

02/04/2026

# LEI 15.371/2026 LICENÇA PATERNIDADE REGULAMENTAÇÃO

**Sr. Presidente,**

A Fecomercio-SP informa que em 01.04.2026 foi publicada no Diário Oficial da União a sanção presidencial à 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 altera a CLT, e as Leis nºs 8.212/91 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213/91 (Lei de benefícios da Previdência Social), bem como a Lei 11.770/2008, que disciplina o Programa Empresa Cidadã.

As alterações da legislação acima referidas visam a **regulamentação e ampliação da Licença-Paternidade e do salário-paternidade, bem como da atualização do programa de incentivo às empresas para ampliação dos períodos de licença.**

Conforme antes noticiado, muitos Projetos de Lei sobre o tema tramitaram no Congresso Nacional a partir da decisão da Suprema Corte na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20, na qual foi reconhecida a omissão do Legislativo Federal na regulamentação do Parágrafo 1º, do art. 10 das Disposições Constitucionais Transitórias, que assim estabeleceu desde a promulgação da Constituição Federal em 1988:

*§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.*

Assim, a partir da regulamentação pela nova lei, a licença-paternidade fica garantida aos empregados pais, sem prejuízo do salário e do emprego, pelos seguintes períodos de duração:

. 10 dias, a partir de 1º de janeiro de 2027;

. 15 dias, a partir de 1º de janeiro de 2028;

. 20 dias, a partir de 1º de janeiro de 2029

O direito se aplica tanto no caso de nascimento de filhos biológicos como também na adoção ou guarda judicial de criança ou adolescente, sendo garantido ainda nos casos de parto antecipado e na hipótese de falecimento da mãe.

Para fins de organização de escala, o empregado deve comunicar ao empregador, com pelo menos 30 dias de antecedência, a data prevista para o início da licença, apresentando atestado médico com a previsão do parto ou de certidão da Vara da Infância e da Juventude. No caso de parto antecipado, o afastamento das atividades laborais é imediato, devendo o empregado notificar o empregador o mais breve possível, apresentando seguir a documentação que embasa a licença (certidão de nascimento ou o termo judicial de guarda em caso de adoção).

O salário-paternidade equivale à remuneração integral do trabalhador nos dias de licença, devendo a parte variável, ser calculada de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, devendo ser pago diretamente pelo empregador mediante reembolso dos valores junto à Previdência, tal como ocorre na licença-maternidade. Já no caso dos empregados de Microempreendedores Individuais, o benefício será pago diretamente pela Previdência Social ao trabalhador.

A lei conferiu garantia de emprego aos pais pelo período de um mês, contado do início da Licença-paternidade, durante a qual o trabalhador não deverá exercer qualquer atividade remunerada, devendo dedicar-se à participação nos cuidados e à convivência com a criança ou o adolescente.

A licença-paternidade poderá ser suspensa, cessada ou indeferida, quando houver elementos concretos que indiquem violência doméstica ou familiar, bem como de abandono material do pai em relação à criança ou ao adolescente sob sua responsabilidade, situação que depende ainda de Decreto Regulamentador.

Durante toda a tramitação do tema no Legislativo Federal foi levada informação sobre os impactos que uma ampliação excessiva e obrigatória da duração da licença paternidade poderia trazer às empresas do País, especialmente para as pequenas, justamente as responsáveis pela maior parte da ocupação formal. Foi esclarecido ao Legislativo que 60% dessas empresas contam com até quatro funcionários e que a ausência de apenas um colaborador, representa a perda imediata de 20% a 50% da força produtiva, sendo que a melhor solução para a ampliação da licença seria a negociação coletiva.

A atuação junto ao Parlamento foi fundamental para que propostas legislativas prevendo períodos de até 120/180 dias fossem afastadas e para garantir que a ampliação fosse feita gradualmente ao longo de três anos, o que foi atendido. Com a participação do sistema sindical do Comércio em rede, onde Federação e Sindicatos filiados mobilizaram parlamentares para que a licença de 30 dias, proposta inicialmente na Câmara fosse modificada, sendo possível, assim, mitigar os efeitos da mudança implementada.