

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 027

02/04/2026

Sumário:

- **ALCOOLISMO NO TRABALHO - COMO O RH DEVE AGIR COM SEGURANÇA JURÍDICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL**
- **ATESTADOS MÉDICOS - CID Z76.5 - PESSOA FINGINDO SER DOENTE**
- **LICENÇA-PATERNIDADE E O SALÁRIO-PATERNIDADE NO ÂMBITO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL**



ALCOOLISMO NO TRABALHO - COMO O RH DEVE AGIR COM SEGURANÇA JURÍDICA E RESPONSABILIDADE SOCIAL

A gestão de pessoas exige equilíbrio entre disciplina organizacional e sensibilidade humana. Quando o tema envolve alcoolismo crônico, esse cuidado deve ser redobrado, pois estamos diante de uma condição reconhecida como doença pela Organização Mundial da Saúde (OMS).

Além disso, a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabelece a presunção de dispensa discriminatória em casos de doenças graves, o que inclui a dependência química em determinadas situações.

Alcoolismo: Condição de saúde e não apenas conduta inadequada

O alcoolismo crônico não deve ser tratado como simples indisciplina ou falta de comprometimento. Trata-se de uma doença que compromete o controle do comportamento do indivíduo.

Na prática, isso significa que:

- A empresa não deve aplicar punições automáticas sem avaliar o contexto clínico;
- A dispensa sem justa causa pode ser interpretada como ato discriminatório;
- Há risco de reintegração ao emprego e pagamento de indenização por danos morais.

Exemplo prático:

Um colaborador com histórico conhecido de dependência alcoólica é demitido sem justificativa formal. Ao acionar a Justiça do Trabalho, a empresa pode ser condenada por dispensa discriminatória, sendo obrigada a reintegrá-lo e indenizá-lo.

Encaminhamento ao tratamento: A medida mais segura e ética

Ao identificar sinais de alcoolismo, a postura mais adequada do RH é o acolhimento e o encaminhamento para tratamento.

Isso inclui:

- Encaminhar o colaborador ao médico do trabalho;
- Direcionar para afastamento pelo INSS (Instituto Nacional do Seguro Social);
- Acompanhar o caso com documentação adequada.

Essa conduta demonstra:

- Boa-fé da empresa;
- Cumprimento da função social;
- Redução significativa de riscos trabalhistas.

Exemplo prático:

Um operador de máquina começa a apresentar sinais frequentes de embriaguez. Em vez de puni-lo, a empresa o encaminha ao médico e ao INSS. Durante o afastamento, ele inicia tratamento e retorna posteriormente reabilitado, evitando passivo trabalhista.

Situações de risco: Como proceder com segurança imediata

Quando o colaborador comparece ao trabalho sob efeito de álcool e coloca em risco a si ou a terceiros, a empresa deve agir prontamente — mas com cautela jurídica.

Medidas recomendadas:

- Retirar o colaborador imediatamente da atividade;
- Registrar a ocorrência com testemunhas;
- Evitar exposição vexatória;
- Formalizar advertências de forma técnica e respeitosa.

Exemplo prático:

Um motorista de empilhadeira é encontrado em estado de embriaguez. O RH o afasta imediatamente da operação, registra o ocorrido com duas testemunhas e o encaminha ao setor médico, preservando a segurança coletiva e a integridade do trabalhador.

Justa Causa: Possível, mas com alto risco jurídico

A aplicação de justa causa em casos de alcoolismo deve ser tratada como última alternativa.

O entendimento predominante do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é de que:

- A embriaguez habitual deve ser tratada como questão de saúde;
- A punição só deve ocorrer quando houver recusa ao tratamento ou condutas reiteradas e comprovadas;
- Ainda assim, existe alto risco de reversão judicial.

Exemplo prático:

Se a empresa oferece tratamento diversas vezes e o colaborador recusa continuamente, além de reincidir em comportamentos de risco, pode-se avaliar a justa causa — porém, sempre com documentação robusta.

Riscos jurídicos da demissão: O custo da decisão equivocada

Demitir um colaborador alcoólatra, especialmente quando a empresa tem conhecimento da condição, pode gerar consequências sérias:

- Reconhecimento de dispensa discriminatória;
- Determinação de reintegração ao emprego;

- Pagamento de salários retroativos;
- Indenização por danos morais.

Essa interpretação está alinhada com a Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que protege trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

O papel estratégico do RH em situações sensíveis

O RH deve atuar como agente de equilíbrio entre a proteção da empresa e o respeito à dignidade do trabalhador.

Diante de casos de alcoolismo:

- Evite decisões precipitadas;
- Priorize o tratamento e o afastamento legal;
- Documente todas as ocorrências;
- Consulte o jurídico antes de decisões críticas.

Agir com responsabilidade não é apenas uma exigência legal, mas também um diferencial ético e estratégico para a organização.



ATESTADOS MÉDICOS - CID Z76.5 PESSOA FINGINDO SER DOENTE

Atuando como gestor de Recursos Humanos, é fundamental tratar temas sensíveis como o uso indevido de atestados médicos com clareza, responsabilidade e base legal. A seguir, apresentamos uma análise objetiva sobre o CID Z76.5 e suas implicações no ambiente de trabalho, com exemplos práticos para facilitar a compreensão.

Simulação de Doença: O que realmente significa o CID Z76.5

O CID Z76.5, previsto na Classificação Internacional de Doenças (CID-10), refere-se à “pessoa fingindo ser doente”, ou seja, quando há simulação consciente (malingering) de sintomas.

Diferentemente de outros códigos, não se trata de uma doença, mas sim de uma constatação médica de que o indivíduo está simulando ou exagerando uma condição de saúde com algum objetivo específico.

Exemplo prático:

Um colaborador procura atendimento médico alegando dores intensas na coluna, mas durante a avaliação apresenta inconsistências claras entre os sintomas relatados e os achados clínicos. O médico, identificando possível simulação, registra o CID Z76.5.

Atestados sob suspeita: Como as empresas lidam com o CID Z76.5

Quando um atestado médico contém o CID Z76.5, ele costuma ser recusado pela empresa, pois não comprova incapacidade laboral.

Isso ocorre porque o documento, na prática, indica ausência de doença, invalidando a justificativa de afastamento.

Exemplo prático:

Um funcionário entrega um atestado de 3 dias de afastamento com CID Z76.5. O RH, ao analisar, entende que não há respaldo médico para a ausência e pode considerar as faltas como injustificadas.

Consequências legais: Risco de justa causa por má-fé

A utilização de atestados com indícios de simulação pode ser enquadrada como falta grave, conforme o artigo 482 da CLT, especialmente nos casos de:

- Improbidade
- Falsidade ideológica
- Quebra de confiança

Nessas situações, a empresa pode aplicar demissão por justa causa, desde que haja prova robusta e respeito ao contraditório.

Exemplo prático:

Um colaborador apresenta repetidamente atestados suspeitos. Após apuração interna e confirmação médica da simulação, a empresa decide pela rescisão por justa causa, fundamentada na quebra de confiança.

Laudos médicos: Quando o documento indica ausência de doença

O uso do CID Z76.5 em laudos ou atestados sinaliza que o trabalhador não apresentava enfermidade real, mas buscou o atendimento com o objetivo de obter benefício, como dispensa do trabalho.

Esse registro possui valor técnico e jurídico, podendo ser utilizado como evidência em processos administrativos ou judiciais.

Exemplo prático:

Durante perícia médica, o profissional constata que o empregado não possui qualquer limitação funcional, apesar de alegar incapacidade. O laudo é emitido com CID Z76.5, reforçando a inexistência de doença.

Importância e cuidados: Uso responsável e respaldo legal

O CID Z76.5 é uma ferramenta legítima utilizada por médicos para registrar situações de simulação consciente. No entanto, seu uso exige:

- Critério técnico rigoroso
- Registro claro e fundamentado
- Respeito à ética médica

Para as empresas, é essencial agir com cautela, garantindo:

- Investigação adequada dos fatos
- Direito de defesa do colaborador
- Decisões proporcionais e bem documentadas

Exemplo prático:

Antes de aplicar uma penalidade, o RH convoca o colaborador para esclarecimentos, analisa o histórico e valida as informações com o setor médico, evitando decisões precipitadas.

Equilíbrio entre controle e justiça

O CID Z76.5 evidencia uma situação delicada nas relações de trabalho: a tentativa de obtenção de vantagem indevida por meio da simulação de doença.

Por isso, o papel do RH é equilibrar:

- Proteção da empresa contra fraudes
- Respeito aos direitos do trabalhador
- Segurança jurídica nas decisões

A adoção de políticas claras, comunicação transparente e análise criteriosa de cada caso são fundamentais para manter um ambiente organizacional ético e confiável.



LICENÇA-PATERNIDADE E O SALÁRIO-PATERNIDADE NO ÂMBITO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A Lei nº 15.371, de 31/03/26, DOU de 01/04/26, dispôs sobre a licença-paternidade; instituiu o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social; e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/43, e as Leis nºs 8.212, de 24/07/91 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213, de 24/07/91, e 11.770, de 09/09/08.

Em resumo, ampliou o prazo da licença-paternidade, de forma gradual, e instituiu o salário-paternidade a cargo do INSS.

Na íntegra:

O Presidente da República

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º - Esta Lei dispõe sobre a licença-paternidade, nos termos do inciso XIX do caput do art. 7º da Constituição Federal, institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008.

Art. 2º - A licença-paternidade será concedida ao empregado, em razão de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente, sem prejuízo do emprego e do salário.

§ 1º - O empregado deverá afastar-se do trabalho pelo período previsto no art. 11 desta Lei, contado da data de nascimento de filho, de adoção ou de guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente.

§ 2º - Durante o período de afastamento, o empregado não poderá exercer qualquer atividade remunerada e deverá participar dos cuidados e da convivência com a criança ou o adolescente.

§ 3º - A licença-paternidade será suspensa, cessada ou indeferida, nos termos de regulamento, quando houver elementos concretos que indiquem a prática, pelo pai, de violência doméstica ou familiar ou de abandono material em relação à criança ou ao adolescente sob sua responsabilidade.

§ 4º - Para fins do disposto no § 3º deste artigo, serão observadas, no que couber, as normas do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e das Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha).

§ 5º - A suspensão, a cessação ou o indeferimento da licença-paternidade poderão ser determinados pelo juízo responsável ou de ofício pela autoridade competente ou mediante provocação do Ministério Público, da mulher em situação de violência doméstica e familiar ou da pessoa responsável pela criança ou adolescente vítima de violência ou de abandono material, nos termos de ato do Poder Executivo.

§ 6º - O direito à licença-paternidade é assegurado, inclusive:

I - nos casos de parto antecipado; e

II - na hipótese de falecimento da mãe, observado o disposto no art. 392-B da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e no art. 71-B da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 3º - Para fins de gestão da escala de trabalho do empregador, o empregado deverá comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 30 dias, o período previsto para a licença-paternidade.

§ 1º - A comunicação de que trata este artigo será acompanhada de:

I - atestado médico que indique a data provável do parto; ou

II - certidão emitida pela Vara da Infância e da Juventude que indique a previsão de emissão do termo judicial de guarda.

§ 2º - No caso de parto antecipado, o afastamento será imediato, devendo o empregado notificar o empregador da situação com a maior brevidade possível e apresentar posteriormente o documento comprobatório.

§ 3º - O empregado deverá apresentar ao empregador, oportunamente:

- I - cópia da certidão de nascimento do filho; ou
- II - termo judicial de guarda de que conste como adotante ou guardião.

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 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.

Art. 5º - Aplicam-se ao empregado, em relação às vedações de discriminação em função da situação familiar ou do estado de gravidez de cônjuge ou companheira, as disposições constantes do art. 373-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 6º - A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 131 - (...)

(...)

II - durante o licenciamento compulsório decorrente da paternidade, da maternidade ou da perda gestacional custeadas pela Previdência Social;

(...)" (NR)

"Art. 134 - (...)

(...)

§ 4º - O empregado tem o direito de gozar as férias no período contínuo ao término da licença-paternidade, desde que manifeste essa intenção com antecedência mínima de 30 dias antes da data esperada para o parto ou para a emissão de termo judicial de guarda.

§ 5º - No caso de parto antecipado, é dispensado o cumprimento da antecedência mínima referida no § 4º deste artigo." (NR)

"Seção V - Da Proteção à Maternidade e à Paternidade'

'Art. 391-A - (...)

Parágrafo único - O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção e que tenha direito à licença-maternidade.' (NR)

'Art. 392 - A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, e o pai empregado tem direito à licença-paternidade nos termos previstos em lei, sem prejuízo do emprego e do salário.

(...)

§ 8º - Em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que comprovado o nexo com o parto, a licença-paternidade será prorrogada pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo da licença a partir da alta hospitalar da mãe ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.' (NR)

'Art. 392-A - À empregada ou ao empregado que adotar ou obter guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade ou licença-paternidade.

(...)

§ 4º - A licença-maternidade e a licença-paternidade serão concedidas mediante apresentação do registro de adoção ou do termo judicial de guarda.

§ 5º - A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade e de licença-paternidade aos adotantes ou aos guardiães empregada ou empregado, não podendo ser concedido o mesmo tipo de licença a mais de 1 adotante ou guardião.' (NR)

'Art. 392-B - No caso de falecimento da mãe ou do pai, é assegurado a quem assumir legalmente os deveres parentais, se possuir a qualidade de empregado, o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou da licença-paternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe ou o pai falecido, o que for mais favorável, exceto no caso de falecimento da criança ou de seu abandono.' (NR)

'Art. 392-D - Na hipótese de ausência materna no registro civil de nascimento da criança ou no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, a licença-paternidade equivalerá à licença-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração e à estabilidade prevista no art. 391-A desta Consolidação.'

'Art. 393 - Durante o período de licença-maternidade e de licença-paternidade, os beneficiários terão direito ao salário integral, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 últimos meses de trabalho, bem como aos direitos e às vantagens adquiridos, e a eles será ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupavam.' (NR)"

"Art. 473 - (...)

(...)

III - pelo período de usufruto da licença-paternidade ou da licença-maternidade, custeadas pela Previdência Social;

(...)

§ 1º - O período a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento de filho, de adoção ou de obtenção de guarda para fins de adoção, ressalvado o disposto nos §§ 1º, 6º e 7º do art. 392 e no art. 392-B desta Consolidação.

(...)" (NR)

"Art. 592 - (...)

(...)

II - (...)

(...)

c) assistência à maternidade e à paternidade;

(...)

III - (...)

(...)

c) assistência à maternidade e à paternidade;

(...)

IV - (...)

(...)

c) assistência à maternidade e à paternidade;

(...)" (NR)

Art. 7º - A Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social), passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 28 - (...)

(...)

§ 9º - (...)

a) os benefícios da Previdência Social, nos termos e nos limites legais, salvo o salário-maternidade e o salário-paternidade;

(...)" (NR)

"Art. 89 - (...)

(...)

§ 11 - Aplica-se aos processos de restituição das contribuições de que trata este artigo e de reembolso de salário-família, de salário-maternidade e de salário-paternidade o rito previsto no Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972.

(...)" (NR)

Art. 8º - A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 28 - O valor do benefício de prestação continuada da Previdência Social, inclusive o regido por norma especial e o decorrente de acidente do trabalho, exceto o salário-família, o salário-maternidade e o salário-paternidade, será calculado com base no salário de benefício.

(...)" (NR)

"Art. 71-B - No caso de falecimento da segurada ou do segurado que fizer jus ao recebimento do salário-maternidade ou do salário-paternidade, o benefício será pago, por todo o período ou pelo tempo restante a que teria direito, à pessoa que assumir legalmente as responsabilidades parentais, desde que tenha a qualidade de segurado, exceto no caso do falecimento da criança ou de seu abandono, observadas as normas aplicáveis ao respectivo benefício.

§ 1º - O pagamento do benefício de que trata o caput deverá ser requerido até o último dia do prazo previsto para o término do benefício originário.

§ 2º - O benefício será pago diretamente pela Previdência Social durante o período entre a data do óbito e o último dia do término do benefício originário e será calculado sobre:

I - a remuneração integral, para o empregado e o trabalhador avulso;

II - o último salário de contribuição, para o empregado doméstico;

III - 1/12 da soma dos 12 últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 meses, para o contribuinte individual, facultativo e desempregado; e

IV - o valor do salário-mínimo, para o segurado especial.

§ 3º - Aplica-se o disposto neste artigo ao segurado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

§ 4º - Quando concorrerem direitos ao salário-maternidade e ao salário-paternidade em razão do mesmo evento, será assegurado à pessoa referida no caput o benefício de maior valor." (NR)

"Art. 72 - (...)

(...)

§ 1º-A - As microempresas e as pequenas empresas receberão, em prazo razoável, reembolso do valor do salário-maternidade pago às empregadas que lhes prestem serviço, nos termos de regulamento.

(...)" (NR)

"Subseção VII-A - Do Salário-Paternidade

Art. 73-A - O salário-paternidade é devido ao segurado da Previdência Social, na forma da lei, observadas, quando aplicáveis, as mesmas situações e condições previstas na legislação, no que concerne à proteção à maternidade.

§ 1º - O salário-paternidade, no que couber, observará as mesmas regras do salário-maternidade, para fins de reconhecimento de direito e de concessão de benefício.

§ 2º - O pagamento do salário-paternidade é condicionado à apresentação da certidão de nascimento do filho, do termo de adoção ou do termo de guarda judicial para fins de adoção, nos termos de regulamento.

Art. 73-B - Ao segurado ou à segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou de adolescente é devido salário-paternidade, na forma da lei.

§ 1º - O salário-paternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social, ressalvado o disposto no art. 73-D desta Lei.

§ 2º - Ressalvados o pagamento do salário-paternidade ao pai biológico e o disposto no art. 71-B desta Lei, não poderá ser concedido o benefício a mais de 1 segurado ou segurada, decorrente do mesmo processo de adoção ou de guarda, ainda que os cônjuges ou companheiros estejam submetidos ao regime próprio de previdência social.

§ 3º - Na hipótese de ausência materna no registro civil de nascimento da criança ou no caso de adoção ou de obtenção de guarda judicial para fins de adoção apenas pelo pai, o salário-paternidade equivalerá ao salário-maternidade, inclusive no que se refere à sua duração.

Art. 73-C - A percepção do salário-paternidade, inclusive o previsto no art. 71-B desta Lei, está condicionada ao afastamento do segurado do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

Art. 73-D - O salário-paternidade para o segurado empregado ou o trabalhador avulso consistirá em renda mensal igual à sua remuneração integral, proporcional à duração do benefício.

§ 1º - Cabe à empresa pagar o salário-paternidade devido ao respectivo empregado, efetivando-se o reembolso, em prazo razoável, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, nos termos de regulamento.

§ 2º - As microempresas e as pequenas empresas receberão, em prazo razoável, reembolso do salário-paternidade pago aos empregados que lhes prestem serviço, nos termos de regulamento.

§ 3º - O salário-paternidade devido ao trabalhador avulso e ao empregado do microempreendedor individual de que trata o art. 18-A da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006 (Lei do Simples Nacional), será pago diretamente pela Previdência Social.

Art. 73-E - O salário-paternidade para os demais segurados, inclusive o empregado doméstico, será pago diretamente pela Previdência Social, em renda mensal proporcional ao tempo de duração do benefício, e consistirá:

I - em valor correspondente ao do seu último salário de contribuição, para o segurado empregado doméstico;

II - o valor do salário-mínimo, para o segurado especial que não contribua facultativamente;

III - em 1/12 da soma dos 12 últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 meses, para os segurados contribuinte individual e facultativo.

§ 1º - Aplica-se ao segurado desempregado, desde que mantida a qualidade de segurado, na forma prevista no art. 15 desta Lei, o disposto no inciso III do caput deste artigo.

§ 2º - É assegurado o valor de 1 salário-mínimo proporcional ao tempo de duração do benefício.

Art. 73-F - É permitida a manutenção simultânea de salário-paternidade e de salário-maternidade, em relação a nascimento, a adoção ou a guarda judicial para fins de adoção, de uma mesma criança ou adolescente.

Art. 73-G - Nos casos de internação hospitalar da segurada ou do recém-nascido, em decorrência de complicações médicas relacionadas ao parto, o salário-paternidade será prorrogado pelo período equivalente ao da internação, e voltará a correr o prazo do benefício a partir da alta hospitalar da segurada ou do recém-nascido, o que ocorrer por último.

Art. 73-H - Se houver elementos concretos que evidenciem a ocorrência de violência doméstica ou familiar ou de abandono material praticados pelo pai contra criança ou adolescente sob sua responsabilidade, o salário-paternidade será suspenso, cessado ou indeferido por ato administrativo ou judicial, observado o disposto no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 (Código Penal), e nas Leis nºs 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e 11.340, de 7 de agosto de 2006 (Lei Maria da Penha), nos termos de ato do Poder Executivo."

"Art. 80 - O auxílio-reclusão, cumprida a carência prevista no inciso IV do caput do art. 25 desta Lei, será devido, nas condições da pensão por morte, aos dependentes do segurado de baixa renda recolhido à prisão em regime fechado que não receber remuneração da empresa nem estiver em gozo de auxílio por incapacidade temporária, de pensão por morte, de salário-maternidade, de salário-paternidade, de aposentadoria ou de abono de permanência em serviço.

(...)" (NR)

Art. 9º - A ementa da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade e da licença-paternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (Lei Orgânica da Seguridade Social)." (NR)

Art. 10 - O inciso II do caput do art. 1º da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º - (...)

(...)

II - por 15 dias a duração da licença-paternidade, além do período obrigatório fixado em lei.

(...)" (NR)

Art. 11 - . A licença-paternidade e o salário-paternidade, considerados isoladamente, terão a duração total de:

I - 10 dias, a partir de 1º de janeiro de 2027;

II - 15 dias, a partir de 1º de janeiro de 2028;

III - 20 dias, a partir de 1º de janeiro de 2029.

§ 1º - A duração total estabelecida no inciso III do caput deste artigo só será efetivada caso a meta apurada de acordo com o Anexo de Metas Fiscais da lei de diretrizes orçamentárias referente ao segundo ano tenha sido cumprida, observados os intervalos de tolerância de que trata o inciso IV do § 5º do art. 4º da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 2º - Caso a meta a que se refere o § 1º não seja verificada, a duração prevista no inciso III do caput só entrará em vigor a partir do segundo exercício financeiro seguinte àquele em que se verificar o cumprimento da meta, nos termos do § 1º deste artigo.

Art. 12 - Nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência, o período de licença estabelecido nesta Lei será acrescido de 1/3.

Art. 13 - As despesas decorrentes da execução desta Lei serão custeadas com recursos provenientes das receitas da Seguridade Social, consignadas anualmente na lei orçamentária, nos termos do art. 195 da Constituição Federal.

Art. 14 - Esta Lei entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2027.

Brasília, 31 de março de 2026; 205º da Independência e 138º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
José Wellington Barroso de Araujo Dias
Janine Mello dos Santos
Márcia Helena Carvalho Lopes
Bruno Moretti
Wolney Queiroz Maciel
Luiz Marinho
Guilherme Castro Boulos