

# GUIA COMPLETO SOBRE A NOVA LEI DA LICENÇA-PATERNIDADE

LEI Nº 15.371/2026 (SALÁRIO-PATERNIDADE)

Orientações Essenciais para Empresários, Gestores  
de RH e Profissionais de Recursos Humanos

eBook



Celso Daví Rodrigues  
e Víctor Akio Rodrigues



*Celso Daví Rodrigues*  
*Victor Akio Rodrigues*

**Guia Completo Sobre a Nova  
Lei da Licença-Paternidade**  
**LEI DA PATERNIDADE**  
Lei nº 15.371/2026

1ª Edição

Copyright © 2026 Celso Davi Rodrigues

Direito desta edição reservados à:

Celso Davi Rodrigues;

Victor Akio Rodrigues

Av. Paulista, 1636, 7º andar, Cj. 703

01310-200 / São Paulo, SP / Brasil

Tel.: 11 3197-4586

[compliance2026@akioerodrigues.com](mailto:compliance2026@akioerodrigues.com)

Todos os direitos reservados. A reprodução não autorizada desta publicação no todo ou em parte, constitui violação do copyright (Lei no. 9.610/98)

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
(Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Rodrigues, Celso Davi

Guia completo sobre a nova lei da  
licença-paternidade [livro eletrônico] : lei  
nº15.371/2026 (salário-paternidade) orientações  
essenciais para empresários, gestores de RH e  
profissionais de recursos humanos / Celso Davi  
Rodrigues, Victor Akio Rodrigues. -- 1. ed. -- São  
Paulo : Ed. dos Autores, 2026.

PDF

ISBN 978-65-02-07387-2

1. Administração 2. Direito trabalhista  
3. Licença-paternidade - Legislação I. Rodrigues,  
Victor Akio. II. Título.

26-355549.0

CDU-34:331

**Índices para catálogo sistemático:**

1. Direito trabalhista 34:331

Livia Dias Vaz - Bibliotecária - CRB-8/9638

## **Sobre os Autores**

**Celso Daví Rodrigues** é especialista em direito do trabalho e relações trabalhistas, com ampla experiência no assessoramento de empresas e profissionais de recursos humanos na aplicação da legislação trabalhista e previdenciária brasileira.

**Victor Akio Rodrigues** atua na área jurídica com foco em direito empresarial e compliance trabalhista, dedicando-se à orientação de organizações no processo de adequação às normas legais vigentes.

## Nota dos Autores

A aprovação da Lei nº 15.371/2026 representa um marco histórico para o direito do trabalho brasileiro. Pela primeira vez, a licença-paternidade recebe regulamentação ampla, detalhada e compatível com a diversidade das composições familiares contemporâneas, atendendo a um comando constitucional que aguardava implementação há quase quatro décadas.

Este guia nasceu da necessidade prática de traduzir o texto legal em orientações claras e objetivas para quem lida diariamente com as relações de trabalho: empresários, gestores, analistas de recursos humanos e profissionais de departamento pessoal. Optamos pelo formato de perguntas e respostas por entender que ele facilita a consulta rápida e a compreensão das situações concretas que surgem no ambiente de trabalho.

Ao longo do texto, buscamos cobrir não apenas o caso típico do nascimento biológico, mas também as situações especiais que a lei expressamente contempla: o natimorto, a adoção, a guarda judicial, a família uniparental e as relações homoafetivas. Em cada um desses cenários, procuramos oferecer orientações práticas e alertas relevantes para a gestão empresarial.

Ressaltamos que este Guia reflete o estado da legislação e das análises jurídicas disponíveis até sua data de publicação. Como a lei ainda depende de regulamentação complementar pelo Poder Executivo, recomendamos o acompanhamento contínuo dos atos normativos que serão editados ao longo de 2026 e 2027.

Esperamos que este material contribua para uma implementação responsável, humanizada e juridicamente segura da nova lei nas organizações brasileiras.

*Os Autores*

# SUMÁRIO

Apresentação.....	11
Parte I — Visão Geral da Lei.....	13
Parte II — Nascimento Natural (O Caso de Normalidade).....	15
Parte III — Nascimento de Criança com Deficiência .....	17
Parte IV — Natimorto .....	18
Parte V — Falecimento da Mãe .....	19
Parte VI — Adoção e Guarda Judicial.....	20
Parte VII — Família Uniparental (Pai Solo) .....	22
Parte VIII — Famílias Homoafetivas .....	23
Parte IX — Salário-Paternidade .....	24
Parte X — Suspensão e Perda do Direito .....	26
Parte XI — Férias e Direitos Conexos.....	27
Parte XII — Obrigações Práticas para as Empresas .....	28
Considerações Finais.....	30
Glossário.....	32
Referências Legislativas .....	34

## **Apresentação**

Em 31 de março de 2026 foi sancionada a Lei nº 15.371/2026, que representa a mais significativa mudança na licença-paternidade desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. A lei regulamenta o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, institui o salário-paternidade como benefício previdenciário e promove alterações relevantes na Consolidação das Leis do Trabalho e na legislação da Seguridade Social. Seus efeitos passam a valer a partir de 1º de janeiro de 2027.

O Brasil deu, com essa lei, um passo importante em direção ao reconhecimento de que o cuidado com os filhos é uma responsabilidade compartilhada e que o Estado tem papel fundamental na criação de condições para que esse compartilhamento seja real e efetivo. Em termos de política pública, a lei se alinha a tendências internacionais consolidadas em países como Portugal, Noruega e Suécia, onde a licença-paternidade robusta é reconhecida como instrumento de igualdade de gênero, de saúde familiar e de desenvolvimento infantil.

Para as empresas, a nova lei traz desafios operacionais relevantes, mas também uma oportunidade de fortalecer a cultura organizacional, reter talentos e demonstrar compromisso com valores que as novas gerações de profissionais cada vez mais valorizam.

Esta orientação foi elaborada em formato de perguntas e respostas para facilitar a consulta no dia a dia das empresas e dos profissionais de recursos humanos,

abrindo desde as situações mais comuns até os casos especiais previstos pela nova legislação.

# Parte I — Visão Geral da Lei

## 1. O que muda com a Lei nº 15.371/2026?

A nova lei rompe com décadas de omissão legislativa ao regulamentar de forma ampla e detalhada a licença-paternidade no Brasil. As principais mudanças são: ampliação gradual e progressiva do prazo de afastamento, criação do salário-paternidade como benefício previdenciário, estabelecimento de estabilidade provisória no emprego, extensão do direito a diferentes composições familiares, equiparação de alguns direitos paternos aos maternos em situações específicas e definição de obrigações claras tanto para empregados quanto para empregadores.

Trata-se de uma mudança estrutural que exige das empresas não apenas a atualização de procedimentos internos, mas também uma revisão de mentalidade sobre o papel do pai no ambiente familiar e no mercado de trabalho.

## 2. A lei já está em vigor?

A lei foi publicada em 31 de março de 2026, mas produz efeitos práticos somente a partir de 1º de janeiro de 2027. Até 31 de dezembro de 2026, continua valendo o regime atual de 5 dias corridos de licença-paternidade, pagos diretamente pela empresa, conforme art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

O período compreendido entre a publicação da lei e sua entrada em vigor plena é o momento ideal para que as empresas se preparem, revisem seus processos e capacitem suas equipes.

## 3. Como se dará a ampliação do prazo de licença?

A ampliação é gradual e progressiva, estruturada da seguinte forma:

- **Até 31/12/2026:** 5 dias corridos (regime atual)
- **A partir de 01/01/2027:** 10 dias
- **A partir de 01/01/2028:** 15 dias
- **A partir de 01/01/2029:** 20 dias

É importante destacar que a implementação do prazo de 20 dias em 2029 está condicionada ao cumprimento de metas fiscais pelo governo, conforme previsto na própria lei. As empresas e os profissionais de RH devem acompanhar essa condicionante para não antecipar direitos ainda não consolidados.

#### **4. O Programa Empresa Cidadã continua valendo?**

Sim. As empresas aderentes ao Programa Empresa Cidadã mantêm o direito de prorrogar a licença-paternidade por mais 15 dias, mediante incentivo fiscal, de forma compatível com o novo regime legal. Isso significa que uma empresa participante do programa poderá oferecer prazos ainda maiores do que os previstos na lei, conforme o calendário de ampliação gradual.

A adesão ao Programa Empresa Cidadã pode ser uma estratégia relevante de employer branding, especialmente em um cenário em que candidatos e colaboradores valorizam cada vez mais benefícios relacionados à família e ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

## **Parte II — Nascimento Natural (O Caso de Normalidade)**

### **5. Como funciona a licença-paternidade em caso de nascimento natural?**

O afastamento tem início na data do nascimento do filho e é obrigatório. O empregado não pode exercer qualquer atividade remunerada durante o período de licença e deve participar ativamente dos cuidados e da convivência com a criança. A empresa precisa ser comunicada com antecedência mínima de 30 dias, e essa comunicação deve ser acompanhada de atestado médico com a data provável do parto.

É fundamental que os departamentos de RH estabeleçam um fluxo formal de comunicação para receber e registrar essas notificações, evitando informalidades que possam gerar conflitos futuros.

### **6. E se o parto ocorrer antes da data prevista?**

Em caso de parto antecipado, o prazo de comunicação prévia de 30 dias não se aplica. O empregado deve comunicar o nascimento ao empregador com a maior brevidade possível. A licença-paternidade é expressamente garantida nessa hipótese, sem qualquer penalidade ao empregado pela ausência da comunicação prévia.

### **7. Há alguma situação em que o prazo da licença pode ser suspenso?**

Sim. A lei prevê que, se a mãe ou o recém-nascido precisar ser internado em razão do parto, a contagem do prazo da licença-paternidade fica suspensa durante o

período da internação, retomando somente após a alta hospitalar da mãe ou do bebê, considerando a que ocorrer por último.

Essa disposição representa uma atualização importante na CLT e impacta diretamente os controles internos das empresas, que precisarão acompanhar o status de internação para determinar com precisão o período efetivo de afastamento do empregado.

### **8. Quais documentos o empregado deve apresentar?**

O empregado deve entregar ao empregador cópia da certidão de nascimento do filho. Essa apresentação pode ocorrer após o início da licença, uma vez que o documento é lavrado nos dias seguintes ao nascimento. As empresas devem estabelecer prazo razoável para a entrega dessa documentação, registrando-a formalmente no prontuário do empregado.

### **9. Existe alguma proteção contra demissão durante esse período?**

Sim. A lei cria uma estabilidade provisória expressa: é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o início da licença-paternidade até 1 mês após o término do afastamento. Caso a demissão ocorra após a comunicação do empregado ao empregador, mas antes do início da licença, frustrando o seu gozo, o empregado terá direito a indenização em dobro correspondente ao período de estabilidade.

As empresas devem redobrar a atenção em processos de desligamento que envolvam empregados em período de paternidade, consultando a assessoria jurídica antes de qualquer decisão nesse sentido.

## **Parte III — Nascimento de Criança com Deficiência**

### **10. Há alguma regra especial para o nascimento de criança com deficiência?**

Sim. A lei prevê que, nos casos de nascimento ou adoção de criança com deficiência, o período de licença-paternidade será acrescido de um terço. Assim, quando o prazo geral for de 15 dias, o empregado nessa situação terá direito a 20 dias de afastamento; quando o prazo geral for de 20 dias, o afastamento será de aproximadamente 27 dias.

Essa disposição reconhece a maior demanda de cuidados que uma criança com deficiência pode exigir nos primeiros dias e semanas de vida, e representa um avanço significativo na proteção dessas famílias. Para o RH, é importante verificar a documentação médica que comprove a condição da criança, pois ela será necessária para a aplicação do acréscimo legal.

## Parte IV — Natimorto

### 11. E se o bebê nascer morto (natimorto)?

A lei não exclui expressamente essa hipótese do direito à licença-paternidade. Deve-se observar o tratamento análogo ao que já ocorre com a licença-maternidade, uma vez que a lei determina, em diversas passagens, que o salário-paternidade e a licença-paternidade observarão, no que couber, as mesmas regras e situações previstas para a licença-maternidade.

Em relação à maternidade, a jurisprudência trabalhista e o próprio INSS já reconhecem o direito ao benefício em caso de natimorto. Por cautela e coerência sistêmica, recomenda-se às empresas adotarem o mesmo entendimento para a licença-paternidade, aguardando a regulamentação específica pelo Executivo.

Do ponto de vista humano, é fundamental que as lideranças e equipes de RH estejam preparadas para acolher o empregado que vive essa perda, oferecendo suporte emocional adequado e evitando qualquer pressão para o retorno antecipado ao trabalho. Programas de apoio psicológico e canais de escuta ativa são ferramentas valiosas nessas situações.

## Parte V — Falecimento da Mãe

### **12. O que acontece se a mãe falecer após o parto?**

A lei garante expressamente que, em caso de falecimento da mãe, o pai tem direito à licença-paternidade assegurada desde o nascimento. Nos termos do art. 392-B da CLT, com a nova redação dada pela lei, quem assumir legalmente os deveres parentais tem direito ao gozo de licença pelo tempo que for mais favorável entre o período integral da licença-maternidade ou o tempo restante que a mãe teria direito a usufruir. A única exceção é o caso de falecimento da própria criança ou de abandono.

Na prática, isso pode significar que o pai ficará afastado por período equivalente a até 120 dias, correspondente à licença-maternidade integral, o que exige atenção redobrada das equipes de RH no planejamento de substituições temporárias.

## **Parte VI — Adoção e Guarda Judicial**

### **13. A licença-paternidade se aplica em casos de adoção?**

Sim. O direito à licença-paternidade é expressamente garantido nos casos de adoção e de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, nas mesmas condições do nascimento biológico. A lei não faz distinção entre filhos biológicos e adotivos para fins de concessão do benefício.

### **14. Como se dá a documentação nesses casos?**

Em vez da certidão de nascimento, o empregado deve apresentar o termo judicial de guarda do qual conste como adotante ou guardião. Para fins de comunicação prévia, a documentação a ser apresentada com antecedência de 30 dias é a certidão da Vara da Infância e da Juventude com a previsão de emissão do termo de guarda.

As empresas devem orientar seus empregados em processo de adoção sobre esses requisitos documentais desde o início, facilitando o planejamento e evitando situações de afastamento não previsto.

### **15. Pode haver licença-maternidade e licença-paternidade ao mesmo tempo em caso de adoção por casal?**

Sim. A lei admite que, no processo de adoção por casal, um dos membros goze da licença-maternidade e o outro da licença-paternidade simultaneamente. Não é possível, porém, que ambos gozem simultaneamente da licença-maternidade com base no mesmo processo de adoção.

Essa regra se aplica independentemente do gênero dos adotantes.

## **Parte VII — Família Uniparental (Pai Solo)**

### **16. O que acontece quando o pai é o único responsável pela criança, sem registro materno?**

A lei prevê expressamente essa situação. Quando há ausência materna no registro civil de nascimento ou quando a adoção é realizada unicamente pelo pai, a licença-paternidade equivalerá à licença-maternidade, tanto em duração quanto em estabilidade. Isso significa que o pai solo terá direito a até 120 dias de afastamento, nas mesmas condições asseguradas à mãe empregada. O salário-paternidade, nesse caso, também seguirá as mesmas regras do salário-maternidade.

### **17. Essa equiparação à licença-maternidade se aplica também à estabilidade no emprego?**

Sim. Ao equiparar a licença-paternidade à licença-maternidade nessas hipóteses, a lei garante ao pai solo a mesma proteção prevista para a mãe empregada, inclusive quanto à estabilidade durante a gestação e após o parto, que é mais ampla do que a estabilidade de 1 mês prevista para a licença-paternidade comum.

As empresas devem estar atentas a esse ponto para evitar passivos trabalhistas decorrentes de desligamentos realizados sem o devido cuidado durante esses períodos de proteção ampliada.

## Parte VIII — Famílias Homoafetivas

### **18. A lei se aplica a casais homoafetivos?**

Sim, de forma expressa. A lei garante os direitos nela previstos a casais homoafetivos. Em caso de adoção por casal homoafetivo, aplica-se a mesma regra dos demais casais: um dos membros pode usufruir da licença-maternidade e o outro da licença-paternidade. A definição de quem assume cada modalidade deve observar o que for estabelecido no processo de adoção e nas normas previdenciárias correspondentes.

A inclusão expressa dos casais homoafetivos na lei representa a consolidação legal de um entendimento que já vinha sendo construído pela jurisprudência do STF e do STJ nos últimos anos, conferindo maior segurança jurídica a empregados e empregadores.

### **19. E no caso de casal homoafetivo masculino que adota uma criança sozinho?**

Se a adoção for realizada por apenas um dos membros do casal, sem registro de outra figura parental, aplicam-se as regras da família uniparental: a licença-paternidade equivalerá à licença-maternidade em duração. Se a adoção for conjunta pelo casal, um usufruirá da licença-maternidade e o outro da licença-paternidade, não podendo ambos acumular o período integral.

## Parte IX — Salário-Paternidade

### 20. O que é o salário-paternidade?

O salário-paternidade é um benefício previdenciário criado pela Lei nº 15.371/2026, análogo ao salário-maternidade, devido a todo segurado da Previdência Social que fizer jus à licença-paternidade, independentemente de possuir vínculo empregatício formal. Com essa criação, o legislador reconhece que o afastamento para cuidados com o filho não deve representar perda de renda para o trabalhador, independentemente de sua categoria profissional.

### 21. Quem paga o salário-paternidade?

Depende da categoria do trabalhador:

- **Empregado com carteira assinada e trabalhador avulso:** a empresa efetua o pagamento e é reembolsada posteriormente pela Previdência Social, de forma similar ao que já ocorre com o salário-maternidade.

- **Empregado doméstico e empregado do MEI:** o pagamento é feito diretamente pela Previdência Social.

- **Contribuintes individuais e segurados especiais:** o INSS paga diretamente, com valor calculado proporcionalmente ao período e conforme as regras específicas de cada categoria.

### 22. Qual o valor do salário-paternidade para o empregado com carteira assinada?

O valor corresponde à remuneração integral do empregado, proporcional à duração do benefício. O empregado não sofre redução de renda durante o período de afastamento, e a empresa recupera o valor pago por meio de compensação junto ao INSS.

**23. A fruição do salário-paternidade está condicionada a alguma obrigação?**

Sim. O benefício fica condicionado ao efetivo afastamento do segurado de suas atividades. Caso o empregado continue trabalhando durante o período de licença, o benefício poderá ser suspenso. Essa regra é relevante também para as empresas, que devem garantir que o empregado não seja convocado para trabalhar durante o afastamento, sob pena de responsabilidade solidária.

## **Parte X — Suspensão e Perda do Direito**

### **24. É possível que a licença-paternidade seja suspensa ou negada?**

Sim. A lei prevê expressamente que a licença-paternidade será suspensa, cessada ou indeferida quando 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. Essa suspensão pode ocorrer tanto por ato administrativo quanto por decisão judicial.

### **25. O que acontece se o empregado trabalhar durante a licença?**

O salário-paternidade será suspenso. A empresa também pode ser responsabilizada caso tenha convocado o empregado ao trabalho durante o período de afastamento. Recomenda-se formalizar expressamente a proibição de qualquer contato profissional de natureza laboral durante a licença, inclusive por canais digitais como e-mail e aplicativos de mensagens.

## **Parte XI — Férias e Direitos Conexos**

### **26. O empregado pode tirar férias logo após a licença-paternidade?**

Sim. A lei garante ao empregado o direito de gozar suas férias imediatamente após o término da licença-paternidade, desde que comunique essa intenção ao empregador com antecedência mínima de 30 dias antes da data prevista para o parto ou para a emissão do termo de guarda. Essa possibilidade não se aplica em casos de parto antecipado, em que o prazo de comunicação prévia fica prejudicado.

As empresas precisam incluir essa possibilidade no planejamento de férias dos empregados que estejam aguardando o nascimento de filhos, evitando conflitos de escala e garantindo o atendimento ao direito legal.

## **Parte XII — Obrigações Práticas para as Empresas**

### **27. Quais são as principais obrigações das empresas com a nova lei?**

As empresas precisarão revisar e adequar as políticas internas de RH e licenças, atualizar os sistemas de folha de pagamento para acomodar o novo benefício e o reembolso pelo INSS, elaborar ou revisar contratos e manuais internos, treinar lideranças e equipes de departamento pessoal sobre as novas regras, definir fluxos claros de comunicação e documentação com os empregados, e acompanhar o calendário de ampliação gradual da licença para aplicar o prazo correto a cada ano.

### **28. Como as empresas devem se preparar ainda em 2026?**

Embora a lei só entre em vigor em 2027, o período de preparação é estratégico. Recomenda-se:

- Revisar convenções e acordos coletivos que tratem de licença-paternidade, afastamentos ou benefícios correlatos, identificando possíveis conflitos com o novo regime.
- Mapear os riscos trabalhistas relacionados a desligamentos de empregados que se tornarão pais nos próximos meses.
- Desenvolver planos de contingência para substituições temporárias.
- Estruturar o fluxo de compensação do salário-paternidade junto ao INSS.
- Capacitar as lideranças sobre o impacto da lei na rotina das equipes.

- Revisar apólices de seguro e outros benefícios que possam ser afetados pelo novo regime.

### **29. Empresas de pequeno porte têm algum tratamento diferenciado?**

Sim. Microempresas e empresas de pequeno porte terão direito a reembolso do salário-paternidade pago aos empregados em prazo razoável, nos termos de regulamentação a ser expedida pelo Executivo. O empregado do MEI terá o benefício pago diretamente pela Previdência Social, sem a necessidade de antecipação pela empresa.

### **30. A lei afeta empregados em regime de trabalho remoto ou híbrido?**

Sim. As regras se aplicam independentemente da modalidade de trabalho. O empregado em home office ou em regime híbrido tem os mesmos direitos que o empregado presencial, incluindo o afastamento obrigatório e a proibição de exercício de qualquer atividade remunerada durante a licença. Para esses trabalhadores, é especialmente importante a formalização do afastamento, evitando que a flexibilidade do regime resulte em trabalho não reconhecido durante o período de licença.

## Considerações Finais

A Lei nº 15.371/2026 representa um avanço histórico na proteção à parentalidade no Brasil e coloca o país em um caminho mais próximo aos modelos internacionais de compartilhamento das responsabilidades familiares. Para as empresas, o desafio não é apenas de conformidade legal, mas de adaptação cultural e operacional, que exige planejamento, capacitação das equipes e atenção às particularidades de cada situação.

Vale ressaltar que a lei ainda depende de regulamentação pelo Poder Executivo para esclarecer pontos específicos, como os procedimentos para suspensão do benefício em casos de violência doméstica e as regras de compensação do salário-paternidade nos casos das empresas optantes do SIMPLES NACIONAL. Acompanhar os atos regulamentadores será essencial para a correta aplicação da norma a partir de janeiro de 2027.

Do ponto de vista mais amplo, a nova lei é também um convite às empresas para repensarem sua cultura organizacional. Organizações que tratam a parentalidade como um valor — e não apenas como uma obrigação legal — tendem a reter melhores profissionais, construir ambientes mais saudáveis e contribuir para uma sociedade mais equilibrada.

Apesar do salário paternidade ser custeado pela Previdência Social, as atividades executadas pelo pai que gozará da licença paternidade, acabará sendo desenvolvida por outro empregado que de forma substitutiva ou complementar gerará custos adicionais para as empresas que deverão considerar na avaliação de seus planejamentos operacionais e financeiro.

Em caso de dúvidas sobre situações específicas não contempladas neste guia, recomenda-se a consulta a profissional jurídico especializado em direito do trabalho e previdenciário.

## Glossário

**Adoção:** ato jurídico pelo qual uma pessoa assume, de forma permanente, os direitos e deveres de pai ou mãe em relação a uma criança ou adolescente.

**CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.452/1943, principal norma regulamentadora das relações trabalhistas no Brasil.

**Estabilidade provisória:** proteção temporária que impede a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado durante determinado período previsto em lei.

**Família uniparental:** arranjo familiar composto por apenas um dos genitores e seus filhos, sem a presença do outro genitor no registro ou na guarda da criança.

**Guarda judicial:** medida judicial pela qual uma criança ou adolescente é confiada aos cuidados de uma ou mais pessoas, podendo ser deferida como etapa prévia à adoção.

**INSS:** Instituto Nacional do Seguro Social, autarquia federal responsável pela gestão da Previdência Social no Brasil.

**Natimorto:** criança nascida sem vida após a 20ª semana de gestação ou com peso superior a 500 gramas.

**Programa Empresa Cidadã:** programa federal que permite às empresas optantes prorrogar a licença-maternidade por 60 dias e a licença-paternidade por 15 dias, em troca de incentivos fiscais.

**Salário-maternidade:** benefício previdenciário pago à segurada da Previdência Social durante a licença-maternidade, correspondente à sua remuneração integral ou a um valor calculado com base em suas contribuições.

**Salário-paternidade:** novo benefício previdenciário criado pela Lei nº 15.371/2026, análogo ao salário-

maternidade, devido ao segurado da Previdência Social durante o período de licença-paternidade.

## Referências Legislativas

- Constituição Federal de 1988, art. 7º, XIX, e art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
- Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026 — Lei da Paternidade
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452/1943, arts. 392-B e dispositivos correlatos com redação dada pela Lei nº 15.371/2026
- Lei nº 8.213/1991 — Planos de Benefícios da Previdência Social
- Lei nº 11.770/2008 — Programa Empresa Cidadã
- Lei nº 8.069/1990 — Estatuto da Criança e do Adolescente

*Para entrar em contato, tirar dúvidas, deixar comentários, sinta-se à vontade para nos enviar um e-mail ou visitar nosso site:*

- **E-mail:** [compliance2026@akioerodrigues.com](mailto:compliance2026@akioerodrigues.com)
- **Site:** [www.akioerodrigues.com](http://www.akioerodrigues.com)

# GUIA COMPLETO SOBRE A NOVA LEI DA LICENÇA-PATERNIDADE

## SINOPSE

A Lei nº 15.371/2026 — conhecida como Lei da Paternidade — representa o mais significativo avanço legislativo no campo das relações de trabalho das últimas quatro décadas. Ao regulamentar o inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal, a lei finalmente concede à licença-paternidade o tratamento que ela merecia desde 1988: amplo, detalhado e compatível com a diversidade das composições familiares brasileiras contemporâneas.

Com vigência a partir de 1º de janeiro de 2027, a nova lei institui a ampliação gradual e progressiva do prazo de afastamento — chegando a 20 dias —, cria o salário-paternidade como benefício previdenciário, estabelece estabilidade provisória no emprego e reconhece expressamente os direitos de pais em situações que antes careciam de amparo legal claro: o nascimento de criança com deficiência, o natimorto, o falecimento da mãe, a adoção, a guarda judicial, a família uniparental e as relações homoafetivas.

Para empresários, gestores e profissionais de recursos humanos, a lei não é apenas uma obrigação de conformidade — é um novo marco que exige revisão de processos, atualização de sistemas, capacitação de equipes e, acima de tudo, uma mudança de postura cultural sobre o papel do pai no ambiente familiar e no mercado de trabalho.

Este guia foi elaborado para ser o instrumento prático que você precisa nessa transição. Em formato de perguntas e respostas, organizado em doze partes temáticas, o material percorre todas as hipóteses de aplicação da lei com linguagem acessível, alertas jurídicos relevantes e orientações operacionais diretas. Você encontrará aqui desde as regras para o caso de normalidade — o nascimento biológico — até as situações mais complexas que a lei disciplina, como a equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade e o caso do pai solo, ou a divisão de licenças em casais homoafetivos adotantes.

Ao final, o guia oferece ainda um glossário completo dos principais termos jurídicos e previdenciários envolvidos, além das referências legislativas que fundamentam cada orientação apresentada.

Um experiente time de profissionais de direito do trabalho, compliance trabalhista e assessoramento empresarial reúne, neste Guia, experiência consolidada para entregar um material que vai além da simples explicação legal: um guia de ação para que sua empresa implemente a nova lei com segurança jurídica, responsabilidade social e eficiência operacional.

Se você lida com pessoas, contratos de trabalho ou gestão organizacional, este guia é leitura indispensável antes de janeiro de 2027.

---

**Contém glossário, referências legislativas e orientações práticas para departamentos de pessoal, RH e assessorias jurídicas empresariais.**