

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 028

07/04/2026

Sumário:

- LICENÇA-PATERNIDADE - SALÁRIO-PATERNIDADE - LEI Nº 15.371, DE 31/03/2026
- ADOÇÃO - ESTABILIDADE NO EMPREGO - ENTENDA DE FORMA PRÁTICA
- VACINAÇÃO - PAPILOMAVÍRUS HUMANO (HPV) E CÂNCERES DE MAMA, DE COLO DO ÚTERO E DE PRÓSTATA - INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS - ALTERAÇÃO DA CLT
- PROGRAMA GERADOR DA DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS - PGD DCTF - VERSÃO 3.9



LICENÇA-PATERNIDADE - SALÁRIO-PATERNIDADE LEI Nº 15.371, DE 31/03/2026

A publicação da Lei nº 15.371, de 31/03/26, DOU de 01/04/26 (RT 027/2026), representa um importante avanço nas relações de trabalho no Brasil, ao ampliar gradualmente a licença-paternidade e instituir o salário-paternidade custeado pela Previdência Social. Essa mudança reforça o papel do pai na estrutura familiar e traz novos desafios e oportunidades para a área de Recursos Humanos.

Ampliação progressiva do período de licença: Uma transição planejada

A nova legislação estabelece um aumento gradual da licença-paternidade, permitindo adaptação tanto das empresas quanto dos trabalhadores.

Como ficará o prazo:

- Até 31/12/2026: 5 dias (regra atual)
- A partir de 01/01/2027: 10 dias
- A partir de 01/01/2028: 15 dias
- A partir de 01/01/2029: 20 dias

Exemplo prático:

Um colaborador cuja criança nasce em fevereiro de 2027 terá direito a 10 dias de licença. Já um nascimento ocorrido em 2029 garantirá 20 dias de afastamento.

Visão de RH:

Essa evolução gradual permite que as empresas se organizem com antecedência, ajustando escalas, substituições temporárias e políticas internas.

Salário-Paternidade: Novo benefício com custeio previdenciário

A lei cria o chamado salário-paternidade, garantindo remuneração ao trabalhador durante o período de afastamento.

Como funciona:

- O pagamento é de responsabilidade da Previdência Social (INSS);
- Em muitos casos, a empresa antecipa o valor ao empregado;
- Posteriormente, a empresa é reembolsada, similar ao modelo do salário-maternidade.

Exemplo prático:

Um funcionário CLT entra em licença-paternidade. A empresa continua pagando seu salário normalmente e depois compensa esse valor nas contribuições previdenciárias.

Visão de RH:

Essa medida reduz o impacto financeiro direto para as empresas, facilitando a adesão e cumprimento da legislação.

Quem tem direito: Ampliação do alcance do benefício

A legislação não se limita apenas aos trabalhadores com carteira assinada, ampliando significativamente a cobertura.

Abrange:

- Empregados CLT;
- Trabalhadores domésticos;
- Trabalhadores avulsos;
- Microempreendedores Individuais (MEIs);
- Segurados especiais.

Exemplo prático:

Um MEI que contribui regularmente ao INSS também terá direito ao salário-paternidade, desde que cumpra os requisitos previdenciários.

Visão de RH:

Essa ampliação reforça a inclusão social e reduz desigualdades entre diferentes categorias de trabalhadores.

Garantia de emprego: Proteção contra demissão

A nova lei também assegura estabilidade provisória ao trabalhador.

Período de estabilidade:

- Inicia-se na comunicação do nascimento ou adoção;
- Vai até 1 mês após o término da licença-paternidade.

Exemplo prático:

Se a licença termina em 20 de março, o empregado não poderá ser demitido sem justa causa até 20 de abril.

Visão de RH:

É fundamental que as empresas ajustem seus controles internos para evitar desligamentos indevidos que possam gerar passivos trabalhistas.

Flexibilidade no uso da licença: Mais aderência à realidade familiar

A lei traz maior flexibilidade na utilização da licença-paternidade.

Possibilidades:

- Parcelamento do período de licença;
- Prorrogação em casos de internação do recém-nascido ou da mãe.

Exemplo prático:

O pai pode utilizar parte da licença logo após o nascimento e o restante em momento posterior, conforme necessidade familiar e acordo com a empresa.

Visão de RH:

Essa flexibilidade exige alinhamento claro entre empresa e colaborador, preferencialmente com políticas internas bem definidas.

Fortalecimento do vínculo familiar: Um novo paradigma social

A legislação aproxima a licença-paternidade da licença-maternidade em termos de relevância social, promovendo a corresponsabilidade parental.

Impactos positivos:

- Maior participação do pai nos cuidados iniciais;
- Fortalecimento dos vínculos familiares;
- Redução da sobrecarga materna;
- Reflexos positivos no clima organizacional.

Exemplo prático:

Pais mais presentes nos primeiros dias de vida do filho tendem a desenvolver maior vínculo emocional, o que impacta diretamente no bem-estar familiar e produtividade futura.

O papel estratégico do RH na implementação

A Lei nº 15.371/2026 não é apenas uma mudança legal, mas uma evolução cultural nas relações de trabalho. Cabe ao setor de Recursos Humanos:

- Atualizar políticas internas;
- Orientar gestores e colaboradores;
- Garantir conformidade legal;
- Promover uma cultura organizacional mais humana e inclusiva.

Empresas que se anteciparem e estruturarem bem seus processos colherão benefícios não apenas jurídicos, mas também em engajamento, retenção de talentos e reputação institucional.



**ADOÇÃO - ESTABILIDADE NO EMPREGO
ENTENDA DE FORMA PRÁTICA**

A legislação trabalhista brasileira evoluiu para garantir proteção não apenas à gestante, mas também à empregada que adota ou obtém guarda judicial para fins de adoção. Trata-se de uma medida que prioriza o bem-estar da criança e a formação do vínculo familiar.

A seguir, explicamos os principais pontos de forma clara, com exemplos práticos para facilitar o entendimento.

Segurança no emprego após adoção ou guarda judicial

A empregada que adota uma criança ou obtém a guarda judicial para fins de adoção tem direito à estabilidade provisória no emprego por 5 meses (150 dias).

Esse período começa a contar a partir da data do termo judicial de guarda ou da adoção definitiva.

Exemplo prático:

Uma colaboradora recebe a guarda judicial de uma criança em 10 de março. A estabilidade no emprego será garantida até 7 de agosto, aproximadamente (150 dias).

Licença-Maternidade garantida independentemente da idade da criança

A legislação assegura à adotante o direito à licença-maternidade de 120 dias, com remuneração integral.

Importante destacar que:

- Não importa a idade da criança adotada
- O direito começa a partir da formalização da guarda ou adoção

Exemplo prático:

Se uma funcionária adota uma criança de 8 anos, ela terá os mesmos 120 dias de licença-maternidade que uma mãe biológica.

Proteção contra demissão sem justa causa

Durante o período de estabilidade, a empregada não pode ser demitida sem justa causa, conforme previsto no art. 391-A da CLT.

Exemplo prático:

Se a empresa decide dispensar uma colaboradora no terceiro mês após a adoção, sem motivo disciplinar, essa demissão poderá ser considerada irregular.

Guarda judicial também garante o direito

Não é necessário aguardar a conclusão da adoção. O direito já nasce com a guarda judicial para fins de adoção.

Exemplo prático:

Uma colaboradora ainda está no processo de adoção, mas já possui o termo de guarda judicial. Nesse caso, ela já tem direito à estabilidade e à licença.

Ampliação do benefício no programa empresa cidadã

Empresas que participam do Programa Empresa Cidadã podem conceder licença-maternidade de até 180 dias.

Exemplo prático:

Se a empresa é participante do programa, a empregada adotante poderá ficar 6 meses afastada, ao invés de 4 meses.

Adoção por casal: quem tem direito?

Nos casos de adoção conjunta (casal), a legislação define que:

Apenas um dos adotantes terá direito à licença-maternidade e à estabilidade

Exemplo prático:

Um casal adota uma criança. Apenas um deles (normalmente quem se afasta do trabalho) terá direito aos 120 dias de licença e à estabilidade.

Garantia de salário e emprego

Durante todo o período de estabilidade:

- O emprego deve ser mantido
- O salário deve ser pago normalmente

Exemplo prático:

Mesmo que a empresa passe por dificuldades financeiras, não poderá dispensar a empregada dentro do período de estabilidade sem justa causa.

Consequências para o descumprimento da lei

Caso a empresa descumpra a estabilidade, a empregada poderá buscar seus direitos na Justiça do Trabalho.

As principais consequências são:

- Reintegração ao emprego, ou
- Indenização correspondente ao período de estabilidade

Exemplo prático:

Se a funcionária foi demitida no segundo mês após a adoção, poderá receber os salários referentes aos meses restantes da estabilidade.

Direito estendido para crianças e adolescentes

A proteção legal também se aplica à adoção de crianças e adolescentes, sem distinção.

Exemplo prático:

A adoção de um adolescente de 15 anos também garante à empregada todos os direitos: licença e estabilidade.

Um direito que vai além do trabalho

A estabilidade da empregada adotante não é apenas um direito trabalhista, mas uma medida de proteção social. Ela permite que a nova família se estruture com segurança, garantindo tempo para adaptação, cuidado e criação de vínculos.

Do ponto de vista da gestão de recursos humanos, é fundamental que as empresas estejam atentas a essas regras, evitando passivos trabalhistas e, principalmente, promovendo um ambiente mais humano e responsável.

Fundamentação legal

CLT, Artigo 391-A: Estabelece que a confirmação da adoção ou guarda judicial garante à empregada a estabilidade provisória prevista na Constituição Federal.

CLT, Artigo 392-A: Confere à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção o direito à licença-maternidade de 120 dias.

Constituição Federal, Artigo 10, II, "b" do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias): Embora mencione gestante, a interpretação constitucional e jurisprudencial estende a estabilidade (desde a confirmação/guarda até 5 meses após o parto/adoção) às adotantes, visando a proteção da maternidade.

Lei nº 12.010/2009 e Lei nº 12.873/2013: Reforçaram e consolidaram o direito à licença e, conseqüentemente, à estabilidade para adotantes, independentemente da idade da criança.



VACINAÇÃO - PAPILOMAVÍRUS HUMANO (HPV) E CÂNCERES DE MAMA, DE COLO DO ÚTERO E DE PRÓSTATA - INFORMAÇÕES AOS EMPREGADOS - ALTERAÇÃO DA CLT

A Lei nº 15.377, de 02/04/26, DOU de 06/04/26, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01/05/43, para determinar que as empresas disponibilizem a seus empregados informações sobre campanhas oficiais de vacinação, sobre o papilomavírus humano (HPV) e sobre os cânceres de mama, de colo do útero e de próstata. Na íntegra:

O Presidente da República

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

Art. 1º - A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 169-A:

"Art. 169-A - É obrigação das empresas disponibilizar a seus empregados informações sobre campanhas oficiais de vacinação, sobre o papilomavírus humano (HPV) e sobre os cânceres de mama, de colo do útero e de próstata, em conformidade com as orientações e recomendações do Ministério da Saúde, bem como promover ações afirmativas de conscientização sobre essas doenças e orientar seus empregados sobre o acesso aos serviços de diagnósticos.

Parágrafo único - As empresas deverão ainda informar a seus empregados sobre a possibilidade de deixar de comparecer ao serviço para a realização de exames preventivos do papilomavírus humano (HPV), bem como dos cânceres referidos no caput deste artigo, sem prejuízo do salário, nos termos do inciso XII do art. 473 desta Consolidação."

Art. 2º - O art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido do seguinte § 3º:

"Art. 473 - (...)

(...)

§ 3º - O empregador informará o empregado sobre a possibilidade de deixar de comparecer ao serviço para a realização de exames preventivos do papilomavírus humano (HPV) e de câncer, nos termos do inciso XII do caput deste artigo." (NR)

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 2 de abril de 2026; 205º da Independência e 138º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Márcia Helena Carvalho Lopes
Alexandre Rocha Santos Padilha



PROGRAMA GERADOR DA DECLARAÇÃO DE DÉBITOS E CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS FEDERAIS - PGD DCTF - VERSÃO 3.9

O Ato Declaratório Executivo nº 14, de 02/04/26, DOU de 06/04/26, da Coordenação-Geral de Administração do Crédito Tributário, aprovou a versão 3.9 do Programa Gerador da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais - PGD DCTF. Na íntegra:

O Coordenador-Geral de Administração do Crédito Tributário, no exercício da atribuição prevista no art. 358, caput, inciso II, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, declara:

Art. 1º - Fica aprovada a versão 3.9 do Programa Gerador da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais - PGD DCTF, que deve ser utilizada para o preenchimento mensal da DCTF, original ou retificadora, inclusive da declaração a que estão obrigadas as pessoas jurídicas em situação de extinção, incorporação, fusão e cisão, total ou parcial, relativa a fatos geradores ocorridos no período de 1º de agosto de 2014 a 31 de dezembro de 2024.

Parágrafo único - A versão do PGD DCTF aprovada por este Ato Declaratório Executivo tem por finalidade atualizar o teor da Multa por Atraso na Entrega da Declaração - Maed, em conformidade com a Lei Complementar nº 227, de 13 de janeiro de 2026.

Art. 2º - Este Ato Declaratório Executivo entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

JORDÃO NÓBRIGA DA SILVA JUNIOR