

NOTA TÉCNICA n. 03/2026

DIRETORIA CIENTÍFICA

**ANÁLISE NORMATIVA E CRÍTICA
DA LEI Nº 15.371/2026
(LICENÇA-PATERNIDADE)**

IBDP20  **anos**

Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário

NOTA TÉCNICA n. 03/2026 - DIRETORIA CIENTÍFICA
ANÁLISE NORMATIVA E CRÍTICA DA LEI Nº 15.371/26

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	Erro! Indicador não definido.
2. ANÁLISE DA LEI 15.371/26	4
2.1. PERSPECTIVA NORMATIVA	4
2.1.1. EIXO TRABALHISTA.....	4
2.1.2. EIXO PREVIDENCIÁRIO.....	6
2.1.3. PRORROGAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO	8
2.2. PERSPECTIVA CRÍTICA	8
3. RECOMENDAÇÕES.....	12
4. REFERÊNCIAS.....	14
5. APÊNDICE.....	17

RESUMO: A presente Nota Técnica analisa a Lei 15.371/26 que dispôs sobre a licença-paternidade e criou o benefício de salário-paternidade, alterando dispositivos da CLT (Decreto-Lei 5.452/43) e das Leis 8.212/91, 8.213/91, 11.770/08. A nova legislação impacta diretamente o mundo do trabalho e cria um novo benefício previdenciário, equalizando aspectos importantes das relações sociais. Trata-se de norma resultante do julgamento da ADO 20/DF, julgada pelo STF, que reconheceu a omissão legislativa acerca da regulamentação de norma transitória prevista na Constituição Federal. O exame compreende uma análise normativa dos dispositivos e uma análise crítica sobre o assunto. Ao final, recomendações são apresentadas com vistas a aperfeiçoar pontos relevantes identificados.

1. INTRODUÇÃO

O advento da Lei 15.371/2026 tem por contexto a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 20/DF, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS) perante o Supremo Tribunal Federal (STF), questionando a omissão do Congresso Nacional em regulamentar a licença-paternidade prevista no art. 7º, XIX, da Constituição Federal.

Embora a Constituição de 1988 garantisse o direito à licença-paternidade, a regulamentação desse direito foi postergada para lei posterior, que definiria a duração do benefício e as demais regras conexas pertinentes. Essa definição não havia sido promovida pelo Poder Legislativo e, em razão dessa ausência arrastada ao longo dos anos, vinha sendo aplicado o prazo transitório de apenas 5 dias previsto no art. 10, §1º, do ADCT.

No julgamento da ADO 20/DF, que foi concluído em 14/12/2023, o STF reconheceu que essa situação caracterizava omissão inconstitucional do Poder Legislativo, pois já se passavam mais de 35 anos sem a edição da lei regulamentadora. Assim, a Corte Suprema determinou que o Congresso Nacional regulamentasse a matéria em 18 meses destacando que, se isso não ocorresse, o próprio STF estabeleceria as regras do benefício.

Oportuno ressaltar o quanto ressaltado pelo Ministro Edson Fachin, redator do acórdão, em seu voto: as políticas públicas voltadas à economia do cuidado com os filhos são essenciais para promover a equidade de gênero, contribuindo a um só tempo para a saúde mental dos pais e mães; o melhor interesse da criança; e a diminuição dos impactos do nascimento de um(a) filho(a) na carreira das mulheres.

A nova legislação está inserida em um contexto de decisões advindas da Suprema Corte que atendem aos objetivos realçados pelo Ministro, merecendo destaque: a ADI 1.946, responsável por definir que o salário-maternidade não está incluído no teto geral da Previdência Social; a ADI 5.938, que avançou na proteção da gestante e da lactante em atividades insalubres; o RE 778.889, em que se reconheceu a equiparação da licença-adoptante à gestante; o RE 1.348.854 que estendeu o direito da licença maternidade ao pai servidor público em família monoparental; a ADI 6.327, que postergou o início da contagem da licença-maternidade para a alta hospitalar do recém-nascido (ou da mãe, o que se der por último); o RE 1.211.446, que reconheceu o direito às licenças parentais em uniões homoafetivas; e, por fim, às ADI's 2.110 e 2.111, em que se reconheceu a inconstitucionalidade da exigência de carência para as seguradas contribuintes individuais, especiais e facultativas¹.

¹ MIRANDA, Ana Cristina Ferreira de; DIAS NETA; Vellêda Bivar Soares. O Conceito de Cuidado e Perspectiva de Gênero nos julgamentos da seguridade Social. IN: SANTOS, Sthefany Felipp dos (Org.); PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia; FACHIN, Melina; BARBOUR, Vivian (Coord.). *Proteção Jurídica dos Cuidados*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2025. P. 258.

Dessa maneira, a promulgação da Lei nº 15.371/26 supre a omissão legislativa reconhecida pelo STF na ADO 20/DF, ao regulamentar a licença-paternidade prevista no art. 7º, XIX, da Constituição Federal, alterando dispositivos da CLT (Decreto-Lei 5.452/43), das Leis 8.212/91, 8.213/91 e 11.770/08, inserindo-se em um conjunto de decisões e normas que visam garantir especial proteção à família (art. 226 da CF), à infância (arts. 6º e 203, da CF) e à igualdade material entre homens e mulheres (art. 5º, I, da CF).

2. ANÁLISE DA LEI 15.371/26 (LICENÇA-PATERNIDADE)

2.1. PERSPECTIVA NORMATIVA

A regulamentação da licença-paternidade, advinda com a Lei 15.371/26, pode ser realizada a partir de **dois eixos principais**, que guardam relação entre si: trabalhista e previdenciário. Somados a esses eixos, inserem-se os dispositivos que tratam de hipóteses de prorrogação e implementação dessa regulamentação, merecendo atenção pontual. A análise comparada da redação de cada dispositivo poderá ser consultada no apêndice que consta ao final desta Nota Técnica, cuja elaboração teve por objetivo permitir a rápida conferência das mudanças entre as duas redações.

2.1.1. EIXO TRABALHISTA

No caso do empregado celetista, a licença-paternidade é concedida em razão de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente (art. 2º, § 1º), sendo estes os fatos geradores que marcam o termo inicial da licença. O direito à licença é assegurado mesmo que haja parto antecipado ou óbito da mãe (art. 2º, § 6º).

Trata-se de clara hipótese de **interrupção do contrato de trabalho**, tendo em vista que o afastamento ocorre sem prejuízo do emprego e do salário e que é assegurado, ao empregado, o retorno à função então exercida. Durante esse período, é vedado ao empregado exercer qualquer atividade remunerada, havendo dever expresso de se dedicar aos cuidados e à convivência com a criança ou adolescente (art. 2º, § 2º). Assim, percebe-se que a norma garante o afastamento para que haja

atenção exclusiva ao cuidado no ambiente familiar, vedando que o período seja utilizado para outra finalidade.

Nos casos em que houver elementos que indiquem a existência de violência doméstica ou familiar pelo pai, bem como em caso de abandono material em relação à criança ou ao adolescente, a licença-paternidade poderá ser indeferida, suspensa ou cessada (art. 2º, §§ 3º, 4º e 5º), nos termos de ato do Poder Executivo que regulamentará a questão.

Em relação ao procedimento, o empregado deverá notificar o empregador com antecedência mínima de 30 dias, munido de atestado médico que sinalize a data possível do parto ou de certidão judicial que indique previsão do termo judicial da guarda (art. 3º, § 1º). Ressalva-se o caso de parto antecipado, quando o afastamento deverá ser imediato e o empregado tem a obrigação de comunicar o mais rápido possível a situação, apresentando posteriormente a referida documentação pertinente (art. 3, § 3º).

Há garantia provisória de emprego correspondente a um mês após o término da licença, vale dizer, o empregado não pode ser mandado embora sem justa causa desde o início da fruição da licença até um mês depois de ela terminar. Caso isso aconteça, o trabalhador tem direito a receber indenização correspondente a dois meses, ou seja, em dobro (art. 4º).

A lei também altera o art. 134, §§ 4º e 5º, da CLT com vistas a permitir que o empregado tenha direito a gozar férias logo após a licença-paternidade, desde que comunique o empregador com 30 dias de antecedência, ressalvado, também nessa situação, o caso de parto antecipado.

Na senda do quanto definido pelo STF na ADI 6.327, a lei inseriu o art. 392, § 8º, na CLT, que prorroga a duração da licença-paternidade pelo período equivalente ao da internação hospitalar quando comprovado nexos com a necessidade de internação e o parto. Nessa situação, o prazo volta a correr a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido – o que acontecer por último. A título de exemplo, se o nascimento ocorrer em 10 de janeiro e, em decorrência de complicações do parto, o recém-nascido permanecer internado até 26 de janeiro, enquanto a mãe obtiver alta apenas em 29 de janeiro, o prazo da licença-paternidade será retomado a partir desta última data. A solução busca assegurar efetividade material ao instituto, impedindo

que o período de afastamento seja absorvido integralmente pela internação hospitalar, em circunstância delicada que tem nítido caráter imprevisível.

Considerando se tratar de uma proteção voltada à família (art. 226 da CF) e, especialmente, à criança, a licença é extensível a quem assumir os deveres parentais, caso aconteça o óbito do pai ou da mãe (art. 392-B, da CLT), por igual período ou pelo tempo restante (o que for maior) – seja da licença-maternidade, seja da licença-paternidade. Excepciona-se apenas no caso de falecimento da própria criança ou de seu abandono.

Além disso, a nova lei prevê a equiparação (art. 392-D da CLT) com a licença-maternidade em três hipóteses: ausência materna no registro civil de nascimento da criança; adoção; e obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas para o pai. Destaca-se que a equivalência compreende não somente o período de duração (120 dias), mas também engloba a estabilidade gestacional de 12 meses prevista no art. 391-A da CLT.

Durante o afastamento, o empregado terá direito a receber o valor integral do salário e, quando este for variável, à quantia correspondente à média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho. Embora o texto remeta a “salário”, o dispositivo também considera os “direitos e vantagens adquiridos”, de sorte que a remuneração do empregado deverá ser preservada durante o período de afastamento. Além disso, o empregado tem a garantia de ser revertido à função ocupada antes do seu afastamento (art. 393 da CLT).

2.1.2. EIXO PREVIDENCIÁRIO

A Lei nº 15.371/26 altera dois dispositivos da Lei 8.212/91 (arts. 28, § 9º, “a”, e 89, § 11): o primeiro, que garante a integração do salário-paternidade no salário-de contribuição (assim como o salário-maternidade); e o segundo, que estabelece que o procedimento de reembolso pertinente obedece aos trâmites do processo administrativo fiscal (Decreto 70.235/72). Esses dois dispositivos ilustram a tônica da norma de equiparar, em termos operacionais, a licença-paternidade à licença-maternidade.

Em relação à Lei 8.213/91, que dispõe sobre o Plano de Benefícios da Previdência Social, as alterações são mais sensíveis, à altura da mudança veiculada na nova legislação, porquanto cria-se o benefício de salário-paternidade. Embora seja

um novo benefício, seu paralelismo com o salário-maternidade é evidente, mantendo-se o mesmo regime já previsto em lei, tais como a não aplicabilidade do sistema de salário-de-benefício para apuração do seu valor (art. 28).

Da mesma forma, garante-se o direito ao benefício em caso de falecimento do segurado que faria jus ao benefício, inclusive nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, calculando-se o valor, assim como no caso do benefício materno, a depender do tipo de segurado: remuneração integral (empregado e trabalhador avulso); último salário de contribuição (doméstico); 1/12 da soma dos últimos 12 salários apurados em até 15 meses (contribuinte individual, facultativo e desempregado); e salário-mínimo (segurado especial).

Inova, porém, ao inserir o § 4º no art. 71-B: se do mesmo fato gerador concorrerem os benefícios de salário-maternidade e paternidade, assegura-se o recebimento daquele de maior valor. Essa previsão se harmoniza, assim, ao já reconhecido direito ao melhor benefício, que decorre de interpretação sistemática das normas previdenciárias e é consagrado no Tema 334 de repercussão geral do STF.

O benefício do salário-paternidade é instituído no art. 73-A e observa, no que couber, as mesmas regras do salário-maternidade (§ 1º). O já destacado paralelismo com o benefício materno também é evidenciado em relação aos requisitos da licença-paternidade, vistos acima. Vale dizer, trata-se de um benefício pago pela Previdência Social (art. 73-E), mas que se assemelha ao direito trabalhista veiculado pela novel legislação.

Nesse sentido, regras referentes a guarda judicial e adoção (art. 73-B); equivalência (inclusive quanto à duração) com o benefício de salário-maternidade (art. 73-B, § 3º); hipóteses de suspensão (art. 73-C), cessação e indeferimento nos casos de violência doméstica (art. 73-H); prorrogação em caso de internação hospitalar (art. 73-G); e valor do benefício (art. 73-E, I a III), inclusive quanto à garantia do valor de um salário-mínimo (art. 73-E, § 2º), são semelhantes às regras já conhecidas para o salário-maternidade e para a licença-maternidade.

Da mesma maneira, a acumulação dos benefícios parentais é permitida: caso o nascimento, adoção ou guarda judicial para fins de adoção ensejar o pagamento de benefício para pai e mãe, estes serão acumuláveis e recebidos de forma simultânea (art. 73-F). Por outro lado, a norma proíbe expressamente o recebimento de auxílio-reclusão quando houver recebimento de salário-paternidade (art. 80).

Por fim, quanto ao eixo previdenciário merece destaque a figura do Micro Empreendedor Individual (MEI): como empregador, caso tenha contratado um funcionário, este empregado fará jus ao salário-paternidade que será pago diretamente pela Previdência Social (assim como o trabalhador avulso, consoante art. 73-D, § 3º). Noutro giro, sendo o MEI enquadrado como contribuinte individual, também fará jus ao benefício (art. 73-E, III), que será igualmente custeado pelo INSS.

2.1.3. PRORROGAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO

Em relação às hipóteses de prorrogação, duas merecem destaque apartado. A primeira, quando a empresa for optante do Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/08), caso em que os empregados contarão com a prorrogação de mais 15 dias na duração da licença-paternidade (que se somam ao período obrigatório por lei). Por exemplo, se a licença for de 10 dias, o empregado fará jus à prorrogação por mais 15 dias, totalizando 25 dias de afastamento.

A segunda hipótese diz respeito ao nascimento ou adoção (de criança ou adolescente) com deficiência, situação em que a duração da licença deverá ser acrescida de 1/3 (um terço). Nesse caso, se a licença a ser usufruída for de 15 dias, 5 dias deverão ser acrescidos, ou seja, o pai terá direito a usufruir de uma licença pelo período total de 20 dias.

Por fim, ressalta-se que a lei estabelece uma regra de transição, consubstanciada em uma implementação gradual: 10 (dez) dias, a partir de 01/01/2027 (data de entrada em vigor da norma); 15 (quinze) dias, a partir de 01/01/2028; e 20 (vinte) dias, a partir de 01/01/2029. Além disso, a implementação dos 20 dias (2029) dependerá de se alcançar a meta fiscal prevista na LDO referente ao segundo ano (2028), considerando o intervalo de tolerância previsto na Lei de Responsabilidade Fiscal. Dessa maneira, esse cronograma de cumprimento depende efetivamente do atingimento de requisitos orçamentários, trazendo uma previsão que poderá ser alterada a depender da situação fiscal do país nos próximos anos.

2.2. PERSPECTIVA CRÍTICA

Dados publicados pelo Ministério do Trabalho e Emprego no Boletim “Mulheres no Mercado de Trabalho”, considerando o período de 2012 a 2024, evidenciam que as mulheres no Brasil participam menos da força de trabalho e estão mais expostas à desocupação. Além disso, verifica-se que há uma desproporção no trabalho sem carteira assinada, familiar auxiliar e doméstico, destacando-se que, neste último, há forte concentração nas categorias com e sem carteira de trabalho, conforme ilustra a tabela abaixo:

TABELA 1: Total de ocupados por posição na ocupação e sexo, Brasil – 2012 e 2024

Posição na ocupação:	2012				2024			
	Total	Homens	Mulheres	% de mulheres	Total	Homens	Mulheres	% de mulheres
Conta-própria	62.505	44.032	18.473	29,6%	57.852	38.669	19.183	33,2%
Empregado no setor privado com carteira de trabalho assinada	82.942	52.862	30.080	36,3%	68.574	40.785	27.789	40,5%
Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada	31.661	22.275	9.386	29,6%	30.629	20.884	9.745	31,8%
Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada	3.529	1.533	1.996	56,6%	3.042	1.223	1.819	59,8%
Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada	7.146	2.734	4.412	61,7%	8.899	3.019	5.880	66,1%
Empregador	8.802	6.425	2.377	27,0%	8.839	6.112	2.727	30,9%
Militar e servidor estatutário	21.166	9.202	11.964	56,5%	17.366	7.409	9.957	57,3%
Trabalhador doméstico com carteira de trabalho assinada	4.713	606	4.107	87,1%	3.037	524	2.513	82,7%
Trabalhador doméstico sem carteira de trabalho assinada	11.678	762	10.916	93,5%	10.251	1.021	9.230	90,0%
Trabalhador familiar auxiliar	12.319	4.687	7.632	62,0%	4.975	1.727	3.248	65,3%
Total	246.461	145.118	101.343	41,1%	213.464	121.373	92.091	43,1%

Fonte: PNAD Contínua/IBGE.

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego².

Dados do IBGE publicados em 2021 referentes ao ano de 2019 revelam que o nível de ocupação das mulheres de 25 a 49 anos em lares com crianças de até 3 anos de idade foi de 54,6%, ao passo que o dos homens foi de 89,2% (diferença de 34,6%). Por outro lado, em lares sem crianças nesse grupo etário, o nível de ocupação feminino foi de 67,2%, enquanto o masculino foi de 83,4% (diferença de 16,2%)³.

² BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Boletim mulheres no mercado de trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, mar. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/publicacoes/boletim_mulheres_8m_20250307.pdf>. Acesso em: 2 maio 2026.

³ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 4 mar. 2021. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de>>

Esses dados revelam que o cuidado com a criação dos filhos recai sobremaneira no papel da mãe, impactando diretamente sua posição no mercado de trabalho.

Soma-se a isso que as mulheres, em média, dedicam 85% mais tempo às atividades domésticas e de cuidado do que os homens⁴ e que isso tende a se agravar com recortes mais específicos. Nesse sentido, dados do IBGE publicados em 2024 apontam que mulheres negras gastam mais tempo em tarefas domésticas do que mulheres brancas e estão mais sujeitas à informalidade⁵.

Esse cenário reverbera uma noção de que a responsabilidade pelo trabalho de cuidado deve cabe, prioritariamente, à mulher. Há desafios inclusive no reconhecimento jurídico do desempenho dessa relevante função como trabalho e não como obrigação⁶. É uma perspectiva que causa uma desproporção no recaimento da obrigação na força de trabalho feminina, trazendo consequências sensíveis: sobrecarga, dupla jornada e, por conseguinte, ausência de uma efetiva participação no mercado de trabalho, impulsionando-as para postos precarizados e informais.

Nesse contexto, a ampliação da licença-paternidade representa importante sinalização no sentido de redistribuir a dinâmica atinente ao dever de cuidado entre homens, mulheres, Estado e sociedade, promovendo uma corresponsabilização social que avança no sentido de assegurar efetiva e material igualdade de gênero. Trata-se de importante equalização que pode ser observada a partir de três dimensões: valor ético público; dever-viver; e bem-estar social indissociável da condição humana⁷.

imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>. Acesso em: 2 maio 2026.

⁴ MIRANDA, Ana Cristina Ferreira de; DIAS NETA; Vellêda Bivar Soares. O Conceito de Cuidado e Perspectiva de Gênero nos julgamentos da seguridade Social. IN: SANTOS, Sthefany Felipp dos (Org.); PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia; FACHIN, Melina; BARBOUR, Vivian (Coord.). *Proteção Jurídica dos Cuidados*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2025. P. 258.

⁵ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 8 mar. 2024. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>>. Acesso em: 2 maio 2026.

⁶ DANTAS, Henrique Braga. Quem cuida de quem cuida da gente? A insegurança previdenciária do cuidado doméstico não remunerado. IN: POLICARPO, Janaína; KIDRICKI, Tiago Beck; EINSFELD, Viviane Behrenz (Org.); *Proteção aos Direitos Previdenciários - Cidadania Viva*. 1. ed. Curitiba: Excelência Previdenciária, 2024. P. 4.

⁷ MIRANDA, Ana Cristina Ferreira de; DIAS NETA; Vellêda Bivar Soares. O Conceito de Cuidado e Perspectiva de Gênero nos julgamentos da seguridade Social. IN: SANTOS, Sthefany Felipp dos (Org.);

A Lei nº 15.371/2026 representa um avanço normativo relevante ao regulamentar, ainda que tardiamente, a licença-paternidade prevista no art. 7º, XIX, da Constituição Federal e ao instituir o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social. O diploma ajuda a superar o quadro anterior de baixa densidade regulatória, em que um direito fundamental de matriz constitucional permanecia operacionalizado, por décadas, a partir de solução transitória e insuficiente, de apenas cinco dias. Sob esse aspecto, a lei corrige déficit histórico de proteção e passa a reconhecer, de forma mais explícita, a centralidade da paternidade no cuidado, na convivência familiar e na proteção integral da criança e do adolescente.

Importante registrar que a legislação se harmoniza a diretrizes internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), destacando-se: a Recomendação 165/81, que dispõe sobre os trabalhadores com encargos de família; e a Convenção 156/81 que, embora ainda não tenha sido ratificada, teve seu processo iniciado em 2023⁸. Ambas buscam orientar medidas com vistas a equilibrar a vida social com o trabalho e promover a corresponsabilidade pelo dever de cuidado de forma articulada pelos setores da sociedade.

Também merece destaque a correlação direta com a Lei nº 15.069/2024, que instituiu a Política Nacional de Cuidados com a finalidade de promover a corresponsabilização social e a divisão equitativa dessas responsabilidades entre homens e mulheres. A norma reconhece que o cuidado constitui atividade essencial à sustentação da vida, da economia e da própria organização social, além de estabelecer como objetivos a redução e a redistribuição do trabalho não remunerado – que, como visto, é historicamente atribuído às mulheres.

Além disso, verifica-se que a Lei nº 15.371/2026 evidencia o papel da Previdência Social como uma das áreas que podem atuar de forma integrada na implementação das políticas de cuidado, ao lado da saúde, da assistência social, da educação e do trabalho. Com efeito, trata-se de dever constitucional que exige para sua efetivação a cooperação e integração entre Poder Público e sociedade para, efetivamente, superar contingências sociais (art. 194 da CF). Nesse sentido, a norma demonstra como a Seguridade Social assume papel essencial na concretização da

PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia; FACHIN, Melina; BARBOUR, Vivian (Coord.). *Proteção Jurídica dos Cuidados*. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2025. P. 266.

⁸ Embora ainda não tenha sido ratificada, seu processo foi iniciado em 2023.

corresponsabilização entre Estado, famílias e sociedade, especialmente por meio de benefícios que asseguram proteção social e renda nos momentos em que a pessoa necessita trabalhar pela família, cuidando ou sendo cuidada.

Ao prever afastamento protegido, estabilidade provisória, vedação de discriminação e benefício previdenciário específico, a norma tem o mérito de reconhecer que o cuidado não consiste em uma dimensão acidental da parentalidade, mas sim em um componente jurídico relevante da própria organização familiar e da proteção social. Trata-se, portanto, de avanço compatível com a diretriz contemporânea de corresponsabilidade parental e com a progressiva valorização normativa da economia do cuidado.

Dessa maneira, a Lei nº 15.371/2026 é avanço importante, mas não exaustivo. A proteção social do cuidado exige abordagem mais ampla e estrutural, capaz de reduzir a distância entre a relevância social do cuidado e a proteção jurídica hoje conferida a quem o exerce. Assim, a lei corrige déficit histórico e inaugura um novo patamar de proteção, mas ainda não esgota os desafios jurídicos e institucionais ligados à redistribuição do cuidado, à igualdade material entre homens e mulheres e à proteção social de quem cuida. Sua plena efetividade dependerá não apenas da interpretação jurisdicional e da regulamentação administrativa, mas também da capacidade do legislador e do Estado de desenvolver agenda complementar que aprofunde a coerência do sistema e amplie o alcance material da corresponsabilidade parental.

2.3. RECOMENDAÇÕES

Embora represente um importante avanço, a nova disciplina advinda com a Lei 15.371/26 merece alguns comentários e sugestões, notadamente no que tange à sua implementação e à sua real capacidade de efetivar a proteção do bem jurídico que busca tutelar.

A primeira diz respeito à progressividade condicionada da duração da licença. A opção do legislador pelo escalonamento temporal consubstancia uma regra de transição que prestigia a segurança jurídica, princípio fundamental do Estado Democrático de Direito. É medida compreensível, sob a ótica da prudência fiscal e da adaptação institucional. Todavia, o condicionamento da terceira etapa ao cumprimento de metas fiscais introduz variável de incerteza que pode, inclusive,

fragilizar a própria segurança jurídica do regime, pois retira um aspecto importante atinente à previsibilidade. A extensão máxima do benefício passa a depender de circunstância macroeconômica estranha à natureza do direito tutelado, tensionando a medida com a lógica constitucional que inspirou a superação da omissão legislativa.

Nesse ponto, impõe-se como aperfeiçoamento desejável a reavaliação do condicionamento da fase máxima da licença ao cumprimento de meta fiscal, com vistas a estabelecer critério mais objetivo e previsível de implementação. A proteção de direito fundamental não deve permanecer excessivamente subordinada a contingências macroeconômicas que escapam à esfera de previsibilidade dos sujeitos diretamente atingidos pela norma.

Em segundo lugar, há a questão da ausência de mecanismos mais claros de efetivação do dever de cuidado. A lei corretamente estabelece que a licença-paternidade não se destina a simples afastamento formal, mas à dedicação aos cuidados e à convivência com a criança ou adolescente. Essa opção é juridicamente acertada, porque afasta qualquer leitura distorcida do instituto como benefício desvinculado de sua finalidade social. Ainda assim, a disciplina legal não define, de forma mais precisa, parâmetros mínimos para aferição do descumprimento grave desse dever, nem articula com maior densidade os critérios que poderão justificar suspensão, cessação ou indeferimento do benefício para além das hipóteses já expressamente relacionadas à violência doméstica, à violência familiar ou ao abandono material.

Por isso, mostra-se recomendável a regulamentação criteriosa do dever de cuidado durante a fruição da licença-paternidade, com definição de parâmetros mínimos para suspensão, cessação ou indeferimento do benefício, notadamente quanto à fiscalização do exercício de atividade remunerada durante o período.

Por fim, embora a criação do benefício e a ampliação do período de afastamento tenham importância jurídica e simbólica inegável, ainda guardam distância expressiva quando comparada à licença-maternidade. Isso sugere que a mudança, embora importante, permanece insuficiente, por si só, como mecanismo apto a alterar de modo mais profundo a divisão sexual do trabalho no interior das famílias. Mesmo na hipótese de plena implementação do regime de 20 dias, o desnível em relação à proteção conferida à maternidade continua significativo.

Isso não invalida o avanço trazido pela lei, mas indica que seu potencial transformador, isoladamente considerado, apresenta limitações. A norma inaugura novo patamar de reconhecimento da paternidade como dimensão de cuidado; contudo, ainda não alcança, em termos de duração e de desenho institucional, capacidade plena de reorganização das responsabilidades familiares em bases substancialmente mais simétricas, dependendo de articulação dos demais atores sociais para um equilíbrio mais efetivo.

Portanto, conclui-se que a Lei nº 15.371/2026 deve ser compreendida como um avanço normativo relevante, mas não exaustivo. O diploma representa passo importante na superação da omissão legislativa, na valorização do papel paterno e na aproximação entre tutela trabalhista, proteção previdenciária e corresponsabilidade parental. Ao mesmo tempo, preserva limitações que decorrem de sua implementação gradual, de sua assimetria interna e da ausência de instrumentos mais robustos de efetivação, dependendo da articulação do Poder Público e de iniciativas complementares para promover, efetivamente, uma igualdade material consentânea aos primados constitucionais.

3. REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 2 maio 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 2 maio 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. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm>. Acesso em: 2 maio 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. Brasília, DF: Presidência da

República, 1991. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 2 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11770.htm>. Acesso em: 2 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026. Dispõe sobre a licença-paternidade, institui o salário-paternidade e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, e a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2026. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2026/lei-15371-31-marco-2026-798908-publicacaooriginal-178711-pl.html>>. Acesso em: 2 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Boletim mulheres no mercado de trabalho. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, mar. 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/publicacoes/boletim_mulheres_8m_20250307.pdf>. Acesso em: 2 maio 2026.

DANTAS, Henrique Braga. Quem cuida de quem cuida da gente? A insegurança previdenciária do cuidado doméstico não remunerado. IN: POLICARPO, Janaína; KIDRICKI, Tiago Beck; EINSFELD, Viviane Behrenz (Org.); Proteção aos Direitos Previdenciários - Cidadania Viva. 1. ed. Curitiba: Excelência Previdenciária, 2024. P. 4.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Estatísticas de gênero: ocupação das mulheres é menor em lares com crianças de até três anos. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 4 mar. 2021. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30172-estatisticas-de-genero-ocupacao-das-mulheres-e-menor-em-lares-com-criancas-de-ate-tres-anos>>. Acesso em: 2 maio 2026.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Mulheres pretas ou pardas gastam mais tempo em tarefas domésticas, participam menos do mercado

de trabalho e são mais afetadas pela pobreza. Agência IBGE Notícias, Rio de Janeiro, 8 mar. 2024. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39358-mulheres-pretas-ou-pardas-gastam-mais-tempo-em-tarefas-domesticas-participam-menos-do-mercado-de-trabalho-e-sao-mais-afetadas-pela-pobreza>>. Acesso em: 2 maio 2026.

MIRANDA, Ana Cristina Ferreira de; DIAS NETA; Vellêda Bivar Soares. O Conceito de Cuidado e Perspectiva de Gênero nos julgamentos da seguridade Social. IN: SANTOS, Sthefany Felipp dos (Org.); PIOVESAN, Flávia; SOARES, Inês Virgínia; FACHIN, Melina; BARBOUR, Vivian (Coord.). Proteção Jurídica dos Cuidados. 1. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção n.º 156 da OIT relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: trabalhadores com responsabilidades familiares. Genebra: OIT, 23 jun. 1981. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/media/268941/download>>. Acesso em: 2 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). R165 - Recomendação sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981. Genebra: OIT, 23 jun. 1981. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/r165-recomendacao-sobre-igualdade-de-oportunidades-e-de-tratamento-para>>. Acesso em: 2 maio 2026.

Maria Fernanda Wirth
Diretora Científica

Andreia Lima Cerqueira de Hamburgo
Diretora Científica e Editorial Adjunta do IBDP

Sandro Lucena Rosa
Diretor-Adjunto Científico do IBDP

APÊNDICE

DISPOSITIVOS ALTERADOS PELA LEI 15.371/26

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Dispositivo	Redação anterior	Nova redação
Art. 131, II	“II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;”	“II - durante o licenciamento compulsório decorrente da paternidade, da maternidade ou da perda gestacional custeadas pela Previdência Social;”
Art. 134, § 4º	Sem correspondente anterior	“§ 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.”
Art. 134, § 5º	Sem correspondente anterior	“§ 5º No caso de parto antecipado, é dispensado o cumprimento da antecedência mínima referida no § 4º deste artigo.”
Art. 391-A, parágrafo único	“O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.”	“O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção e que tenha direito à licença-maternidade.”
Art. 392, caput	“A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.”	“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. 392, § 8º	Sem correspondente anterior	“§ 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.”
Art. 392-A, caput	“À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei”	“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.”

Art. 392-A, § 4º	“§ 4º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.”	“§ 4º A licença-maternidade e a licença-paternidade serão concedidas mediante apresentação do registro de adoção ou do termo judicial de guarda.”
Art. 392-A, § 5º	“§ 5º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.”	“§ 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 ou guardião.”
Art. 392-B	“Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.”	“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.”
Art. 392-D	Sem correspondente anterior	“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.”
Art. 393	“Durante o período a que se refere o art. 392, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.”	“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.”
Art. 473, III	“por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;”	“pelo período de usufruto da licença-paternidade ou da licença-maternidade, custeadas pela Previdência Social;”

Art. 473, § 1º	“§ 1º O prazo a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento do filho.”	“§ 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.”
Art. 592, II, “c”	“c) assistência à maternidade;”	“c) assistência à maternidade e à paternidade;”
Art. 592, III, c	“c) assistência à maternidade;”	“c) assistência à maternidade e à paternidade;”
Art. 592, IV, “c”	“c) assistência à maternidade;”	“c) assistência à maternidade e à paternidade;”

Lei 8.213/91

Dispositivo	Redação anterior	Nova redação
Art. 28, caput	“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 e o salário-maternidade, será calculado com base no salário de benefício.”	“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.”
Art. 71-B, caput	“No caso de falecimento da segurada ou segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, ao cônjuge ou companheiro sobrevivente que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento do filho ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao salário-maternidade.”	“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.”
Art. 71-B, § 1º	§ 1º O pagamento do benefício de que trata o caput deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do salário-maternidade originário.	§ 1º O pagamento do benefício de que trata o <i>caput</i> deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do benefício originário.
Art. 71-B, § 2º	§ 2º O benefício de que trata o caput será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do salário-maternidade originário e será calculado sobre:	§ 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:

	<p>I - a remuneração integral, para o empregado e trabalhador avulso;</p> <p>II - o último salário-de-contribuição, para o empregado doméstico;</p> <p>III - 1/12 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em um período não superior a 15 (quinze) meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado;</p> <p>IV - o valor do salário mínimo, para o segurado especial.</p>	<p>I - a remuneração integral, para o empregado e o trabalhador avulso;</p> <p>II - o último salário de contribuição, para o empregado doméstico;</p> <p>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</p> <p>IV - o valor do salário-mínimo, para o segurado especial.</p>
Art. 71-B, § 3º	§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.	§ 3º Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.
Art. 71-B, § 4º	Sem correspondente anterior	“§ 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.”
Art. 72, § 1º-A	Sem correspondente anterior	“§ 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.”
Art. 73-A, §§ 1º e 2º	Sem correspondente anterior	<p>“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.”</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p>

<p>Art. 73-B, §§ 1º, 2º e 3º</p>	<p>Sem correspondente anterior</p>	<p>“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.”</p> <p>§ 1º O salário-paternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social, ressalvado o disposto no art. 73-D desta Lei.</p> <p>§ 2º Ressalvados o pagamento do salário-paternidade ao pai biológico e o disposto no art. 71-B desta Lei, não poderá ser concedido o benefício a mais de 1 (um) segurado ou segurada, decorrente do mesmo processo de adoção ou de guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos ao regime próprio de previdência social.</p> <p>§ 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.</p>
<p>Art. 73-C</p>	<p>Sem correspondente anterior</p>	<p>“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.”</p>
<p>Art. 73-D, §§ 1º, 2º e 3º</p>	<p>Sem correspondente anterior</p>	<p>“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.</p> <p>§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-paternidade devido ao respectivo empregado, efetivando-se o reembolso, em prazo razoável, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, nos termos de</p>

		<p>regulamento.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 3º O salário-paternidade devido ao trabalhador avulso e ao empregado do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (Lei do Simples Nacional), será pago diretamente pela Previdência Social.”</p>
Art. 73-E, I, II, III e §§ 1º e 2º	Sem correspondente anterior	<p>“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:</p> <p>I - em valor correspondente ao do seu último salário de contribuição, para o segurado empregado doméstico;</p> <p>II - o valor do salário-mínimo, para o segurado especial que não contribua facultativamente;</p> <p>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.</p> <p>§ 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 <i>caput</i> deste artigo.</p> <p>§ 2º É assegurado o valor de 1 (um) salário-mínimo proporcional ao tempo de duração do benefício.”</p>
Art. 73-F	Sem correspondente anterior	<p>“Art. 73-F. É permitida a manutenção simultânea de salário-paternidade e de salário-maternidade, em relação a</p>

		nascimento, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção, de uma mesma criança ou adolescente.”
Art. 73-G	Sem correspondente anterior	“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.”
Art. 73-H	Sem correspondente anterior	“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.”
Art. 80, caput	“O auxílio-reclusão, cumprida a carência prevista no inciso IV do caput do art. 25 desta Lei, será devido, nas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão em regime fechado que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio-doença, de pensão por morte, de salário-maternidade, de aposentadoria ou de abono de permanência em serviço.	“O auxílio-reclusão, cumprida a carência prevista no inciso IV do <i>caput</i> do art. 25 desta Lei, será devido, nas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão em regime fechado que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio por incapacidade temporária, de pensão por morte, de salário-maternidade, de salário-paternidade, de aposentadoria ou de abono de permanência em serviço”.

LEI 8.212/91

Dispositivo	Redação anterior	Nova redação
Art. 28, § 9º, a	“a) os benefícios da previdência social, nos termos e limites legais, salvo o salário-maternidade;”	“a) os benefícios da Previdência Social, nos termos e nos limites legais, salvo o salário-maternidade e o salário-paternidade;”
Art. 89, § 11	“§ 11. Aplica-se aos processos de restituição das contribuições de que trata este artigo e de reembolso de salário-família, de salário-maternidade o rito previsto no Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972.”	“§ 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.”

LEI 11.770/08

Dispositivo alterado	Redação anterior	Nova redação
Ementa	“Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.”	“Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social).”
Art. 1º, II	“II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, nos termos desta Lei, além dos 5 (cinco) dias estabelecidos no § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.”	“II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, além do período obrigatório fixado em lei.”



IBDP20  *anos*
Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário