



GUEDES PINTO
ADVOGADOS

PARECER

**I. INOVAÇÕES LEGISLATIVAS ACERCA DA LICENÇA-PATERNIDADE.
LEI Nº 15.371¹, DE 31 DE MARÇO DE 2026.**

1. A respeito da nova licença-paternidade e seus impactos nas relações de trabalho, vem esta consultoria jurídica esclarecer o que segue.
2. O presente parecer visa a orientar os empregadores quanto às principais alterações introduzidas pela Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, bem como seus reflexos práticos nas rotinas empresariais.
3. A referida norma regulamenta a licença-paternidade no Brasil, em cumprimento ao art. 7º, XIX, da Constituição Federal, cuja ausência de regulamentação adequada havia sido reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADO nº 20. Trata-se, portanto, de diploma legal que não apenas amplia direito social, mas também impõe novas obrigações e ajustes operacionais às empresas.
4. Nos termos da Lei nº 15.371/2026, a licença-paternidade passa a observar ampliação progressiva, conforme cronograma legal: 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.
5. A norma estabelece, ainda, que sua vigência terá início em 1º de janeiro de 2027, inexistindo aplicação retroativa. Tal aspecto é de especial relevância, pois permite às empresas período de adequação, o qual deve ser utilizado de forma estratégica para revisão de processos internos e mitigação de riscos.
6. A licença será concedida ao empregado em razão de nascimento, adoção

¹ https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2026/lei/L15371.htm



ou guarda judicial, sem prejuízo do emprego e da remuneração. Para tanto, a legislação também institui o chamado salário-paternidade, benefício de natureza previdenciária, cujo pagamento, no caso dos empregados, será antecipado pela empresa, com posterior compensação junto à Previdência Social – o que reduzirá o impacto financeiro direto aos empregadores.

7. Outro ponto sensível diz respeito à estabilidade provisória prevista na lei, que impede a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o início da licença até um mês após o seu término. Trata-se de inovação relevante, que amplia o período de proteção do empregado e exige cautela redobrada em processos de desligamento, sob pena de reintegração ou condenação ao pagamento de indenização substitutiva.

8. A norma também estabelece a necessidade de comunicação prévia ao empregador, com antecedência mínima de 30 dias, acompanhada de documentação comprobatória. Tal exigência favorece o planejamento e organização do empregador, especialmente quanto à substituição temporária de mão de obra e à reorganização de equipes, sendo recomendável que as empresas instituem procedimentos claros para recepção e validação dessas comunicações.

9. Em primeira análise, embora não se possa prever as interpretações futuras oriundas do judiciário, a exigência do aviso parece resguardar o empregador das surpresas costumeiramente enfrentadas em relação à estabilidade de gestante, eis que vincula o direito à estabilidade à previa comunicação.

Art. 4º É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado no período entre o início do gozo da licença-paternidade até o prazo de 1 (um) mês após o término da licença.

Parágrafo único. **Se, após a apresentação da comunicação ao empregador prevista no caput do art. 3º desta Lei e antes do início do gozo da licença-paternidade, ocorrer rescisão do contrato que frustre o gozo da licença, será indenizado em dobro o período** indicado no *caput* deste artigo. (grifos nossos)

10. Note-se que não há estabilidade no curso da gestação, mas apenas a partir do gozo da licença.



11. No âmbito da governança interna, cabe alertar que a operacionalização da licença poderá envolver tratamento de dados pessoais e, em determinadas hipóteses, dados sensíveis, especialmente em casos de adoção ou guarda judicial. Assim, impõe-se a observância rigorosa da LGPD, com adoção de medidas de segurança, limitação de acesso e tratamento adequado das informações.

12. Cumpre destacar que os impactos da nova legislação não se limitam ao aspecto financeiro, mas abrangem, sobretudo, a necessidade de reorganização operacional e gestão preventiva, sendo este o principal ponto de atenção para os empregadores.

13. Em conclusão, a Lei nº 15.371/2026 representa avanço relevante no campo dos direitos sociais, mas impõe às empresas a necessidade de atuação preventiva e estruturada. A adequada implementação da nova disciplina não se limita ao cumprimento formal da norma, exigindo organização interna, alinhamento procedimental e monitoramento contínuo, a fim de mitigar passivos trabalhistas evitáveis.

14. É o parecer.

15. Sendo o que tínhamos para o momento, colocamo-nos à disposição para eventuais esclarecimentos.

Florianópolis/SC, 2 de abril de 2026.

GUEDES PINTO ADVOGADOS