

São Paulo, 02 de abril de 2026

Circular Sinapro-SP nº 07/2026

Assunto: Licença-paternidade, salário-paternidade e alterações legais aplicáveis

Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026 ([L15371](#))

Publicada no Diário Oficial da União em 1º de abril de 2026

Assunto: Licença-paternidade, salário-paternidade e alterações legais aplicáveis

1. INTRODUÇÃO (ART. 1º)

Esta Circular informa sobre as novas regras da licença-paternidade, do salário-paternidade e das alterações promovidas na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Leis nº 8.212/1991, 8.213/1991 e 11.770/2008, conforme Lei nº 15.371/2026.

Atenção: A Lei entrará em vigor em **01/01/2027**.

2. CONCESSÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE (ART. 2º)

- A licença-paternidade será concedida ao empregado em razão de nascimento de filho, adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente.
- O empregado deve afastar-se pelo período previsto no Art. 11, a partir da data do evento.
- É vedado exercer atividade remunerada durante o afastamento, e o pai deve participar efetivamente dos cuidados e convivência com a criança.

A licença pode ser suspensa, cessada ou indeferida quando houver indícios de violência doméstica, familiar ou abandono material (Art. 2º, §§ 3º a 5º).

O direito é assegurado também em parto antecipado ou falecimento da mãe (Art. 2º, §6º).

3. COMUNICAÇÃO AO EMPREGADOR (ART. 3º)

A comunicação deve ocorrer com antecedência mínima de 30 dias e ser acompanhada de:

- a) atestado médico com data provável do parto; ou
- b) certidão da Vara da Infância com previsão para emissão do termo de guarda.

No parto antecipado, a comunicação deve ser imediata. Após o evento, o empregado deve apresentar certidão de nascimento ou termo judicial de guarda.

4. ESTABILIDADE (ART. 4º)

O empregado não pode ser dispensado sem justa causa entre o início da licença e o prazo de um mês após seu término.

Se a dispensa ocorrer após a comunicação prévia prevista no Art. 3º e antes do início da licença, haverá indenização em dobro.

5. VEDAÇÃO DE DISCRIMINAÇÃO (ART. 5º)

Aplicam-se ao empregado as vedações previstas no Art. 373-A da CLT, especialmente quanto a discriminação por motivo de situação familiar.

6. ALTERAÇÕES NA CLT (ART. 6º)

A lei introduz alterações importantes, entre elas:

- a) férias podem ser gozadas imediatamente após a licença-paternidade (Art. 134, §§ 4º e 5º);
- b) proteção conjunta à maternidade e à paternidade na Seção V;
- c) equiparação da licença-paternidade à licença-maternidade quando o pai é o único responsável legal (Art. 392-D);
- d) prorrogação da licença em caso de internação da mãe ou recém-nascido (Art. 392, §8º);
- e) garantia de salário integral e manutenção de direitos durante a licença (Art. 393).

7. FORMAS FAMILIARES, ADOÇÃO E CASAIS HOMOAFETIVOS

(Arts. 392-A, 392-B, 392-D da CLT; Arts. 73-A a 73-H da Lei 8.213/1991)

A lei contempla diferentes estruturas familiares, incluindo:

- a) adoção por casais homoafetivos;
- b) adoção conjunta ou individual;
- c) famílias monoparentais;
- d) situações em que apenas o pai figura como responsável.

Em adoção ou guarda conjunta, cada responsável recebe o tipo de licença correspondente, sendo vedado conceder o mesmo tipo de licença a ambos (Art. 392-A, §5º).

Quando não há registro materno no nascimento ou a adoção é feita apenas pelo pai, a licença-paternidade tem a mesma duração da licença-maternidade (Art. 392-D).

Em caso de falecimento da mãe ou do pai, o responsável legal assume o período integral restante (Art. 392-B; Art. 71-B da Lei 8.213/1991).

8. DURAÇÃO DA LICENÇA (ART. 11)

A duração da licença-paternidade é:

I – 10 dias a partir de 1º/01/2027

II – 15 dias a partir de 1º/01/2028

III – 20 dias a partir de 1º/01/2029, condicionada ao cumprimento das metas fiscais.

9. PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ (ART. 10; ALTERAÇÃO DA LEI Nº 11.770/2008)

O programa prorroga a licença-paternidade em mais 15 dias, além do período obrigatório previsto no Art. 11.

Os prazos totais tornam-se:

- 2027: 25 dias
- 2028: 30 dias
- 2029: 35 dias

10. CRIANÇA COM DEFICIÊNCIA (ART. 12)

O período de licença será acrescido de um terço quando se tratar de criança ou adolescente com deficiência.

11. SALÁRIO-PATERNIDADE (ARTS. 73-A A 73-H DA LEI 8.213/1991)

O salário-paternidade é devido ao segurado da Previdência Social. O benefício segue regras similares ao salário-maternidade, conforme categoria profissional.

O pagamento pode ser feito pela empresa (com reembolso) ou diretamente pelo INSS.

O benefício será suspenso em caso de violência ou abandono (Art. 73-H).

12. VIGÊNCIA (ART. 14)

A Lei nº 15.371/2026 entra em vigor em 1º de janeiro de 2027.

13. CCT 2026/2027 E A LEI Nº 15.371/2026, COMO APLICAR?

- CCT 2026/27 segue valendo até 31/12/2026 para licença-paternidade (5 dias).
- A Lei nº 15.371/2026 entra em vigor em 1º/1/2027 e revoga tacitamente a cláusula 58 da CCT.
- A partir de 2027, a empresa deve adaptar imediatamente os processos internos.
- O benefício passa para 10, 15 e 20 dias, com impacto trabalhista e previdenciário.
- O salário-paternidade passa a ser um benefício previdenciário obrigatório.
- Casais homoafetivos, adoção conjunta, monoparentalidade passam a ter regras explícitas.
- O Programa Empresa Cidadã amplia ainda mais o período de afastamento.
- Criança com deficiência gera acréscimo de 1/3 à licença.
- A estabilidade do pai por 30 dias pós-licença é obrigatória.
- O ciclo de alteração da CCT 2027/2028 contemplará a atualização necessária.

RESUMO

Licença-paternidade – CCT 2026/2027 x Lei nº 15.371/2026

Tema	CCT 2026/2027 (vigente de 01/04/2026 a 31/03/2027)	Lei nº 15.371/2026 (DOU a 01/04/2026)
Duração da licença-paternidade	Mantém 5 dias corridos (Cláusula 58).	Amplia para 10 dias em 2027, 15 dias em 2028 e 20 dias em 2029 (Art. 11).

Suspensão/indeferimento por violência doméstica	Não há previsão.	Pode suspender/indeferir em caso de violência ou abandono material (Art. 2º, §§ 3º a 5º).
Participação no cuidado da criança	Não há previsão.	O pai deve participar dos cuidados e não pode exercer atividade remunerada paralela (Art. 2º, §2º).
Formas familiares (casais homoafetivos, adoção conjunta, monoparentalidade)	Não trata expressamente (embora haja cláusula de isonomia – Cl. 60).	Totalmente contemplado: adoção conjunta, individual, ausência materna, casais homoafetivos (Arts. 392-A, 392-B, 392-D; Arts. 73-A a 73-H).
Licença igual à maternidade quando não há mãe no registro	Não existe essa previsão.	Licença-paternidade passa a equivaler à licença-maternidade nesses casos (Art. 392-D).
Falecimento da mãe	Não há ampliação automática.	Pai assume todo o período remanescente da licença (Art. 2º, §6º; Art. 392-B; Art. 71-B).
Adoção	CCT prevê 120 dias de licença-adoptante (Cláusula 51).	Pai adotante também tem direito à licença-paternidade + salário-paternidade (Arts. 73-A a 73-H).
Prorrogação por internação hospitalar	Não há previsão.	Licença prorrogada pelo tempo da internação (Art. 392, §8º).
Criança com deficiência	CCT prevê auxílio financeiro (Cl. 59), mas não aumenta a licença.	Licença acrescida de 1/3 (Art. 12).
Estabilidade pós-licença	Não há previsão.	Estabilidade de 1 mês após o término da licença (Art. 4º).
Comunicação prévia ao empregador	Não há regra.	Obrigatória com 30 dias de antecedência (Art. 3º).
Documentos exigidos	Apenas certidão de nascimento (Cl. 58, interpretação).	Atestado médico (data provável) ou certidão judicial

		prévia; depois certidão/termo judicial (Art. 3º).
Salário-paternidade (benefício previdenciário)	Não existe na CCT.	Criado pela lei – regras similares ao salário-maternidade (Arts. 73-A a 73-H).
Fiscalização / possibilidade de suspensão do benefício	Não previsto.	Pode ser suspenso administrativamente ou judicialmente (Art. 73-H).
Programa Empresa Cidadã	CCT não trata.	Prorroga +15 dias além do período da lei (Art. 10).
Total na Empresa Cidadã	5 + 15 = 20 dias	2027: 25 dias ; 2028: 30 dias ; 2029: 35 dias .
Vigência das regras	Vale de 1º/04/2026 a 31/03/2027.	Lei entra em vigor em 1º/01/2027 (Art. 14).

QUADRO COMPARATIVO

Licença-Paternidade – Antes x Depois da Lei nº 15.371/2026 (DOU de 1º de abril de 2026)

Tema	Antes da Lei nº 15.371/2026	Depois da Lei nº 15.371/2026 (Artigos correspondentes)
Base legal	Art. 7º, XIX da Constituição; prazo transitório de 5 dias	Regras completas estabelecidas na nova lei (Art. 1º)
Duração da licença-paternidade	5 dias corridos	10 dias em 2027; 15 dias em 2028; 20 dias em 2029 (Art. 11)
Ampliação para crianças com deficiência	Não havia previsão específica	Aumento de 1/3 sobre o período total (Art. 12)

Situações que geram direito	Nascimento de filho	Nascimento, adoção e guarda judicial para fins de adoção (Art. 2º)
Suspensão/indeferimento por violência	Não havia previsão expressa	Suspensão, cessação ou indeferimento em caso de violência doméstica ou abandono material (Art. 2º, §§ 3º a 5º)
Comunicação empregador	ao Sem prazo legal definido	Comunicação obrigatória com 30 dias de antecedência (Art. 3º)
Documentação necessária	Apenas certidão de nascimento	Atestado médico da data provável do parto ou certidão da Vara da Infância; depois, certidão ou termo judicial (Art. 3º)
Estabilidade	Não havia	Proibida dispensa sem justa causa desde o início da licença até 1 mês após término (Art. 4º)
Indenização em caso de dispensa no aviso	Não havia	Indenização em dobro se a dispensa impedir o gozo da licença (Art. 4º, parágrafo único)
Vedação de discriminação	Regras gerais da CLT	Aplicação expressa do Art. 373-A da CLT (Art. 5º)
Direito de unificar férias após licença	Não previsto	Empregado pode emendar férias à licença, mediante aviso prévio (Art. 134, §§ 4º e 5º da CLT, alterados)
Igualdade em arranjos familiares	Não previsto explicitamente	Inclusão de adoção conjunta, monoparentalidade e casais homoafetivos (Arts. 392-A, 392-B, 392-D)
Licença equivalente à maternidade para o pai	Não previsto	Garantida quando não há registro materno ou adoção é exclusiva do pai (Art. 392-D)
Falecimento da mãe ou do pai	Regras gerais não detalhadas	Responsável legal assume o período total remanescente

		(Art. 392-B; Art. 71-B da Lei 8.213/1991)
Prorrogação por internação da mãe ou recém-nascido	Não havia previsão	Licença prorrogada pelo período de internação (Art. 392, § 8º)
Salário-paternidade	Não existia como benefício próprio	Criado; segue regras do salário-maternidade conforme categoria (Arts. 73-A a 73-H da Lei 8.213/1991)
Pagamento do benefício	Empresa pagava salário comum	Empresa paga com reembolso; ou INSS paga diretamente conforme categoria (Arts. 73-D e 73-E)
Programa Empresa Cidadã	Prorrogação de 15 dias somente se empresa aderisse voluntariamente	Mantém +15 dias além do novo período legal (Art. 10 e Art. 1º, II da Lei 11.770/2008)
Totais na Empresa Cidadã	20 dias (5 + 15)	25 dias (2027), 30 dias (2028), 35 dias (2029)
Vigência	Imediata	Entra em vigor em 1º de janeiro de 2027 (Art. 14)

PERGUNTAS E RESPOSTAS (LEI Nº 15.371/2026)

1. Quando a nova lei entra em vigor?

A Lei nº 15.371/2026 entra em vigor em 1º de janeiro de 2027.
([Art. 14](#))

2. Para quem se aplica a nova licença-paternidade?

Aplica-se a todo empregado que se torne pai por:

- nascimento de filho

- adoção
- guarda judicial para fins de adoção

(Art. 2º)

3. Qual é a duração da licença-paternidade?

A duração será:

- 10 dias a partir de 1º/01/2027
- 15 dias a partir de 1º/01/2028
- 20 dias a partir de 1º/01/2029

(Art. 11)

4. Essa duração pode ser alterada por metas fiscais?

Sim. A duração final de 20 dias só se consolida após verificação do cumprimento das metas fiscais no segundo ano de vigência da lei. A Lei nº 15.371/2026 determina que a ampliação final da licença-paternidade para **20 dias** (prevista para 2029) **só será efetivada** se o governo federal cumprir as metas fiscais estabelecidas na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO).

(Art. 11, §1º e §2º)

5. A licença-paternidade vale também para adoção?

Sim. A licença é assegurada em casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente.

(Art. 2º)

6. Durante a licença, o empregado pode trabalhar?

Não. O empregado não pode exercer qualquer atividade remunerada e deve participar dos cuidados e convivência com a criança.

(Art. 2º, §2º)

7. A licença pode ser suspensa, cessada ou negada?

Sim. A licença pode ser suspensa, cessada ou indeferida quando houver elementos que

indiquem violência doméstica, violência familiar ou abandono material praticados pelo pai.

(Art. 2º, §§ 3º a 6º)

8. Quem pode determinar a suspensão ou cessação da licença?

- juiz competente
- autoridade administrativa
- mediante provocação do Ministério Público, da mãe em situação de violência ou do responsável pela criança

(Art. 2º, §5º)

9. Quais situações especiais garantem o direito?

O direito é garantido:

- em caso de parto antecipado
- em caso de falecimento da mãe

(Art. 2º, §6º)

10. Como o empregado deve comunicar a empresa?

O empregado deve avisar com antecedência mínima de 30 dias sobre o período previsto para a licença.

(Art. 3º)

11. Quais documentos o empregado deve apresentar?

Antes do evento (para planejamento):

- atestado médico com data provável do parto; ou
- certidão da Vara da Infância prevendo emissão do termo de guarda.

Após o evento:

- certidão de nascimento; ou
- termo judicial de guarda ou adoção.

(Art. 3º, §§1º e 3º)

12. O que acontece em caso de parto antecipado?

A comunicação deve ser imediata e o afastamento é automático. (Art. 3º, §2º)

13. Existe estabilidade no emprego após a licença?

Sim. O empregado tem estabilidade desde o início da licença até 1 mês após o término. (Art. 4º)

14. O que acontece se o empregado for dispensado antes de tirar a licença, mesmo tendo comunicado?

O período será indenizado em dobro. (Art. 4º, parágrafo único)

15. Como a lei trata a não discriminação?

Aplicam-se ao empregado as mesmas proteções contra discriminação previstas no art. 373-A da CLT. (Art. 5º)

16. Quais são as regras quanto às formas familiares?

A lei contempla plenamente:

- adoção conjunta
- adoção individual
- casais homoafetivos
- famílias monoparentais
- situações sem mãe no registro

(Arts. 392-A, 392-B e 392-D da CLT)

17. Em quais casos a licença-paternidade se iguala à licença-maternidade?

Quando:

- não há registro materno no nascimento; ou
- o pai é o único adotante/guardião.

A licença-paternidade passa a ter mesma duração e estabilidade da licença-maternidade.

(Art. 392-D da CLT)

18. O que ocorre se o pai ou a mãe falecer durante o período da licença?

O responsável legal assume o período total remanescente da licença correspondente.

(Art. 392-B da CLT; Art. 71-B da Lei 8.213)

19. Como funciona o salário-paternidade?

É o benefício previdenciário pago durante o período da licença-paternidade. Segue, no que couber, as regras do salário-maternidade.

(Arts. 73-A a 73-H da Lei 8.213)

20. Quem paga o salário-paternidade?

Depende da categoria:

- empregado CLT → empresa paga e é reembolsada
- empregado doméstico → pago pelo INSS
- avulso, MEI e segurado especial → pago diretamente pelo INSS

(Arts. 73-D e 73-E da Lei 8.213)

21. A licença é prorrogada em caso de internação da mãe ou do bebê?

Sim. A licença é prorrogada por todo o período da internação, retomando a contagem após a alta.

(Art. 392, §8º da CLT)

22. A licença é maior para pais de crianças com deficiência?

Sim. O período é acrescido de um terço.

(Art. 12)

23. Como funciona a prorrogação pela Empresa Cidadã?

O Programa Empresa Cidadã acrescenta mais 15 dias à licença.
([Art. 10](#))

24. Qual será o total da licença quando houver adesão ao Empresa Cidadã?

- 2027: 10 + 15 = 25 dias
- 2028: 15 + 15 = 30 dias
- 2029: 20 + 15 = 35 dias

([Art. 10 + Art. 11](#))

25. O benefício pode ser acumulado entre dois responsáveis?

Não. A lei veda concessão do mesmo benefício a mais de um responsável no mesmo processo de adoção/guarda.

([Art. 73-B, §2º da Lei 8.213](#))

26. Há incompatibilidades com outras remunerações?

Sim. O pai deve afastar-se de toda atividade remunerada para manter o direito ao salário-paternidade.

([Art. 73-C](#))

27. Quem fiscaliza e pode determinar a suspensão do benefício?

Autoridade competente ou juiz, quando houver indícios de violência ou abandono.

([Art. 73-H](#))

APLICAÇÃO DAS REGRAS ATUAIS E DA LEI Nº 15.371/2026 PELAS AGÊNCIAS

22. Qual é a regra de licença-paternidade aplicável hoje, desde 1º de abril de 2026?

A regra atualmente vigente prevê 5 dias corridos de licença em caso de nascimento de filho. Essa é a norma aplicada até 31 de dezembro de 2026.

23. Esse período muda durante o ano de 2026?

Não. A duração de 5 dias continua valendo durante todo o ano de 2026, porque a lei nova só passa a produzir efeitos a partir de 1º de janeiro de 2027.

24. Como as agências devem proceder com pedidos de licença feitos em 2026?

Devem conceder 5 dias, independentemente da data prevista do parto, desde que o afastamento ocorra ainda em 2026. Se o nascimento ocorrer após 1º de janeiro de 2027, aplica-se automaticamente a nova lei, mesmo que a comunicação tenha sido feita antes.

25. Como funciona a adoção durante 2026?

Até 31 de dezembro de 2026, a adoção garante licença específica de 120 dias, aplicável ao responsável adotante.

26. O que muda na adoção a partir de 2027?

A partir de 2027, adoção e guarda judicial passam a gerar direito à licença-paternidade conforme o novo modelo federal ou direito à licença equivalente à maternidade quando o pai for o único responsável legal.

27. Como as agências devem aplicar a estabilidade no emprego?

Até 31/12/2026, não existe estabilidade vinculada à licença-paternidade. A partir de 2027, passa a haver estabilidade desde o início da licença até um mês após seu término.

28. A comunicação antecipada de 30 dias já é obrigatória em 2026?

Não. A exigência de comunicação prévia de 30 dias só passa a valer a partir de 1º de janeiro de 2027.

29. Como as agências devem se preparar para a transição entre 2026 e 2027?

Devem manter as regras vigentes até dezembro de 2026 e atualizar processos internos para: novas durações de licença, aviso prévio de 30 dias, salário-paternidade, estabilidade e prorrogações por internação.

A atualização dos fluxos internos deve ocorrer ainda em 2026, mas a aplicação começa somente em 2027.

30. Como fica a situação de famílias homoafetivas antes e depois de 2027?

Durante 2026 aplica-se a regra geral sem diferenciação.

A partir de 2027 há proteção ampliada, incluindo adoção conjunta, individual, ausência materna e equivalência da licença ao período da maternidade quando o pai for o único responsável.

31. A agência pode continuar usando seus procedimentos atuais até o fim de 2026?

Sim. Os procedimentos atuais permanecem corretos até 31 de dezembro de 2026. A partir de 1º de janeiro de 2027, a agência deve atualizar imediatamente seus processos para aderir à lei federal.

32. Como lidar com situações em que o nascimento ocorre após a data de vigência, mas a solicitação foi feita antes?

O que determina o regime aplicável não é a data da solicitação, mas a data do nascimento, adoção ou guarda. Nascimentos após 1º de janeiro de 2027 seguem a lei nova.

33. O salário-paternidade está disponível em 2026?

Não. Ele só passa a existir e ser pago a partir de 2027, quando a lei entra em vigor. Até lá, as agências não precisam operacionalizar reembolsos ou rubricas previdenciárias específicas.

34. Como as agências devem proceder com casos de internação em 2026?

Até dezembro de 2026, a internação não altera o período de 5 dias. A partir de 2027, a licença será prorrogada automaticamente enquanto durar a internação da mãe ou do recém-nascido.

35. Como interpretar a exigência de metas fiscais para 2029?

A ampliação para 20 dias em 2029 só será aplicada se o governo cumprir as metas fiscais definidas na LDO. Caso não cumpra, a ampliação pode ser adiada, e o prazo final passa

a valer apenas depois de regularizadas as metas. Isso não afeta os períodos de 2027 e 2028, que são garantidos.

36. O que as agências precisam fazer para aplicar corretamente a lei nova?

Devem:

- revisar políticas internas
- atualizar manuais de RH
- ajustar sistemas de folha
- treinar lideranças
- preparar fluxos de comunicação com 30 dias
- organizar documentação pré e pós-evento
- adequar processos de reembolso do INSS
- orientar colaboradores sobre estabilidade e ampliação dos prazos

(Conforme disposições da Lei nº 15.371/2026)