Dia dos Pais: Saiba quais direitos trabalhistas garantem presença na vida dos filhos

Celebrado no segundo domingo de agosto, o Dia dos Pais também coloca em evidência as garantias trabalhistas destinadas a permitir uma participação mais ativa dos pais na vida dos filhos.

Além dos direitos já previstos na legislação, como licença-paternidade e ausências para acompanhamento médico, novas regras que entram em vigor em 2027 ampliarão o período de afastamento e criarão proteções como salário-paternidade e estabilidade provisória no emprego.

Ampliação da licença-paternidade

Atualmente, o art. 10, § 1º, do ADCT da Constituição Federal assegura licença-paternidade de cinco dias consecutivos, contados a partir do nascimento ou da adoção.

Para empregados de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, previsto na lei 11.770/08, o período pode ser prorrogado por mais 15 dias, totalizando 20 dias de afastamento.

Celebrado no segundo domingo de agosto, o Dia dos Pais também coloca em evidência as garantias trabalhistas destinadas a permitir uma participação mais ativa dos pais na vida dos filhos.

Além dos direitos já previstos na legislação, como licença-paternidade e ausências para acompanhamento médico, novas regras que entram em vigor em 2027 ampliarão o período de afastamento e criarão proteções como salário-paternidade e estabilidade provisória no emprego.

Ampliação da licença-paternidade

Atualmente, o art. 10, § 1º, do ADCT da Constituição Federal assegura licença-paternidade de cinco dias consecutivos, contados a partir do nascimento ou da adoção.

Para empregados de empresas participantes do Programa Empresa Cidadã, previsto na lei 11.770/08, o período pode ser prorrogado por mais 15 dias, totalizando 20 dias de afastamento.

A partir de 1º de janeiro de 2027, no entanto, entram em vigor as mudanças promovidas pela lei 15.371/26, que estabeleceu a ampliação gradual da licença-paternidade básica.

Pelo cronograma previsto na norma, o período passará para dez dias em 2027, 15 dias em 2028 e 20 dias em 2029. No Programa Empresa Cidadã, continuará sendo possível acrescentar 15 dias ao afastamento obrigatório. Assim, quando a nova regra estiver integralmente implementada, a licença poderá chegar a 35 dias para os empregados abrangidos pelo programa.

A legislação também prevê hipóteses específicas de ampliação. No nascimento ou na adoção de criança ou adolescente com deficiência, a licença será acrescida de um terço.

Outra possibilidade de prorrogação ocorre quando houver internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido e for comprovado o nexo com o parto, observadas as regras específicas para a contagem do período.

Além de ampliar o tempo de afastamento, a lei cria o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social. O benefício será concedido ao empregado em razão do nascimento de filho, da adoção ou da guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, sem prejuízo do emprego e do salário.

A norma ainda estabelece estabilidade provisória ao trabalhador, proibindo sua dispensa sem justa causa desde o início da licença-paternidade até um mês após o término do afastamento.

Acompanhamento pré-natal e consultas

A presença do pai em momentos relacionados à saúde da família também é protegida pela CLT, que prevê hipóteses de ausência justificada ao trabalho sem perda da remuneração.

Nos termos do art. 473, X, o empregado pode deixar de comparecer ao serviço “pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez”.

Já o inciso XI do mesmo dispositivo assegura ao trabalhador um dia por ano para acompanhar filho de até seis anos de idade em consulta médica.

Adoção e equiparação de direitos

Os direitos relacionados à parentalidade também alcançam trabalhadores que adotam ou obtêm guarda judicial para fins de adoção.

Com a entrada em vigor da lei 15.371/26, quando não houver mãe no registro civil de nascimento ou quando a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção for realizada apenas pelo pai, a licença-paternidade será equivalente à licença-maternidade, inclusive quanto à duração e à estabilidade prevista na legislação trabalhista.

Nas hipóteses de adoção ou guarda judicial conjunta, a nova redação da CLT prevê a concessão de licença-maternidade e licença-paternidade aos adotantes ou guardiões, sem que o mesmo tipo de licença possa ser concedido a mais de um deles.

A equiparação em situações de monoparentalidade também encontra respaldo na jurisprudência do STF. A Corte já reconheceu, em determinadas situações, especialmente no serviço público, a extensão da licença-maternidade ao pai solo.

A nova legislação também altera o art. 392-B da CLT. A partir de 1º de janeiro de 2027, em caso de falecimento da mãe ou do pai, quem assumir legalmente os deveres parentais, desde que seja empregado, terá direito ao período integral da licença ou ao tempo restante a que teria direito o genitor falecido, conforme a hipótese mais favorável, ressalvadas as situações previstas na própria legislação.

Com a ampliação progressiva das garantias, a legislação passa a reforçar a participação paterna não apenas nos primeiros dias após o nascimento ou a adoção, mas também nos cuidados e na convivência familiar, aproximando a proteção trabalhista das diferentes formas de exercício da parentalidade.

o link: https://www.migalhas.com.br/quentes/461938/dia-dos-pais-veja-direitos-trabalhistas-que-protegem-a-paternidade