



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

27 de maio de
2026

Ano 07 / Nº 648

Informe Estratégico – Impactos da nova licença-paternidade nas rotinas de gestão de pessoas

Resumo

A Lei nº 15.371/2026 amplia gradualmente a licença-paternidade, que passará de 5 para até 20 dias entre 2027 e 2029, e cria o salário-paternidade, benefício previdenciário que custeia o período de afastamento. A norma também assegura estabilidade provisória no emprego e estabelece novos deveres ao empregado, como a dedicação aos cuidados do filho durante a licença e a vedação ao exercício de atividade laboral. Para as empresas, a mudança exigirá adequação das rotinas de RH, folha de pagamento e políticas internas, além de atenção à regulamentação futura.

1 – O presente informe tem por objetivo orientar empresas, profissionais de Recursos Humanos e contadores acerca das principais alterações promovidas pela [Lei nº 15.371/2026](#), que dispõe sobre a **licença-paternidade**, institui o **salário-paternidade** no âmbito da Previdência Social e promove alterações na CLT e na legislação previdenciária, com vigência prevista para 1º de janeiro de 2027.

Para mais informações acesse o informe estratégico **Nova licença-paternidade e salário-paternidade**, [disponível para acesso neste link](#).

2 – A nova legislação promove **três alterações estruturais** no ordenamento trabalhista: a ampliação progressiva da licença-paternidade, a criação do salário-paternidade como benefício previdenciário, e a instituição de novas garantias e deveres para empregados e empregadores.

3 – Até **31 de dezembro de 2026** permanece a regra atual de **5 dias**. A partir de **1º de janeiro de 2027**, a licença passa a ser de **10 dias**; a partir de **1º de janeiro de 2028**, de **15 dias**; e, a partir de **1º de janeiro de 2029**, de **20 dias**.

A ampliação para **20 dias** não será automática, estando condicionada ao **cumprimento das metas fiscais** previstas na legislação orçamentária. Caso tais metas não sejam atendidas, a ampliação será postergada para o segundo exercício



financeiro subsequente ao seu cumprimento.

4 – A licença-paternidade será assegurada nos casos de nascimento de filho, adoção ou guarda judicial para fins de adoção, mediante apresentação da documentação comprobatória correspondente.

Consideram-se **crianças** aquelas com até 11 anos, 11 meses e 29 dias, e **adolescentes** aqueles com até 17 anos, 11 meses e 29 dias.

Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente **com deficiência**, o prazo da licença será acrescido de um terço, com arredondamento para cima quando necessário.

Havendo **internação** da mãe ou do recém-nascido relacionada ao parto, o prazo da licença será prorrogado pelo período de internação, iniciando-se a contagem a partir da alta médica, considerada a que ocorrer por último.

Na **ausência da mãe** no registro civil, ou nos casos de adoção ou guarda **exclusiva pelo pai**, o salário-paternidade será equivalente ao salário-maternidade, inclusive quanto à sua duração de 120 dias.

O benefício também será assegurado nas hipóteses de **parto antecipado e falecimento da mãe**.

5 – O salário-paternidade constitui benefício previdenciário equivalente à remuneração integral do empregado durante o período de afastamento, proporcional à duração da licença, nos moldes do salário-maternidade.

Na **regra geral**, o empregador antecipa o pagamento do benefício ao empregado e realiza posterior compensação junto ao INSS. Nos casos de trabalhador avulso, empregado de microempreendedor individual e trabalhador doméstico, o benefício será pago diretamente pela Previdência Social.

Microempresas e empresas de pequeno porte terão direito ao reembolso dos valores pagos, conforme regulamentação futura.

Admite-se a percepção simultânea de salário-paternidade e salário-maternidade quando vinculados ao mesmo evento familiar.

6 – Fica assegurada ao empregado a **estabilidade provisória** no emprego desde o início da licença até um mês após o seu término, sendo vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa durante esse período.

Caso haja **dispensa** após a comunicação ao empregador e antes do início da licença, será devida **indenização em dobro**.

7 – O empregado poderá gozar **férias** imediatamente após o término da licença-paternidade, desde que comunique o empregador com antecedência mínima de 30



dias, salvo nos casos de parto antecipado.

O empregado deverá **comunicar** ao empregador, com antecedência mínima de **30 dias**, o período previsto para início da licença, apresentando atestado médico ou documentação judicial pertinente, sendo admitida comunicação posterior em situações excepcionais.

Durante o **período de afastamento**, o empregado deverá dedicar-se integralmente aos cuidados do filho, adotado ou menor sob guarda, sendo vedado o exercício de qualquer atividade laboral.

Para fins de pagamento do benefício, deverão ser apresentados a certidão de nascimento ou o termo judicial de guarda ou adoção.

8 – A licença poderá ser **suspensa, cessada** ou **indeferida** nas hipóteses previstas em lei, incluindo situações de violência doméstica ou familiar e abandono material.

Nesses casos, o empregado poderá perder o direito ao benefício e, quando aplicável, ser obrigado a ressarcir o INSS, sem prejuízo da aplicação de medidas disciplinares pela empresa.

9 – A plena aplicação da [Lei nº 15.371/2026](#) depende de **regulamentação específica**, especialmente quanto aos procedimentos administrativos, regras de compensação junto ao INSS, reembolso para micro e pequenas empresas e hipóteses de suspensão ou cessação do benefício.

10 – A [Lei nº 15.371/2026](#) amplia direitos relacionados à paternidade, redistribui custos para a Previdência Social e impõe **novas obrigações às empresas**, exigindo planejamento, adequação operacional e atenção jurídica contínua.

Diante desse cenário, **recomenda-se** que as empresas revisem suas políticas internas, capacitem suas equipes de Recursos Humanos e Departamento Pessoal e ajustem seus procedimentos relacionados à gestão de afastamentos e à folha de pagamento, bem como acompanhem a regulamentação da norma.

Recomenda-se, também, a **atualização** do código de conduta e regulamento disciplinar de pessoal, bem como das políticas internas e manuais corporativos, com a inclusão de **disposições específicas** sobre os deveres dos empregados durante a fruição da licença-paternidade e do salário-paternidade, com o objetivo de assegurar o cumprimento da finalidade social do benefício e mitigar riscos trabalhistas e previdenciários.

Diante do exposto, apresenta-se, a seguir, **sugestão de redação** a ser incorporada aos normativos internos das empresas, com vistas à adequação às novas disposições legais:



Anexo – Política interna de licença-paternidade e salário-paternidade

1. Objetivo.

Estabelecer diretrizes, procedimentos e responsabilidades para a concessão, fruição e controle da licença-paternidade e do salário-paternidade, em conformidade com a Lei nº 15.371/2026, assegurando o cumprimento da finalidade legal do benefício e mitigando riscos trabalhistas e previdenciários.

2. Abrangência.

Esta política aplica-se a todos os empregados da empresa, independentemente do regime de contratação, observadas as regras legais específicas aplicáveis a cada categoria.

3. Base legal.

A Lei nº 15.371/2026, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a legislação previdenciária vigente e as regulamentações complementares do Poder Executivo e do INSS.

4. Procedimentos.

4.1 Comunicação prévia.

O empregado deverá comunicar a empresa com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias, apresentando atestado médico com data provável do parto, ou documentação judicial da adoção ou guarda de criança ou adolescente. Será admitida comunicação posterior somente em situações imprevistas, como, por exemplo, parto antecipado.

4.2 Situações excepcionais.

Nos casos em que não for possível a comunicação prévia, o empregado deverá informar o empregador imediatamente após o evento.

4.3 Documentação obrigatória.

Para concessão da licença e do benefício, deverão ser apresentado certidão de nascimento, termo de adoção, guarda judicial ou outros documentos exigidos pela legislação ou pela empresa.

5. Estabilidade provisória.

O empregado em gozo de licença-paternidade possui garantia de emprego desde o início do afastamento até 1 (um) mês após o seu término, nos termos da legislação vigente.

6. Obrigações do empregado.

O empregado deverá prestar informações verídicas e completas, informar alterações



relevantes, dedicar-se integralmente ao cuidado do filho, observar a finalidade assistencial da licença, apresentar documentos no prazo estabelecido, colaborar com os processos administrativos e atuar em conformidade com a legislação e normas internas.

7. Vedações.

É vedado ao empregado exercer atividade remunerada, prestar serviços a terceiros, utilizar o benefício de forma indevida ou prestar informações falsas ou incompletas.

8. Suspensão, cessação ou indeferimento.

O benefício poderá ser suspenso, cessado ou indeferido nos casos previstos na Lei nº 15.371/2026, incluindo: descumprimento da finalidade da licença, exercício de atividade remunerada durante o afastamento, prestação de informações falsas ou inverídicas, situações de abandono ou outras hipóteses legais aplicáveis.

9. Penalidades.

O descumprimento desta política poderá ensejar advertência, suspensão, dispensa por justa causa, ressarcimento de valores indevidamente recebidos, inclusive ao INSS, e comunicação aos órgãos competentes, quando aplicável.


10. Integração com outras políticas.

Esta política deve ser interpretada em conjunto com o código de conduta da empresa, o regulamento disciplinar, a política de benefícios, e as normas de compliance e integridade.

11. Disposições finais.

Esta política poderá ser atualizada conforme regulamentação futura. Os casos omissos serão analisados pelo setor de recursos humanos em conjunto com o jurídico. O descumprimento desta política será tratado conforme as normas internas e a legislação aplicável.

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