

## PARECER JURÍDICO

**Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026**  
**Parecer jurídico sobre os impactos empresariais da nova licença-paternidade**

**01 de abril de 2026**

---

## SUMÁRIO

### 1 INTRODUÇÃO

### 2 DESENVOLVIMENTO

#### 2.1 OBJETO DO PARECER

#### 2.2 TEXTO DA LEI Nº 15.371, DE 31 DE MARÇO DE 2026

#### 2.3 HISTÓRICO LEGISLATIVO E A ADO 20/STF

#### 2.4 ANÁLISE DOS IMPACTOS EMPRESARIAIS DA LICENÇA-PATERNIDADE

### 3 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

## 1 INTRODUÇÃO

3

Foi sancionada, em 31 de março de 2026, a Lei nº 15.371, que regulamenta a licença-paternidade no Brasil, com foco nas disposições relativas à licença-paternidade e aos reflexos empresariais decorrentes de sua implementação.

A referida Lei insere-se no contexto de regulamentação legislativa da licença-paternidade, em diálogo com o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental por Omissão (ADO) nº 20 pelo Supremo Tribunal Federal, e produz efeitos relevantes sobre rotinas empresariais, gestão de pessoal e prevenção de passivos trabalhistas.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 OBJETO DO PARECER

Este parecer concentra-se na análise das disposições da Lei nº 15.371/2026 relacionada à licença-paternidade e ao salário-paternidade, com especial atenção aos arts. 2º, 3º, 4º e 11 e às suas repercussões para o ambiente empresarial.

A ampliação gradual do período de licença-paternidade e as condições de sua fruição impõem às empresas a necessidade de revisão de rotinas de Recursos Humanos, folha de pagamento, gestão de afastamentos, comunicação interna e compatibilização de instrumentos normativos, sem prejuízo da observância da LGPD no tratamento de dados eventualmente envolvidos.

### 2.2 TEXTO DA LEI Nº 15.371, DE 31 DE MARÇO DE 2026

A Lei nº 15.371/2026 dispõe sobre a licença-paternidade, institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e altera a Consolidação das Leis do Trabalho e a legislação previdenciária.

Nos termos do art. 2º, a licença-paternidade será concedida ao empregado, em razão de nascimento, adoção ou guarda judicial, sem prejuízo do emprego e do salário.

O art. 11 estabelece a ampliação progressiva do período de licença:

- 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

A entrada em vigor da norma ocorrerá em 1º de janeiro de 2027, nos termos do art. 14 da Lei nº 15.371/2026.

A norma também institui o salário-paternidade, de natureza previdenciária, disciplinando sua concessão, custeio e forma de pagamento.

### 2.3 HISTÓRICO LEGISLATIVO E A ADO 20/STF

A Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, foi sancionada em 31 de março de 2026 e publicada no Diário Oficial da União em 1º de abril de 2026. Sua edição decorre da necessidade de regulamentação legislativa da licença-paternidade, em consonância com o debate constitucional travado no âmbito da ADO nº 20.

No julgamento da ADO nº 20, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a mora legislativa quanto à regulamentação do art. 7º, XIX, da Constituição Federal e conferiu prazo ao Congresso Nacional para suprir a omissão. Nesse cenário, a Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026 apresenta-se como resposta legislativa ao comando de regulamentação, conferindo tratamento normativo à ampliação gradual da licença-paternidade.

Nesse contexto, a Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026 materializa a resposta legislativa à necessidade de regulamentação reconhecida no âmbito do STF, estabelecendo a ampliação gradual da licença-paternidade e exigindo das empresas acompanhamento atento do cronograma legal e de seus reflexos operacionais.

### 2.4 ANÁLISE DOS IMPACTOS EMPRESARIAIS DA LICENÇA-PATERNIDADE

A ampliação do período de afastamento exige planejamento para substituições temporárias, redistribuição de tarefas e readequação de fluxos internos, de modo a preservar a continuidade operacional e reduzir riscos de inconsistências administrativas.

## 2.4.1 Obrigações de Recursos Humanos e Folha de Pagamento

5

A gestão de Recursos Humanos precisará adaptar seus sistemas e processos para acomodar o novo período de licença. Isso inclui a atualização de contratos de trabalho, políticas internas, sistemas de folha de pagamento e controle de ponto. A ampliação do período de afastamento implica maior tempo de ausência do colaborador, exigindo planejamento para substituições temporárias ou redistribuição de tarefas, a fim de evitar prejuízos à produtividade.

## 2.4.2 Governança interna e gestão preventiva

A ampliação da licença-paternidade exige padronização interna de procedimentos, revisão de fluxos decisórios e comunicação clara entre RH, lideranças e áreas administrativas. A ausência de diretrizes internas objetivas pode gerar assimetrias de tratamento, falhas de implementação e aumento do risco de questionamentos trabalhistas.

## 2.4.3 Estabilidade Provisória

A Lei nº 15.371/2026 estabelece vedação à dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o início da licença-paternidade até 1 mês após o seu término.

Trata-se de elemento de risco relevante para as empresas, especialmente em casos de desligamento próximo ao período de afastamento, podendo ensejar reintegração ou indenização.

A estabilidade possui natureza objetiva, independentemente de comunicação prévia do empregado quanto à fruição da licença.

## 2.4.4 Salário-Paternidade e Implicações para o INSS

O salário-paternidade possui natureza previdenciária, conforme disciplinado na Lei nº 8.213/91, com redação dada pela Lei nº 15.371/2026.

Nos termos da legislação:

- Para empregados, o pagamento é realizado pela empresa, com posterior reembolso pela Previdência Social;
- Para os demais segurados, o pagamento é feito diretamente pelo INSS.

Trata-se de sistemática semelhante à do salário-maternidade, com previsão expressa quanto à forma de custeio e operacionalização.

Ressalvadas as hipóteses específicas em que o pagamento é realizado diretamente pela Previdência Social, conforme a categoria do segurado.

6

#### **2.4.5 Conformidade com a LGPD em Dados Sensíveis**

A gestão documental da licença-paternidade poderá envolver tratamento de dados pessoais, inclusive em situações específicas que demandem documentação adicional, razão pela qual as empresas devem observar critérios de necessidade, adequação, acesso restrito e segurança da informação.

#### **2.4.6 Custos para Empresas e Sindicatos**

Para as entidades sindicais e para as empresas, a nova legislação exige revisão atenta de convenções e acordos coletivos que tratem da matéria, a fim de evitar sobreposições normativas, lacunas interpretativas e potenciais passivos.

Ressalta-se que o principal impacto não se limita ao custo direto, mas à necessidade de reorganização operacional e ao risco jurídico decorrente do descumprimento das obrigações legais.

#### **2.4.7 Comunicação prévia ao empregador**

O art. 3º da Lei nº 15.371/2026 estabelece a obrigação de comunicação prévia ao empregador, com antecedência mínima de 30 dias, acompanhada de documentação comprobatória.

Tal exigência impacta diretamente a gestão de pessoal, permitindo planejamento antecipado das substituições, organização das atividades inclusive para fins de organização da escala de trabalho.

### **3 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES**

A Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026 introduz mudança relevante no regime jurídico da licença-paternidade, com reflexos imediatos sobre rotinas de pessoal, governança interna, instrumentos coletivos e prevenção de passivos trabalhistas. Para as empresas, a publicação da norma exige atuação

preventiva, com revisão de procedimentos, alinhamento documental e acompanhamento da implementação do novo regime legal.

A norma não possui efeito retroativo, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro de 2027, conforme art. 14 da Lei nº 15.371/2026, sendo recomendada a adequação prévia das empresas para mitigação de riscos futuros.

**1. Revisão de Políticas Internas:** atualizar o regimento interno, manuais de RH e políticas de benefícios para refletir as novas regras da licença-paternidade, incluindo o período de afastamento e os requisitos para sua concessão.

**2. Adequação da Folha de Pagamento e Sistemas:** ajustar os sistemas de folha de pagamento e controle de ponto para gerenciar corretamente os períodos de licença e os procedimentos de salário-paternidade junto ao INSS.

**3. Planejamento de Recursos Humanos:** desenvolver planos de contingência para a ausência de colaboradores em licença-paternidade, garantindo a continuidade das operações e a distribuição equitativa de tarefas.

**4. Treinamento e Comunicação Interna:** promover treinamentos para as equipes de RH e lideranças sobre as novas regras, e comunicar de forma clara e transparente aos colaboradores seus direitos e os procedimentos para solicitação da licença.

**5. Conformidade com a LGPD:** revisar os processos de tratamento de dados pessoais sensíveis relacionados à licença-paternidade, especialmente dados de saúde e adoção, garantindo que estejam em conformidade com a LGPD, com base nos princípios da finalidade, necessidade e segurança.

**6. Revisão de instrumentos coletivos:** verificar convenções e acordos coletivos que disponham sobre licença-paternidade, afastamentos, benefícios correlatos ou procedimentos internos, a fim de compatibilizar as cláusulas vigentes com o novo regime legal e reduzir riscos interpretativos.

Em síntese, a nova disciplina demanda das empresas não apenas observância formal da legislação, mas organização preventiva de seus

procedimentos internos, sob pena de insegurança operacional, interpretações divergentes e formação de passivos evitáveis.

8



**Dra. Lirian Cavaleiro**  
**Ope Legis Consultoria Jurídica**  
**Brasília | São Paulo | Portugal | Inglaterra | Itália**