

Licença-paternidade de 20 dias: *o que muda a partir de 2027*

A Lei 15.371/2026 amplia a licença de forma gradual, cria o salário-paternidade e garante estabilidade ao pai. Para as empresas, janeiro está logo ali.

Isabela Franco do Amaral · Advogada e empresária · Franco do Amaral & Godwin Advogados · Outubro de 2026

Durante mais de três décadas, a licença-paternidade no Brasil foi de cinco dias, prazo provisório fixado pela Constituição de 1988 até que uma lei regulamentasse o tema (art. 10, § 1º, do ADCT). Em dezembro de 2023, o STF reconheceu a omissão do Congresso e fixou prazo para a edição dessa lei (ADO 20). A resposta veio com a Lei 15.371/2026, sancionada em 31 de março e publicada em 1º de abril de 2026.

A mudança é gradual, mas a primeira etapa começa em 1º de janeiro de 2027 e envolve folha de pagamento, escalas, políticas internas e estabilidade no emprego.

O CRONOGRAMA

- **Até 2026:** 5 dias.
- **2027:** 10 dias.
- **2028:** 15 dias.
- **2029:** 20 dias.

O que a lei cria

Salário-paternidade

A licença passa a ser coberta por um benefício previdenciário, nos moldes do salário-maternidade. Para o empregado, o valor corresponde à remuneração integral. Segundo a Câmara dos Deputados, o pagamento poderá ser feito diretamente pelo INSS ou pela empresa, com compensação. Para MEIs e autônomos, o valor considera a contribuição; para segurados especiais, equivale a um salário mínimo.

Estabilidade

O pai tem garantia de emprego desde o início da licença até um mês após o seu término. A dispensa sem justa causa nesse período pode gerar reintegração ou indenização.

Quem tem direito

Além dos empregados, passam a ter acesso à licença e ao benefício os trabalhadores domésticos, os avulsos, os microempreendedores individuais e os segurados especiais. A lei também alcança pais adotantes e responsáveis legais, inclusive em adoção unilateral, guarda para fins de adoção, ausência da mãe no registro ou falecimento de um dos genitores.

Situações especiais

Há previsão de prorrogação quando a mãe ou o bebê ficam internados, de ampliação do afastamento quando o pai assume integralmente os cuidados e de acréscimo de um terço no período quando a criança tem deficiência. Os detalhes de cada hipótese devem ser conferidos no texto da lei e na regulamentação.

E a Empresa Cidadã?

Empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã (Lei 11.770/2008) já podiam prorrogar a licença-paternidade por mais 15 dias. A forma como essa prorrogação se soma ao novo cronograma deve ser acompanhada na regulamentação, e as empresas participantes devem revisar suas políticas antes de janeiro.

O que a empresa precisa organizar

1. **Política interna:** atualizar manuais, regulamentos e comunicados com o novo prazo e o procedimento para solicitar a licença.
2. **Folha e eSocial:** parametrizar o afastamento, o pagamento e a compensação do benefício.
3. **Escalas:** planejar coberturas. Em 2027, a licença maior chega junto com a nova jornada do fim da escala 6x1, o que exige atenção redobrada em equipes enxutas.
4. **Gestores:** orientar as lideranças sobre a estabilidade e sobre como conduzir o afastamento e o retorno, sem retaliações.

Mais do que uma obrigação

Licenças parentais mais longas mudam a divisão de cuidados dentro das famílias e reduzem a diferença de tratamento entre mães e pais no mercado de trabalho. Para as empresas, uma política clara e bem comunicada também é fator de atração e retenção de talentos. A lei estabelece o mínimo; a forma como cada empresa acolhe esse momento diz muito sobre a sua cultura.

Referências

1. Lei 15.371, de 31 de março de 2026 (DOU de 1º/04/2026).
2. Câmara dos Deputados. "Lei amplia licença-paternidade para 20 dias e cria salário-paternidade". camara.leg.br

3. Ministério da Previdência Social. "Governo sanciona lei que amplia licença-paternidade para 20 dias e cria salário-paternidade", março de 2026.
4. Conjur. "Lei que aumenta licença-paternidade para 20 dias é sancionada", 31/03/2026.
5. ADCT, art. 10, § 1º; STF, ADO 20; Lei 11.770/2008.

Conteúdo informativo, elaborado com base na legislação e nas informações públicas disponíveis em outubro de 2026. Não substitui a análise do caso concreto.