

Aos Sindicatos da Indústria Filiados

Prezados(as) Senhores(as),

Comunicamos que foi publicada no Diário Oficial da União - DOU, no dia 01/04/2026, Edição: 62, Seção: 1, Página: 1, a **Lei nº 15.371/2026**, que *“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.”*

1. Decisão do Supremo Tribunal Federal

Em 14/12/2023, houve julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO 20) pelo STF, que reconheceu omissão legislativa e fixou prazo de 18 meses, a contar da publicação de ata de julgamento, para o Congresso Nacional regulamentar a licença-paternidade, com a seguinte tese:

Tese de julgamento:

“1. Existe omissão inconstitucional relativamente à edição da lei regulamentadora da licença

paternidade, prevista no art. 7º, XIX, da Constituição.

2. Fica estabelecido o prazo de 18 meses para o Congresso Nacional sanar a omissão apontada,

contados da publicação da ata de julgamento.

3. Não sobrevivendo a lei regulamentadora no prazo acima estabelecido, caberá a este Tribunal fixar o período da licença paternidade”.

2. Congresso Nacional

A FIESP e a CNI participaram ativamente das discussões no Congresso Nacional acerca dos projetos de lei relacionados ao tema, com foco na garantia da viabilidade empresarial, da segurança jurídica e da preservação dos empregos.

Nesse contexto, destaca-se que diversos projetos em tramitação no Congresso preveem a ampliação da licença-paternidade, em alguns casos para até 60 dias, bem como a instituição de garantias de emprego desde a comunicação ao empregador, o que reforça a importância da participação das entidades patronais nesse debate.



Assim, no acompanhamento do PL que originou a Lei nº 15.731/2026, houve avanço para mitigar prejuízos para as empresas, destacando-se:

- (i) Previsão de licença-paternidade de 20 dias, com escalonamento progressivo de 10, 15 e 20 dias, condicionada ao cumprimento de metas orçamentárias - art. 11;
- (ii) Limitação da vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa ao período compreendido entre o início do gozo da licença e até 1 mês após o seu término. A proposta original trazia como marco inicial a vedação a partir da comunicação ao empregador. Havendo a rescisão que impeça o usufruto da licença, haverá pagamento de indenização - art. 4º e parágrafo único;
- (iii) Reembolso do salário-paternidade e do salário-maternidade às micro e pequenas empresas em prazo razoável – art. 8º;
- (iv) Exclusão, no texto final, da possibilidade de fracionamento da licença-paternidade, medida que gerava insegurança jurídica quanto à contagem do período de estabilidade;
- (v) Exclusão da obrigação de pagamento de indenização nos casos de pedido de demissão ou dispensa por justa causa.

3. Principais disposições da nova lei

A Lei nº 15.371/2026 tem como pontos principais: a ampliação do período de licença-paternidade, estabilidade provisória e novo benefício previdenciário denominado salário-paternidade, observando, tanto quanto possível, as regras aplicáveis para salário-maternidade.

O art. 2º da Lei dispõe sobre a **licença-paternidade**, que será concedida ao empregado, em razão de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente. Nestes casos, o empregado tem direito à remuneração integral e tem como condição de fruição o impedimento para exercer qualquer atividade remunerada.

Há hipótese de **suspensão, cessação e indeferimento da licença**, a ser tratada em futura regulamentação, nos casos em que houver elementos concretos que indiquem a prática, pelo pai, de violência doméstica ou familiar ou de abandono material em relação à criança ou ao adolescente sob sua responsabilidade.

O art. 3º prevê que para fins de gestão da escala de trabalho do empregador, **o empregado deverá comunicar ao empregador**, com antecedência mínima de 30 dias, o período previsto para a licença-paternidade e apresentar os seguintes documentos:

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



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

Um dos pontos principais da nova lei está previsto no art. 4º para a **vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado** no período entre o início do gozo da licença-paternidade até o prazo de 1 mês após o término da licença.

O parágrafo único deste dispositivo determina que quando houver a comunicação pelo empregado e ocorrer **rescisão do contrato que frustre o gozo da licença, haverá pagamento de indenização em dobro do período.**

A Lei nº 15.371/2026 traz **alterações na CLT, legislação previdenciária (Leis nº's 8.212 e 8.213, ambas de 1991) e na Lei que cria o programa Empresa Cidadã (Lei nº 11.770/2008).**

A) Alterações na CLT

Não obstante se recomende a leitura atenta da nova lei, merecem destaque as previsões relativas ao **gozo de férias no período contínuo ao término da licença-paternidade (art. 134 da CLT); hipótese de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido (art. 392, §8º da CLT) e duração e estabilidade equivalente à licença-maternidade 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 (art. 392-D da CLT):**

Art. 134.....

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

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

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

§ 8º Em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que comprovado o



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

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

B) Alteração da legislação previdenciária

Em linhas gerais, tem-se que o salário-paternidade é pago pela empresa, com posterior compensação de contribuições previdenciárias junto ao INSS, como a licença-maternidade e a nova lei compatibiliza as Leis nº 8.213/1991 e 8.212/1991 nesse sentido.

O art. 73-A da Lei nº 8.213/1991 prevê que para o salário-paternidade devido ao segurado da Previdência Social, na forma da lei, serão observadas, quando aplicáveis, as mesmas situações e condições previstas na legislação, no que concerne à proteção à maternidade.

Na mesma lei é relevante destacar as modificações de dispositivos para **o caso de falecimento da segurada ou do segurado que fizer jus ao recebimento de salário-maternidade ou do salário-paternidade (art. 71-B); reembolso de salário-maternidade e paternidade (arts. 72, §1º-A e 73-D, §2º):**

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

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

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

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



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

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

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

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

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

§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-paternidade devido ao respectivo empregado, efetivando-se o reembolso, em prazo razoável, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, nos termos de regulamento.

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

§ 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.

C) Alteração da Lei nº 11.770/2008

Houve adequação da Lei que cria o Programa Empresa Cidadã para permitir a prorrogação da licença-paternidade por 15 dias, além do período obrigatório fixado em lei (art. 1º, inciso II):

"Art. 1º

.....

II - por 15 (quinze) dias a duração da licença-paternidade, além do período obrigatório fixado em lei."

D) Outras Disposições

A licença-paternidade e o salário-paternidade, considerados isoladamente, terão a duração máxima de 20 dias e sua implementação será por meio de escalonamento progressivo (4 anos) para 10, 15 e 20 dias, sendo que a última hipótese está condicionada ao cumprimento de meta fiscal (art. 11)



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

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

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

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

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

§ 2º Caso a meta a que se refere o § 1º não seja verificada, a duração prevista no inciso III do caput só entrará em vigor a partir do segundo exercício financeiro seguinte àquele em que se verificar o cumprimento da meta, nos termos do § 1º deste artigo.

O art. 12 dispõe que nos casos de **nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência**, o período de licença estabelecido nesta Lei será acrescido de 1/3.

A Lei nº 15.371/2026 **entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2027.**

Segue anexa a íntegra da nova lei.

Quaisquer esclarecimentos adicionais poderão ser obtidos junto ao Núcleo de Relações do Trabalho - NRT, através do telefone (11) 3549-4241, com a Dra. Cíntia Lípolis Ribera.

Atenciosamente,

Luciana Nunes Freire Kurtz
Assessora Jurídica da Presidência

William Di Mase Szimkowski
Coordenador – NRT

De acordo:
Sérgio Barbour/Fausto Longo
Relações Institucionais e Sindicais