019. Disponível em: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2019>.

SANTOS, Marisa Ferreira dos. **Direito previdenciário esquematizado**. Coordenação de Pedro Lenza. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020. 816 p. (Coleção esquematizado).

SILVEIRA, Eduardo Monteiro. **A busca pela diminuição da desigualdade de gênero no mercado de trabalho brasileiro: licença parental, uma alternativa ao atual modelo da licença-maternidade e licença-paternidade no Brasil**. 2021. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/1884/71178>. Acesso em: 1 jul. 2026.

WEIRICH, Samuel Felipe; NERES, Marcela Abbado. O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO E A PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR SEGUNDO A PERSPECTIVA DOS DIREITOS HUMANOS E DO 8º OBJETIVO PARA O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 1–14, 2026a. DOI: 10.51891/rease.v12i1.23631. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/23631>. Acesso em: 1 jul. 2026.

WEIRICH, Samuel Felipe; NERES, Marcela Abbado. DIREITOS SOCIAIS DOS TRABALHADORES, PREVIDÊNCIA, E DIREITOS HUMANOS SEGUNDO O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 1–12, 2026b. DOI: 10.51891/rease.v12i1.23636. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/23636>. Acesso em: 1 jul. 2026.