

Projeto de Lei Ordinária Nº _____, DE 2026.
(Do Sr. Rubens Pereira Júnior)

Assegura igualdade plena de licença-parental para mães e pais adotivos no âmbito público e privado, conferindo a adotantes licença remunerada com duração, condições e estabilidade idênticas às previstas para a maternidade biológica, vedando exigência de tempo mínimo de serviço, estabelecendo deveres de informação e procedimentos administrativos aos empregadores, criando mecanismos de fiscalização e prevendo instrumentos de reparação e indenização por violações.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei assegura, no âmbito das relações de trabalho e do serviço público federal, estadual, distrital e municipal, igualdade plena na concessão de licença parental a adotantes, equiparando aos adotantes — sem distinção de gênero — os direitos, benefícios e garantias conferidos à mãe biológica pela legislação aplicável à licença-maternidade.

Art. 2º Aplica-se o disposto nesta Lei a:

I - todos os empregadores e prestadores de serviço, pessoa física ou jurídica, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, por estatutos, regimes jurídicos



próprios de servidores, contratos administrativos e demais vínculos de trabalho, inclusive trabalho doméstico regulado em lei específica;

II - órgãos, entidades e empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações instituídas pelo poder público;

III - quaisquer organizações privadas que mantenham relação jurídica de trabalho com pessoa que adote.

Parágrafo único. Considera-se vedado, em qualquer esfera, estabelecer norma, contrato, acordo ou prática que importe redução ou supressão dos direitos e garantias assegurados por esta Lei.

Art. 3º Para os fins desta Lei, consideram-se:

I - adotante: a pessoa, singular ou plural, com guarda provisória, guarda definitiva, tutela ou posse para fins de adoção ou sujeita a decisão judicial que determine a colocação em família substituta, nos termos da legislação civil e de assistência social;

II - data de início da adoção: a data do ato formal que a lei civil ou administrativa exige como efetiva para a transferência da guarda ou da responsabilidade familiar (decisão judicial, termo de guarda, termo de acolhimento, ou outro documento emitido por autoridade competente);

III - licença parental adotiva: a licença remunerada e a garantia de emprego previstas nesta Lei, concedidas à adotante ou ao adotante nos mesmos prazos, condições e efeitos jurídicos da licença-maternidade prevista no regime jurídico aplicável à pessoa que dá à luz.

Art. 4º O adotante tem direito a licença parental remunerada com duração, condições e garantia de emprego idênticas às previstas à licença-maternidade para a mãe biológica no regime jurídico aplicável ao seu vínculo, incluídas, quando existentes, hipóteses de prorrogação ou complementação por programas e instrumentos legais, sem prejuízo de outros direitos legais ou convencionados.

§ 1º Se o regime jurídico aplicável prever prazos distintos conforme hipótese fática, aplicar-se-á ao adotante a hipótese correspondente à licença-maternidade



prevista para o parto, de forma que qualquer posterior alteração legislativa quanto à licença-maternidade estenda automaticamente seu efeito à licença parental adotiva.

§ 2º Quando ambos os adotantes forem titulares de relações de trabalho ou de serviço público, cada um fará jus, independentemente, à licença prevista neste artigo, podendo exercê-la de forma concomitante ou sucessiva, segundo mútuo acordo entre as partes; na ausência de acordo, cada adotante terá direito à sua licença integral.

Art. 5º A licença prevista no art. 4º iniciar-se-á, a critério do adotante, a partir da data de início da adoção, mediante apresentação de documentação válida que comprove o ato constitutivo da adoção ou da colocação em família substituta.

§ 1º Considera-se válida, entre outros documentos: cópia da decisão judicial de adoção, termo de guarda para adoção, termo de acolhimento ou declaração da autoridade pública competente que tenha atribuição para efetivar a colocação em família.

§ 2º O adotante deverá comunicar ao empregador ou à administração pública a intenção de gozar da licença e apresentar a documentação referida no § 1º no prazo de cinco dias úteis, contado da data de início da adoção; a omissão involuntária do prazo não poderá ser utilizada pelo empregador como fundamento para indeferimento ou postergação da licença, desde que a documentação seja apresentada imediatamente quando possível.

Art. 6º É vedado ao empregador exigir, como condição para a concessão da licença parental adotiva, tempo mínimo de serviço, cumprimento de período de experiência ou qualquer requisito diverso dos aplicáveis à licença-maternidade da mãe biológica no mesmo regime jurídico.

Art. 7º Obrigações do empregador:

I - reconhecer e conceder a licença parental adotiva quando atendidos os requisitos previstos nesta Lei, sem exigência de autorização prévia de qualquer outra autoridade;

II - proceder ao pagamento da remuneração e demais vantagens asseguradas durante o período de licença, na forma e prazos previstos no regime



jurídico aplicável, observadas as regras de pagamento de benefícios substitutivos quando for o caso;

III - não exigir atestado médico como condição para a concessão da licença parental adotiva, salvo quando expressamente previsto no regime jurídico aplicável à licença-maternidade;

IV - manter sigilo sobre informações pessoais relativas à adoção e aos dados do adotante e do adotado, assegurando tratamento conforme a legislação de proteção de dados pessoais;

V - protocolizar, em até cinco dias úteis do recebimento, toda documentação apresentada pelo adotante, fornecendo comprovante de recebimento;

VI - iniciar os procedimentos administrativos necessários ao cumprimento desta Lei no prazo máximo de cinco dias úteis do protocolo, providenciando o pagamento retroativo quando o início do pagamento depender de procedimento do empregador.

Parágrafo único. O descumprimento das obrigações previstas neste artigo sujeitará o empregador às sanções administrativas e civis previstas nesta Lei e em regulamentos, sem prejuízo das sanções disciplinares aplicáveis no âmbito do serviço público.

Art. 8º Procedimentos administrativos:

I - o empregador deverá instituir procedimento interno claro e acessível para requerimento, processamento e controle da licença parental adotiva, garantindo atendimento prioritário e prazo máximo para decisão sobre eventuais pleitos conexos;

II - em até trinta dias do recebimento do pedido e da documentação mínima, o empregador deverá concluir o procedimento administrativo interno e, quando for o caso, efetivar o pagamento e as anotações necessárias nos registros trabalhistas e funcionais;

III - obriga-se o empregador a manter arquivo acessível dos pedidos e das decisões relativos às licenças adotivas pelo prazo mínimo de cinco anos.

Art. 9º Garantias e proteção contra retaliação:



I - é proibida qualquer prática de discriminação, punição, demissão sem justa causa, redução de vantagens, transferência vexatória, rebaixamento de função, alteração contratual lesiva ou qualquer medida de represália em razão do exercício do direito à licença parental adotiva;

II - caracterizar-se-á como discriminatória a prática tendente a impedir, limitar ou retardar o acesso do adotante à licença, bem como condutas de assédio moral relacionadas à adoção;

III - dispondo o regime jurídico aplicável estabilidade temporária, aplica-se ao adotante a mesma extensão e condições dessa estabilidade, inclusive para fins de proteção contra dispensa imotivada e para direito à reintegração.

Art. 10º Proteção jurisdicional e reparação:

I - O adotante que tiver seu direito violado poderá pleitear, na via judicial ou administrativa competente:

a) reintegração ao emprego ou restabelecimento de condições anteriores, quando a dispensa for considerada nula;

b) pagamento das vantagens salariais e reflexos legais desde a data da violação até a efetiva reparação;

c) indenização por danos materiais e morais, observada a proporcionalidade em face da gravidade da conduta, do tamanho e da natureza do empregador, e da repercussão do ato;

II - Presume-se, salvo prova em contrário, o dano moral quando a violação consistir em demissão discriminatória, recusa injustificada à licença ou medidas de retaliação conexas à adoção;

III - A responsabilidade civil do empregador é independente da aplicação de sanção administrativa ou disciplinar.

Art. 11º Fiscalização e sanções administrativas:

I - A fiscalização do cumprimento desta Lei competirá às autoridades administrativas competentes para a fiscalização das relações de trabalho, aos órgãos de controle e às instâncias de execução das políticas de assistência social, sem prejuízo da atuação do Ministério Público do Trabalho e dos órgãos de controle interno e externo do poder público;



II - Verificada infração, poderão ser aplicadas ao empregador, observados os princípios do devido processo legal e da proporcionalidade:

- a) advertência formal;
- b) multa administrativa, nos termos de regulamento, que leve em conta a gravidade da infração, o porte do empregador e o caráter repetitivo da conduta;
- c) determinar-se-á, quando cabível, a obrigação de reparar imediatamente o direito violado e a publicação da decisão administrativa, à custa do infrator, para restauração da imagem do adotante;

III - Regulamentar-se-ão, mediante ato do Poder Executivo, os valores, critérios e procedimentos relativos à imposição de multas e demais sanções administrativas previstas neste artigo.

Art. 12º Dever de informação e transparência:

I - Os empregadores com cem ou mais empregados deverão elaborar e divulgar anualmente relatório contendo dados agregados sobre pedidos, concessões e eventuais indeferimentos de licença parental adotiva, bem como as medidas adotadas para cumprimento desta Lei, observadas as normas de proteção de dados pessoais;

II - Os empregadores e a administração pública deverão incluir em programas de formação e treinamentos dos seus gestores e agentes responsáveis por recursos humanos conteúdo sobre os direitos previstos nesta Lei, prevenção de discriminação e procedimentos internos.

Art. 13º Natureza da norma e negociação coletiva:

I - As disposições desta Lei constituem norma de ordem pública e proteção integral, não podendo ser afastadas por convenção, acordo coletivo, negociação individual ou ato administrativo em prejuízo do adotante;

II - A previsão de vantagens suplementares em instrumentos coletivos ou regulamentos internos é permitida, desde que não contrarie a proteção mínima estabelecida nesta Lei.

Art. 14º Proteção de dados e sigilo:



I - Os dados e documentos apresentados pelo adotante relativos à adoção e ao menor deverão ser tratados com confidencialidade, observadas as normas de proteção de dados pessoais e demais disposições legais aplicáveis;

II - É vedada a divulgação, por qualquer meio, de informações sensíveis referentes à adoção sem consentimento expresso do adotante, salvo imposição legal ou judicial.

Art. 15º Competência para regulamentação e implementação:

I - O Poder Executivo regulamentará, no prazo de noventa dias a contar da publicação desta Lei, os procedimentos administrativos, competências específicas das autoridades fiscalizadoras, critérios para aplicação de sanções administrativas e as especificações técnicas necessárias ao cumprimento desta Lei;

II - A regulamentação poderá estabelecer regras transitórias e mecanismos de cooperação entre órgãos públicos e entidades de assistência social para atendimento célere aos adotantes.

Art. 16º Disposições finais:

I - Esta Lei entra no campo de aplicação imediata, não afetando direitos já constituídos, sem prejuízo da correção de práticas incompatíveis com o seu conteúdo;

II - Os direitos previstos nesta Lei são assegurados independentemente da idade da pessoa adotada, da modalidade de adoção ou da condição do adotante.

Art. 17º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18º Revogam-se as disposições em contrário.



JUSTIFICAÇÃO

O direito à licença-maternidade está consagrado no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal de 1988 como garantia fundamental da trabalhadora, com prazo mínimo de cento e vinte dias, extensível a servidoras públicas por força da legislação infraconstitucional específica. O Supremo Tribunal Federal firmou, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 778.889, com repercussão geral reconhecida, a tese de que os prazos da licença-maternidade adotiva não podem ser inferiores aos da licença-maternidade gestante, por força dos artigos 227, caput, e 227, parágrafo 6º, da Constituição, que vedam qualquer distinção de direitos entre filhos biológicos e adotivos e impõem proteção integral à criança com absoluta prioridade.¹ Apesar dessa orientação vinculante, persistem na prática de empregadores privados e de entes públicos tratamentos diferenciados que impõem barreiras procedimentais, exigências de tempo mínimo de serviço e prazos reduzidos aos adotantes, criando hiato entre o que a Constituição manda e o que efetivamente se pratica nas relações de trabalho.

O diagnóstico que motiva a presente proposição é preciso e está ancorado na jurisprudência mais recente dos tribunais superiores. O STF, ao invalidar dispositivos de lei do Estado do Tocantins que fixavam prazos de licença-maternidade inferiores a cento e vinte dias para mães adotantes de crianças maiores de um ano, afirmou, pelo voto do relator Ministro Alexandre de Moraes, que a Constituição não limita o alcance das normas protetivas da maternidade à hipótese biológica, sendo discriminatório qualquer tratamento que diferencie o tempo de licença conforme o tipo de maternidade em prejuízo da adotiva.² A Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal aprovou, em dezembro de 2025, o PL nº 5.811, de 2025, que amplia gradualmente a licença-paternidade e assegura expressamente sua aplicação em casos de adoção, sinalização inequívoca de que o Poder Legislativo reconhece a insuficiência do marco normativo vigente para garantir proteção integral às

¹ STF. RE 778.889 — Tese de repercussão geral: prazos da licença adotante não podem ser inferiores aos da licença gestante. Disponível em: buscadordizerodireito.com.br. Acesso em: mar. 2026.

² MIGALHAS. STF invalida redução de licença-maternidade a adotantes em lei do Tocantins. 25 abr. 2021. Disponível em: migalhas.com.br.



famílias adotivas.³ O IPEA identificou, em nota técnica de 2025, a grave escassez de dados sobre a fruição efetiva das licenças parentais no Brasil, indicando que a ausência de obrigações de registro e transparência pelos empregadores contribui para a invisibilidade das violações e para a dificuldade de fiscalização e reparação.⁴

O fundamento constitucional desta proposição assenta-se nos artigos 5º, caput, que proíbe discriminação de qualquer natureza, 7º, inciso XVIII, que garante a licença-maternidade sem restrição à sua modalidade, e 227, parágrafo 6º, que estabelece plena igualdade de direitos entre filhos biológicos e adotivos, todos da Constituição Federal de 1988. A vedação expressa, prevista no artigo 6º do projeto, de que o empregador exija tempo mínimo de serviço como condição para a concessão da licença parental adotiva é medida diretamente derivada dessa moldura constitucional, uma vez que nenhum requisito de acesso mais gravoso do que os aplicáveis à maternidade biológica pode ser imposto ao adotante sem implicar violação do princípio da igualdade material.² A Lei nº 15.124, de 2025, sancionada em abril daquele ano, que vedou critérios discriminatórios contra adotantes em processos de bolsas acadêmicas, reforça a tendência legislativa e jurisprudencial de expansão protetiva dos vínculos adotivos, contexto no qual esta proposta se insere com coerência e oportunidade.⁵

A aprovação desta proposição produzirá efeitos sociais e institucionais relevantes ao conferir uniformidade normativa à proteção já reconhecida pelo STF, reduzindo o espaço para negativas administrativas e litígios que hoje oneram adotantes e sobrecarregam a Justiça do Trabalho. A imposição aos empregadores com cem ou mais empregados de elaborar relatório anual com dados agregados sobre pedidos e concessões de licença parental adotiva atende à recomendação do IPEA de ampliar a disponibilidade de dados sobre o tema e cria mecanismo de transparência compatível com o interesse público na efetividade dos direitos fundamentais.⁵ A omissão legislativa nesta matéria perpetua um ambiente de insegurança jurídica que pesa sobre as famílias

³ SENADO FEDERAL. *CAS aprova regulamentação definitiva da licença-paternidade com salário integral*. 3 dez. 2025. Disponível em: senado.leg.br.

⁴ IPEA. *Dados sobre a falta de dados da licença-paternidade no Brasil*. 2025. Disponível em: repositorio.ipea.gov.br.

⁵ SENADO FEDERAL / PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Agora é lei: gestação e adoção não poderão ser critério de exclusão em bolsas* — Lei nº 15.124/2025. 24 abr. 2025. Disponível em: senado.leg.br.



adotivas no momento mais vulnerável e decisivo da formação do vínculo afetivo com a criança, razão pela qual se solicita o apoio dos nobres pares para a aprovação desta proposição, que representa um avanço concreto na proteção da família adotiva e na realização plena do princípio constitucional da igualdade entre filhos.

RUBENS PEREIRA JÚNIOR

Deputado Federal

