



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

1º de abril de
2026

Ano 07 / Nº 633

Informe Estratégico – Nova licença-paternidade e salário-paternidade

Resumo

A Lei nº 15.371/2026, publicada em 1º de abril de 2026 e com vigência a partir de 1º de janeiro de 2027, estabelece novas regras para a licença-paternidade e cria o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social. A norma amplia gradualmente o período de afastamento do pai, que passa de 5 dias em 2026 para 10 dias em 2027, 15 dias em 2028 e 20 dias a partir de 2029, aplicando-se também aos casos de adoção e guarda judicial para fins de adoção. Durante a licença, é assegurada estabilidade provisória no emprego e vedado o exercício de atividade remunerada. O período poderá ser prorrogado em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido e será acrescido em 1/3 nos casos de crianças ou adolescentes com deficiência. A Lei também institui o salário-paternidade, benefício previdenciário equivalente à remuneração integral, com pagamento antecipado pelo empregador e compensação junto ao INSS, prevendo regras específicas para micro e pequenas empresas, MEI, trabalhadores avulsos e para situações de pai solo, nas quais o benefício poderá equivaler ao salário-maternidade de 120 dia. As novas disposições exigem das empresas a revisão de políticas internas, ajustes nos sistemas de folha de pagamento e a criação de procedimentos para comunicação prévia, controle de estabilidade e gestão dos afastamentos, de forma a garantir conformidade legal e segurança jurídica a partir de 2027.

1 – Foi publicada, no Diário Oficial da União de 1º de abril de 2026, a [Lei nº 15.371](#), de 31 de março de 2026, que dispõe sobre a **licença-paternidade**, institui o **salário-paternidade** no âmbito da Previdência Social e promove alterações na CLT e em normas previdenciárias correlatas.

A Lei assegura ao empregado o **direito à licença-paternidade** em razão do nascimento de filho, da adoção ou da guarda judicial para fins de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário. O benefício é garantido inclusive nos casos de



parto antecipado e na hipótese de falecimento da mãe, observado o tratamento legal aplicável.

Durante o período de afastamento, o empregado deverá dedicar-se aos cuidados e à convivência com a criança ou adolescente, sendo vedado o exercício de qualquer atividade remunerada.

Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente **com deficiência**, o período de licença-paternidade previsto na Lei será **acrescido de 1/3 (um terço)** em relação ao prazo aplicável.

Na hipótese 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. O prazo da licença somente começará a correr a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, considerando-se sempre o que ocorrer por último, assegurando-se ao empregado o gozo integral da licença.

A Lei estabelece, ainda, a possibilidade de **suspensão, cessação ou indeferimento da licença-paternidade**, medidas que poderão ser determinadas pelo juízo competente, adotadas de ofício pela autoridade administrativa responsável ou provocadas pelo Ministério Público, pela mulher em situação de violência doméstica e familiar ou pela pessoa legalmente responsável pela criança ou adolescente vítima de violência ou abandono material, observados a forma e os limites definidos em ato a ser publicado pelo Poder Executivo.

2 – A [Lei nº 15.371/2026](#) prevê a **ampliação progressiva** do período de licença-paternidade. No ano de **2026**, mantém-se o prazo atualmente vigente de **5 dias corridos**, conforme a regra geral estabelecida pela Constituição Federal de 1988. A partir de **2027**, o período de afastamento será ampliado gradualmente, passando para **10 dias em 2027, 15 dias em 2028** e alcançando **20 dias a partir de 2029**, inclusive. Essa ampliação também se aplica aos casos de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de crianças e adolescentes.

A ampliação ocorrerá da seguinte forma:

- **2027:** 10 dias
- **2028:** 15 dias
- **2029 em diante:** 20 dias

3 – Uma das principais inovações da Lei é a criação do **salário-paternidade**, benefício previdenciário inspirado no modelo do salário-maternidade.

O pagamento do período de afastamento passará a ser **custeado pela Previdência Social**, cabendo ao empregador o adiantamento do valor ao empregado, com



posterior **compensação junto ao INSS**, conforme critérios e procedimentos que ainda serão regulamentados pelo Poder Executivo.

O salário-paternidade consistirá em renda mensal igual à **remuneração integral do empregado**, proporcional à duração do benefício, e será 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 do regulamento.

As **microempresas e as empresas de pequeno porte** receberão, em prazo razoável, o reembolso do salário-paternidade pago aos empregados que lhes prestem serviço, conforme disciplinado em regulamento.

O salário-paternidade devido ao **trabalhador avulso** e ao **empregado do microempreendedor individual (MEI)**, de que trata o [artigo 18-A](#) da Lei Complementar nº 123/2006 (Lei do Simples Nacional), será pago diretamente pela Previdência Social.

Também será devido salário-paternidade ao empregado que **adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção** de criança ou adolescente, pago diretamente pela Previdência Social, ressalvado o disposto em norma específica.

Na hipótese de ausência materna no registro civil de nascimento da criança, ou nos casos de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção **exclusivamente pelo pai**, o salário-paternidade será equivalente ao salário-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração, de **120 dias**.

Nos casos de **internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido**, decorrente de complicações médicas relacionadas ao parto, o salário-paternidade será prorrogado pelo período equivalente ao da internação, voltando a correr o prazo do benefício a partir da alta hospitalar, considerando-se sempre o evento que ocorrer por último.

4 – Para fins de gestão da escala de trabalho, o empregado deverá comunicar ao empregador, com **antecedência mínima de 30 (trinta) dias**, o período previsto para a licença-paternidade.

A **comunicação** deverá ser acompanhada de **atestado médico** que indique a data provável do parto ou de certidão emitida pela Vara da Infância e da Juventude que informe a previsão de emissão do termo judicial de guarda.

No caso de **parto antecipado**, o afastamento será imediato, devendo o empregado notificar o empregador com a maior brevidade possível e apresentar posteriormente o documento comprobatório.

O empregado deverá apresentar ao empregador, oportunamente, cópia da certidão de nascimento do filho ou do termo judicial de guarda ou adoção em que conste como adotante ou guardião.



5 – A Lei estabelece garantias ao empregado beneficiário da licença-paternidade. Destaca-se a **vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o início da licença até um mês após o seu término**, assegurando estabilidade provisória no emprego.

Também é permitida a fruição de **férias** imediatamente após o encerramento da licença-paternidade, desde que haja comunicação prévia ao empregador com antecedência mínima de 30 dias antes da data prevista para o parto ou para a emissão do termo judicial de guarda.

Nos casos de **internação hospitalar** da mãe ou do recém-nascido relacionada ao parto, o período da licença será prorrogado pelo tempo correspondente à internação, com nova contagem do prazo a partir da alta hospitalar.

Caso, após a apresentação da comunicação ao empregador sobre o período previsto para a licença-paternidade e antes do início do seu gozo, ocorra a **rescisão do contrato de trabalho** que frustre o exercício desse direito, o empregado fará jus a **indenização em dobro**, correspondente ao período compreendido entre o início previsto da licença e o prazo de um mês após o seu término.

6 – A [Lei nº 15.371/2026](#) entra em vigor em **1º de janeiro de 2027** e impõe impactos relevantes à gestão trabalhista e previdenciária das empresas, exigindo a revisão de políticas internas de recursos humanos, a adequação de procedimentos relativos a afastamentos, estabilidade provisória e férias, bem como o acompanhamento atento da regulamentação do salário-paternidade e dos mecanismos de compensação previdenciária.

As alterações demandam **preparação antecipada** para assegurar conformidade legal, previsibilidade operacional e segurança jurídica.

Em assim sendo, **recomenda-se** que as empresas adotem as seguintes **medidas**:

- Atualizar o regulamento interno e as políticas de benefícios, contemplando os novos prazos da licença-paternidade (10, 15 e 20 dias), as regras do salário-paternidade, a comunicação prévia pelo empregado e a estabilidade provisória no emprego.
- Garantir que o sistema de folha de pagamento esteja parametrizado para registrar corretamente o período da licença conforme o ano de vigência, processar o salário-paternidade nos moldes do salário-maternidade e gerar as informações necessárias para reembolso pelo INSS.
- Criar procedimento padronizado para comunicação prévia do empregado, exigindo aviso de 30 dias, atestado médico com data provável do parto ou documentação



judicial relativa à guarda, bem como a apresentação posterior da certidão de nascimento ou termo judicial.

- Assegurar que o sistema de RH impeça a dispensa sem justa causa desde o início da licença até um mês após o seu término e que, nas hipóteses de rescisão ocorrida após a comunicação prévia e antes do início do afastamento, seja paga a indenização em dobro prevista na Lei.
- Estabelecer protocolo para prorrogação da licença-paternidade nos casos de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, prevendo fluxo de comunicação e recebimento de documentos comprobatórios.
- Adequar procedimentos internos para os casos de adoção e guarda judicial, garantindo a concessão da licença-paternidade aos pais adotantes ou guardiões.
- Preparar orientações específicas para situações de ausência materna no registro civil, assegurando a concessão da licença-paternidade equivalente à maternidade, de 120 dias.
- Ajustar os procedimentos de RH para concessão do acréscimo de 1/3 do período de licença nos casos de crianças ou adolescentes com deficiência.
- Revisar os critérios disciplinares e criar protocolo para suspensão ou indeferimento da licença-paternidade quando houver determinação judicial ou administrativa relacionada a situações de violência doméstica ou abandono material.

7 – A [Lei nº 15.371/2026](#), embora já esteja formalmente em vigor a partir de 1º de janeiro de 2027, depende de **posterior regulamentação do Poder Executivo** em diversos de seus dispositivos, especialmente para viabilizar sua aplicação prática no âmbito previdenciário e administrativo.

Trata-se de norma **parcialmente autoaplicável**, ou seja, alguns de seus comandos produzem efeitos imediatos independentemente de regulamentação, enquanto outros exigem a edição de decreto ou ato normativo infralegal para que possam ser plenamente executados.

7.1 – Determinadas previsões da Lei remetem expressamente a **regulamento ou a ato do Poder Executivo**, o que torna indispensável a edição de norma complementar para sua operacionalização.

É o caso das **hipóteses de suspensão, cessação ou indeferimento da licença-paternidade**, previstas quando houver indícios de violência doméstica ou familiar ou de abandono material da criança ou adolescente. A própria Lei estabelece que essas medidas ocorrerão “**nos termos de regulamento**” e por meio de **ato do Poder Executivo**, não estando definidos, no texto legal, o procedimento administrativo, a autoridade competente ou o rito aplicável.



Também depende de regulamentação a **operacionalização do salário-paternidade**, especialmente no que se refere ao pagamento antecipado pelo empregador, aos critérios e prazos de **compensação junto ao INSS**, às regras de **reembolso para microempresas e empresas de pequeno porte**, bem como aos procedimentos técnicos de processamento do benefício no sistema previdenciário.


Da mesma forma, a Lei condiciona o pagamento do salário-paternidade à apresentação de documentos “**nos termos do regulamento**”, o que exige definição infralegal quanto à forma, ao prazo e ao modo de comprovação dos requisitos legais, inclusive nas situações de adoção, guarda judicial e parto antecipado.

7.2 – Apesar da necessidade de regulamentação em aspectos operacionais, a [Lei nº 15.371/2026](#) contém diversos dispositivos que possuem **eficácia imediata**, podendo ser aplicados diretamente a partir de sua vigência, ainda que o regulamento não tenha sido editado.

Entre esses dispositivos autoaplicáveis destacam-se o **direito à licença-paternidade** nos casos de nascimento, adoção ou guarda judicial para fins de adoção, a **ampliação progressiva do período da licença**, a **vedação ao exercício de atividade remunerada durante o afastamento**, a **estabilidade provisória no emprego** desde o início da licença até um mês após o seu término, a **prorrogação do período de licença em razão de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido** e a **equiparação à licença-maternidade, com duração de 120 dias**, na hipótese de pai solo, quando não houver mãe no registro civil ou quando a adoção ou guarda for realizada exclusivamente pelo pai.

Esses direitos dos empregados devem ser observados pelos empregadores independentemente da edição de regulamento.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT