



/asbz

NEWS

Paternidade Ativa: A Nova Lei e o Protagonismo que Transforma Gerações

Por: Ana Luiza Nogueira

A sanção da Lei 15.371, de 31 de março de 2026, que entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2027, marca um avanço necessário na forma como o Brasil enxerga a figura paterna. Até então, a licença-paternidade padrão era de apenas cinco dias, um período que mal permitia os registros burocráticos.

A nova legislação institui o salário-paternidade custeado pela Previdência e estabelece um cronograma de ampliação. Mais do que alguns dias, a lei agora garante estabilidade no emprego de até um mês após o retorno e concede o direito ao pai de emendar a licença com as férias, desde que respeitadas algumas condições, assegurando uma transição mais humana para toda família.

Essa evolução reflete uma mudança cultural profunda.

A figura paterna não se limita a meramente "auxiliar" a mãe. Ele exerce a função de cuidador essencial, sendo presente e tão vital para o desenvolvimento do bebê quanto a mãe, fortalecendo o vínculo e a segurança emocional desde os primeiros momentos de vida. No caso de adoção ou de filhos com deficiência (quando a licença é acrescida em 1/3), a lei reconhece que o tempo de qualidade é o que determina a saúde física e mental de toda uma vida. Estar presente nesse início não é um "descanso", mas o momento mais significativo na construção da identidade de um genitor.





No /asbz, esse entendimento é parte essencial de nossa cultura.

Desde 2017, o **escritório implementou a licença de 180 dias para maternidade e paternidade**, abrangendo pais adotantes, além de casais hetero e homoafetivos. Fomos o **primeiro escritório do Brasil a adotar essa postura** por entender que o protagonismo de um futuro diferente começa dentro de casa. Para nós, a licença estendida não é um custo, mas um investimento em pessoas. Um profissional que vive plenamente a chegada de um filho retorna com uma visão mais empática, resiliente e conectada com os valores humanos, algo cada vez mais importante em um mundo no qual a Inteligência Artificial tende a substituir grande parte do que um ser humano realiza.

Afinal, a consciência e o sentimento de estar presente no nascimento ou na adoção é o que nos torna verdadeiramente humanos. Ao garantir que o pai assuma seu papel de protagonista, e não de coadjuvante, estamos criando uma geração menos dependente de cuidados exclusivos maternos e líderes mais equilibrados.

O /asbz acredita que o significado de uma nova vida na família é um dos marcos mais importantes da trajetória de qualquer pessoa. Valorizar esse momento é respeitar a essência de quem move nossas empresas e garantir que o legado de cuidado comece onde ele é mais preciso: no berço.

De que maneira sua organização tem conciliado a busca por alta performance com o acolhimento institucional à parentalidade? A nova legislação estabelece apenas o patamar mínimo de conformidade. Contudo, o impacto tangível na retenção de talentos e na consolidação da agenda ESG manifesta-se quando as instituições optam por transcender o rigor da norma em favor da valorização real do capital humano e dos vínculos familiares.

Pensando nisso, preparamos um resumo didático com tudo o que sua empresa precisa saber:



Aumento gradual dos dias de licença: o antigo prazo fixo de 5 dias vai acabar. A duração da licença aumentará progressivamente de acordo com o ano: 10 dias em 2027, 15 dias em 2028 e 20 dias a partir de 2029.



Dias extras com o programa empresa cidadã: se a empresa for adepta ao Programa Empresa Cidadã, o trabalhador terá direito a uma prorrogação de mais 15 dias além do período obrigatório fixado pela nova lei. Para os empregadores, oferecer esse benefício garante incentivos fiscais, como a dedução no Imposto de Renda (IRPJ) do valor pago durante essa prorrogação.



Prorrogação por internação: em casos em que a mãe ou o recém-nascido precisem ficar internados no hospital por complicações do parto, a licença-paternidade e o pagamento do benefício serão prorrogados pelo mesmo período da internação. O prazo regular da licença só começa a correr de fato a partir da alta hospitalar.

+ **Proteção em caso de falecimento da mãe:** em uma situação trágica de perda da mãe, a lei garante que o pai (ou quem assumir legalmente os deveres parentais) tenha o direito de usufruir de todo o período equivalente à licença-maternidade ou do tempo que ainda restava à mãe falecida. O pagamento do salário-paternidade também acompanhará esse prazo.



Criação do "Salário-Paternidade": o pagamento durante o afastamento passa a ser um benefício oficial da Previdência Social, semelhante ao salário-maternidade. Isso é uma grande vitória, pois garante que autônomos, MEIs (microempreendedores individuais), trabalhadores domésticos e segurados facultativos também recebam o benefício. Para empregados de carteira assinada, a empresa antecipa o pagamento e é reembolsada pelo INSS.



Estabilidade no emprego: o trabalhador não poderá ser demitido sem justa causa desde o início da licença até um mês (30 dias) após o seu término. A regra existe para impedir retaliações e dar segurança ao pai.



Adoção e casos especiais: a lei não vale apenas para filhos biológicos, ela abrange adoção e guarda judicial. Além disso:

- Para filhos com deficiência, o período da licença aumenta em 1/3.
- Em caso de internação hospitalar da mãe ou do bebê, a licença do pai é prorrogada pelo mesmo período da internação.
- Se a mãe falecer, ou se o pai for o único adotante, ele terá direito ao período integral equivalente ao da licença-maternidade.



O que o trabalhador precisa fazer: é obrigatório avisar a empresa com 30 dias de antecedência sobre o período da licença, apresentando atestado médico ou documento de guarda judicial. Em caso de parto antecipado, o afastamento é imediato e a comunicação feita depois. Também é permitido emendar as férias após a licença, se houver o aviso prévio de 30 dias.



Foco no bem-estar da criança: o Estado deixou claro que a licença não é apenas um "descanso" remunerado. O benefício pode ser suspenso ou cancelado se existirem provas de que o pai praticou violência doméstica, agressão ou abandono material contra a criança e a família.

A nova legislação visa não apenas a adaptação econômica das empresas através de uma transição suave, mas também um fortalecimento essencial das relações familiares e da igualdade no mercado de trabalho. Se você é empregador, nunca foi tão interessante e necessário a revisão de suas políticas e gestão de RH.

Conteúdo desenvolvido por Ana Luiza Nogueira.

#estamosjuntos



Av. Dr. Cardoso de Melo,
1855 -10º andar
+55 11 3145 6000