

RT INFORMA



Publicada nova lei da licença-paternidade

Foi publicada a [Lei nº 15.371/2026](#), que amplia o prazo de afastamento e criando novas regras de proteção social ao trabalhador. A norma regulamenta um direito previsto na Constituição Federal e amplia gradualmente o período de licença, além de instituir o **salário-paternidade** como benefício previdenciário. A lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2027.





Saiba mais neste RT Informa!

Ampliação gradual

Até então, trabalhadores tinham direito a (5) cinco dias corridos de licença-paternidade, pagos pela empresa. Em alguns casos, empresas participantes do Programa Empresa Cidadã podiam estender o período em mais 15 dias, com compensação fiscal.

Com a nova legislação, a ampliação será escalonada:

Prazos

-  Até 31/12/2026: Mantêm-se os 5 dias atuais.
-  10 dias → a partir de 01/01/2027;
-  15 dias → a partir de 01/01/2028;
-  20 dias → a partir de 01/01/2029.

Comparativo: Como era vs. Como ficou

Característica	Regra Anterior	Nova Lei
Duração Padrão	5 dias corrido	Ampliação gradual até 20 dias em 2029.
Custeio	Empresa pagava sem reembols	Empresa paga e faz a compensação/reembolso no INSS
Estabilidade	Não havia previsão legal geral	Garantia de emprego do início da licença até 1 mês após o término
Empresa Cidadã	+ 15 dias (totalizando 20)	+ 15 dias somados ao novo período
Casos Especiais	Sem previsão específica	Acréscimo de 1/3 no prazo se o filho tiver deficiência

O aumento da licença, de 15 para 20 dias, está condicionado ao **cumprimento de metas fiscais**, pelo Governo Federal. Se a meta fiscal não for cumprida no prazo, o período de 20 dias só passará a valer a partir do segundo exercício financeiro seguinte ao cumprimento da meta, conforme a LRF.

O direito é assegurado em casos de nascimento, adoção ou guarda para fins de adoção, sem prejuízo do emprego e do salário. Afastamentos em casos de criança/adolescente com deficiência terão um acréscimo de 1/3 do período.

A norma também amplia o alcance do benefício para categorias antes não contempladas, como MEIs - microempreendedores individuais, trabalhadores domésticos, avulsos e segurados especiais.

O Programa Empresa Cidadã segue vigente, permitindo 15 dias adicionais além do período obrigatório, mediante incentivo fiscal, para empresas que aderirem.

Custeio

A principal inovação da Lei nº 15.371/2026 reside na alteração do regime de custeio, que deixa de ser um ônus exclusivo do empregador para se tornar um benefício previdenciário, o **salário-paternidade**, operacionalizado via compensação no INSS de forma análoga ao salário-maternidade. Espelhando o salário-maternidade, a nova estrutura do benefício estende a proteção a trabalhadores avulsos, domésticos, MEIs e segurados especiais, garantindo a integralidade salarial ou a média dos últimos seis meses, com o pagamento sendo antecipado pela empresa (no caso de empregados) ou efetuado diretamente pela Previdência Social para categorias específicas, como o trabalhador avulso e o empregado do MEI.

Regras para o trabalhador

A nova lei trouxe algumas obrigações para que o trabalhador possa gozar da licença-paternidade e do respectivo benefício previdenciário, a saber:

Regras para o trabalhador:

Para usufruir do benefício, o empregado deve cumprir requisitos específicos:

- **Comunicar** o empregador com antecedência mínima de 30 dias sobre a data provável do parto ou adoção, com atestado médico que indique a data provável do parto ou documento judicial que indique a previsão de emissão do termo judicial de guarda.
- **Não exercer qualquer atividade remunerada** durante o período (o foco deve ser o cuidado e a convivência com a criança).
- Apresentar ao empregador, oportunamente, **cópia da certidão de nascimento** do filho ou termo judicial de guarda.
- Em caso de **abandono ou violência doméstica**, perde o direito e pode ter que reembolsar o INSS.

Outras regras

A legislação assegura **garantia provisória no emprego** desde a comunicação ao empregador até um mês após o término da licença. Se houver rescisão após a comunicação e antes do início do gozo, a empresa indeniza em dobro o período protegido.

Outro ponto é a prorrogação da licença e do respectivo benefício em situações como internação da mãe ou do bebê, pelo período da internação, e o prazo volta a correr a partir da alta do que ocorrer por último.

Há previsão de ampliação do afastamento quando o pai assume integralmente os cuidados e aumento de um terço no período em casos de crianças com deficiência.

O texto estende ainda o direito a pais adotantes e responsáveis legais, inclusive em situações de adoção unilateral, ausência materna no registro ou falecimento de um dos genitores.

Por fim, o texto traz como inovação que o empregado pode gozar férias em período contínuo imediatamente após o término da licença-paternidade, **desde que manifeste essa intenção ao empregador com 30 dias de antecedência** (dispensado em caso de parto antecipado).