

Governo sanciona lei que amplia licença-paternidade para 20 dias e cria salário-paternidade e mais notícias de abril

05.05.2026 6 minutos de leitura

Autores

Cibelle Linero

Fernanda Nasciutti

José Luiz Cardoso

Larissa Medeiros Rocha

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Informativos Trabalhista

Newsletter: Direito Trabalhista

Inteligência Artificial

Governo sanciona lei que amplia licença-paternidade para 20 dias e cria salário-paternidade

Em abril, foi sancionada a Lei nº 15.371/2026, que amplia a licença-paternidade no Brasil de 5 para até 20 dias, com implementação gradual a partir de 2027 (10 dias), 2028 (15 dias) e 2029 (20 dias), nesse último caso somente se forem atingidas as metas fiscais previstas.

A norma também cria o salário-paternidade, benefício previdenciário destinado a garantir renda durante o período de afastamento, inclusive para trabalhadores fora do regime formal. A forma de pagamento varia conforme a categoria do trabalhador: no caso dos empregados celetistas, o salário-paternidade será adiantado pela empresa, que posteriormente receberá o reembolso da Previdência Social; para o trabalhador avulso e o empregado de microempreendedor individual, o pagamento será feito diretamente pelo INSS. O direito é assegurado em casos de nascimento, adoção ou guarda para fins de adoção, sem prejuízo do emprego e da remuneração.

A lei equipara a licença-paternidade à licença-maternidade como direito social, assegurando estabilidade no emprego desde a comunicação ao empregador até um mês após o término da licença. Também prevê prorrogação, em caso de internação da mãe ou do bebê, e ampliação do afastamento em casos em que o pai assume integralmente os cuidados.

A legislação avança ainda ao garantir o direito a pais adotantes e responsáveis legais, seja em adoção unilateral ou conjunta, ausência materna no registro ou falecimento de um dos genitores – caso em que a lei prevê a aplicação do art. 392-B da CLT — e ao ampliar em um terço o período da licença em casos de crianças com deficiência.

- SAIBA MAIS

Testemunha com cargo de confiança não é automaticamente suspeita

Em recente julgamento, a 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nos

autos do Recurso de Revista nº 20289-45.2016.5.04.0522, reafirmou o entendimento de que o fato de uma testemunha indicada pelo empregador ocupar cargo de confiança não a torna automaticamente suspeita para prestar depoimento perante a Justiça do Trabalho.

O acórdão reformou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região que havia entendido que as testemunhas não possuíam a isenção de ânimo necessária justamente por exercerem esse tipo de função, entendimento que, segundo o TST, viola o artigo 5º, LV, da Constituição Federal, que assegura o direito ao contraditório e à ampla defesa.

O caso acompanha a tese firmada pelo próprio TST no Tema 307 dos Recursos de Revista Repetitivos, julgado pelo Tribunal Pleno em setembro de 2025. A tese estabelece que o exercício de cargo de gerência ou função de confiança só configura causa de suspeição quando houver ausência demonstrada de isenção de ânimo para depor ou quando a testemunha detiver poderes de mando e gestão equiparados aos do próprio empregador.

A decisão do colegiado representa uma garantia importante na produção de prova testemunhal no processo do trabalho. Não raro, as testemunhas com maior conhecimento dos fatos discutidos em juízo são exatamente aquelas em posição de gestão, e a exclusão de sua oitiva compromete o direito de defesa do empregador, motivo pelo qual a presunção automática de suspeição, além de carecer de amparo legal, mostra-se incompatível com as garantias constitucionais do contraditório e da ampla defesa.

- SAIBA MAIS

TST valida PLR firmada por comissão paritária mesmo sem anuência formal do sindicato

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) proferiu decisão relevante sobre a validade de acordos de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) firmados por comissão paritária, sem a assinatura do sindicato representativo da categoria.

A Terceira Turma decidiu, por maioria, ser válido o termo aditivo celebrado por empresa do ramo de mineração, ainda que sem a assinatura dos representantes sindicais. Prevaleceu o entendimento de que o instrumento observou os requisitos legais previstos na Lei nº 10.101/2000 e foi aprovado pela maioria dos membros da comissão, a qual havia sido regularmente constituída.

A controvérsia teve início com a recusa do sindicato profissional em assinar o termo aditivo, apesar da participação nas negociações e do registro de voto contrário em ata. A própria entidade sindical ajuizou ação para invalidar o instrumento, sob alegação de ausência de anuência formal do sindicato e irregularidades no pagamento da PLR.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG) reconheceu a validade do acordo, posição mantida pelo TST. No voto vencedor, o ministro Alberto

Balazeiro ressaltou que a comissão paritária é um espaço legítimo de negociação, no qual o sindicato atua com direito a voto, mas sem poder de veto. Segundo o relator, a lei exige participação sindical, mas não sua concordância formal, desde que respeitados os critérios legais.

A decisão reforça a segurança jurídica desse modelo de negociação e oferece respaldo para as empresas que enfrentam resistência injustificada de entidades sindicais na pactuação de programas de PLR.

- SAIBA MAIS

Publicada lei que amplia acesso a informações sobre prevenção do câncer e vacinação contra HPV

A Lei nº 15.377/2026, sancionada em 2 de abril de 2026 e publicada no dia 4 do mesmo mês, promoveu alterações na CLT ao estabelecer a obrigatoriedade de as empresas informarem seus empregados sobre campanhas oficiais de vacinação, bem como sobre medidas de prevenção ao papilomavírus humano (HPV) e aos cânceres de mama, colo do útero e próstata, em conformidade com as orientações e recomendações do Ministério da Saúde.

Além disso, a nova norma obriga as empresas a informar seus empregados sobre o direito previsto no inciso XII do artigo 473 da CLT de se afastar do trabalho por até três dias, a cada período de 12 meses, para a realização de exames preventivos dos tipos de câncer acima mencionados.

Também passa a ser dever das empresas fornecer informações em conformidade com as diretrizes do Ministério da Saúde, promover ações de conscientização e orientar os empregados quanto ao acesso aos serviços de diagnóstico.

Para acessar a íntegra da Lei:

- [ACESSAR A ÍNTEGRAR DA LEI](#)

Justiça do Trabalho endurece resposta ao uso irresponsável de inteligência artificial em processos judiciais

O uso indiscriminado de inteligência artificial na elaboração de peças processuais tem chegado aos tribunais trabalhistas com consequências relevantes. Em decisões recentes, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (TRT-SC) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) aplicaram sanções por litigância de má-fé em casos que envolveram a apresentação de precedentes inexistentes, alterações indevidas de textos legais e inclusão de pedidos novos em sede recursal, condutas atribuídas ao uso inadequado de IA sem a devida revisão profissional.

No caso julgado pela 2ª Turma do TRT-SC, a autora de um processo foi multada após a identificação de que o recurso apresentado por sua defesa citava decisões inexistentes, alterava o conteúdo da CLT e incluía pedido que não constava na ação original. A conduta foi enquadrada como abuso do direito de ação e grave ato de má-fé, resultando na aplicação de multa de 2% sobre o valor da causa e na comunicação à OAB-SC.

De forma semelhante, a 1ª Turma do TST deparou-se com situação em que foi constatado que o advogado utilizou, nas peças processuais, precedentes jurisprudenciais inexistentes e ementas inventadas, inclusive uma falsamente atribuída ao próprio relator do caso, o Ministro Amaury Rodrigues.

O colegiado aplicou a penalidade de 2% sobre o valor da causa por litigância de má-fé, além de determinar a expedição de ofícios à OAB-ES e ao Conselho Federal para apuração da conduta ética do profissional.

Os dois episódios evidenciam uma tendência crescente de vigilância por parte dos tribunais trabalhistas quanto ao uso de IA na elaboração de peças processuais. A responsabilidade pela fidedignidade das informações levadas ao Judiciário pode gerar penalidades tanto para as partes quanto para seus advogados.

Confira mais informações:

- Enfermeira e advogado são condenados por uso de precedentes jurisprudenciais falsos em processo
- Autora de processo é multada após recurso feito com IA alterar trecho da CLT

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Cibelle Linero



Fernanda Nasciutti



José Luiz Cardoso



Larissa Medeiros Rocha