

Informe Sindical



Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026, regulamenta a licença-paternidade e fixa regras de transição para sua implementação.



Shutterstock

Apesar de a licença-paternidade ter sido assegurada pela Constituição Federal de 1988, entretanto, até então não tinha sido regulamentada. Diante desse fato, em dezembro de 2023, o Supremo Tribunal Federal (STF) concluiu o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) nº 20 e fixou um prazo de 18 meses para que o Congresso Nacional editasse lei sobre a matéria.

A Lei nº 15.371/2026, publicada em 01/04/2026, amplia a licença-paternidade de forma gradual, dos atuais cinco dias, com aumento progressivo do período de afastamento: 10 (dez) dias a partir de 2027, 15 (quinze) dias a partir de 2028 e

20 (vinte) dias a partir de 2029. Além disso, instituiu o salário-paternidade no âmbito da previdência social.

O início da contagem se dará a partir do nascimento de filho ou efetivação da adoção ou de obtenção de guarda para fins de adoção de criança ou de adolescente (art. 473, § 1º CLT). O empregado deve apresentar ao empregador cópia da certidão de nascimento do filho; ou termo judicial de guarda de que conste como adotante ou guardião.

Em 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.

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.

A licença será suspensa, cessada ou indeferida 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.

O benefício é remunerado pelo empregador nos primeiros cinco dias e pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (salário-paternidade) nos dias adicionais, conforme regulamentação orçamentária na Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO). O benefício poderá ser pago diretamente pelo INSS ou pela empresa, com compensação, em moldes semelhantes ao salário-maternidade.

Os microempreendedores individuais (MEIs), trabalhadores domésticos, avulsos e segurados especiais passam a ter acesso à licença e ao novo benefício previdenciário.

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

Nos casos em que o empregado apresentar ao empregador a comunicação e antes do início do gozo da licença-paternidade ocorrer rescisão do contrato que frustre o gozo da licença, o empregado será indenizado em dobro o período indicado.

O período de licença-paternidade será acrescido de 1/3 nos casos de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência. 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 (trinta) dias antes da data esperada para o parto ou para a emissão de termo judicial de guarda.

No caso de falecimento da mãe ou do pai, é assegurado a quem assumir legalmente os deveres parentais, se tiver 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 (art. 392-B).

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 (art.392-D).

Em função das novas disposições, recomenda-se que os empregadores, em especial gestores e recursos humanos, utilizem as seguintes práticas:

- Planejar substituições temporárias, especialmente em áreas operacionais. Impacto gradual permite adaptação;
- Adaptações para custos internos considerando os cinco dias de pagamento pelo empregador e o restante pelo INSS. Atualizar Políticas Internas com a inclusão do cronograma no regulamento de benefícios;
- Comunicação aos empregados: Sugestão de circular informativo aos empregados sobre direito e procedimentos;
- Exceções: Convenções Coletivas e Acordos Coletivos de Trabalho podem ampliar, mas não reduzir, o mínimo legal;
- Treinamento para orientação de gestores/líderes sobre comunicação e planejamento de equipes;
- Acompanhar portarias do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para detalhes operacionais (eSocial, prazos);

Obrigatório registro no eSocial para evitar multas.

Segue *link* para acessar a legislação em referência: [L15371](#)



shutterstock

Lei nº 15.377/2026 altera a CLT para determinar que as empresas têm o dever de informar empregados sobre vacinação e exames preventivos.

A Lei nº 15.377/2026 incluiu o art. 169-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para determinar às empresas a obrigatoriedade de fornecer aos empregados informações atualizadas sobre campanhas oficiais de vacinação e sobre a prevenção do papilomavírus humano (HPV), bem como dos cânceres de mama, de colo do útero e de próstata, sempre em conformidade com as orientações do Ministério da Saúde. Da mesma forma, as empresas deverão promover ações de conscientização relacionadas a essas doenças e orientar os trabalhadores

quanto ao acesso aos serviços de diagnóstico disponíveis no sistema de saúde.

Finalmente, inclui o § 3º no art. 473 da CLT, permitindo que o empregado possa faltar para realizar exames preventivos do papilomavírus humano (HPV) e de câncer, por até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho.

Segue [link](#) para acessar a legislação em referência: [L15377](#)



Shutterstock

iFood não é responsável por verbas trabalhistas de entregador de empresa parceira.

A Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu que a iFood Agência de Restaurantes Online S.A. não deve responder por débitos trabalhistas de um entregador vinculado a uma empresa intermediária. Por unanimidade, o colegiado manteve o entendimento de que a relação entre a plataforma e a empresa prestadora de serviços tem natureza comercial, e não de terceirização de mão de obra.

O trabalhador foi contratado como motoboy pela Speed Racer Brasil, microempresa de Curitiba (PR), sem carteira assinada, para fazer entregas em favor da iFood. Segundo ele, o serviço era prestado no modelo "OL" (operador logístico), em que a plataforma contrata empresas menores para entregar os produtos comprados por meio do aplicativo.

A reclamação trabalhista foi ajuizada contra as duas empresas, e nela ele pedia o reconhecimento de vínculo de emprego com a Speed Racer e a responsabilização subsidiária do iFood pelas obrigações trabalhistas decorrentes, com o argumento de que a plataforma era beneficiária direta de seu trabalho.

Na contestação, a iFood disse que o motoboy nunca esteve cadastrado na sua plataforma e que não é uma empresa de entregas. Segundo a defesa, sua atuação é a de facilitadora da aproximação entre consumidor, restaurante e operador logístico.

O juízo de primeiro grau reconheceu o vínculo de emprego do entregador com a Speed Racer, mas afastou a responsabilidade subsidiária da iFood. Embora tenha sido comprovado que o entregador havia feito mais de 5.600 entregas para a plataforma, a sentença registrou que a jurisprudência não tem reconhecido essa relação como terceirização.

A decisão foi mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, que registrou que as empresas haviam firmado um

contrato de intermediação de pedidos por meio de plataforma digital. Para o TRT, a microempresa teria utilizado os serviços da iFood para ampliar sua gama de clientes, e não o contrário.

O trabalhador, então, recorreu ao TST. O relator, ministro Breno Medeiros, assinalou que o TST fixou a tese vinculante de que a contratação de serviços de transporte de mercadorias, por ter natureza comercial, não se enquadra na configuração jurídica de terceirização e, portanto, não acarreta a responsabilização subsidiária das empresas tomadoras de serviços (Tema nº 59). Como a decisão do TRT seguiu esse entendimento, o recurso não pode ser admitido, por ausência de transcendência. A decisão foi unânime e o acórdão publicado em 16/03/2026. Processo nº TST-Ag-RRAg - 0000217-88.2022.5.09.0004.

Fonte: TST (Carmem Feijó/CF) – Secretaria de Comunicação Social, Tel. (61) 3043-4907, secom@tst.jus.br

JURISPRUDÊNCIA

“AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CONTRATO DE NATUREZA COMERCIAL. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº 331 DO TST. TEMA Nº 59 DA TABELA DE RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. O quadro fático delineado no acórdão regional permite concluir que não se trata da hipótese de terceirização prevista na Súmula nº 331 desta Corte, uma vez que o contrato firmado entre as reclamadas ostenta natureza estritamente comercial (“relação comercial entre sociedades autônomas, com finalidades e dinâmicas empresariais distintas”). Nesse sentido, o Tribunal Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, examinando o Tema Repetitivo nº 59, fixou a seguinte tese: “*A contratação dos serviços de transporte de mercadorias, por ostentar natureza comercial, não se enquadra na configuração jurídica de terceirização prevista na Súmula nº 331, IV, do TST e, por conseguinte, não enseja a responsabilização subsidiária das empresas tomadoras de serviços*” (Tema nº 59 da Tabela de Recursos de Revista Repetitivos). Logo, estando a decisão regional em conformidade com esse entendimento, a situação atrai a Súmula nº 333 do TST como obstáculo à intervenção desta Corte no feito. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria **ausência de transcendência** do re-

curso de revista, em qualquer das suas modalidades, conforme precedentes invocados na decisão agravada. **Agravo não provido.**” (TST-Ag-RRAg-0000217-88.2022.5.09.0004, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 16/03/2026)

“AGRAVO DO ESPÓLIO RECLAMANTE. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 2. EQUIPARAÇÃO SALARIAL. MATÉRIAS NÃO EXAMINADAS NA DECISÃO DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE OPOSIÇÃO DE EMBARGOS DECLARATÓRIOS. PRECLUSÃO. ART. 1º, § 1º, DA IN 40 DO TST. 3. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS, MATERIAIS E EM RICOCHETE. PAGAMENTO INDEVIDO. MORTE EM DECORRÊNCIA DE COMPLICAÇÕES PELA CONTAMINAÇÃO POR COVID-19. AUSÊNCIA DOS REQUISITOS CONFIGURADORES DA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR. DECISÃO REGIONAL QUE REGISTRA A NATUREZA NÃO OCUPACIONAL DA DOENÇA E A AUSÊNCIA DE NEXO DE CAUSALIDADE E DE CULPA DA RECLAMADA, QUE ATUA NO RAMO DE RESTAURANTES. MATÉRIA FÁTICA. ÓBICE DA SÚMULA Nº 126 DO TST. Impõe-se confirmar a decisão monocrática, mediante a qual negado provimento ao agravo de instrumento. Agravo conhecido e não provido.” (TST-Ag-AIRR - 0000745-05.2021.5.10.0013, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 06/03/2026)

Reunião, presencial, do dia 28 de abril de 2026 da Comissão de Enquadramento e Registro Sindical do Comércio (Cerc).

PROCESSOS ANALISADOS

| PROCESSO N° | INTERESSADO | RELATOR |
|-------------|---|----------------------------|
| 659 | SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE JOAÇABA | DENIS CAVALCANTE |
| 1.164 | SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE FEIRA DE SANTANA | SILVIO YASSUNAGA |
| 1.502 | SINDICATO DAS EMPRESAS DE VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES DO ESTADO DO PIAUÍ | SILVIO YASSUNAGA |
| 2.369 | SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO PIAUÍ | SILVIO YASSUNAGA |
| 2.439 | REFERENCE NEGÓCIOS | DENIS CAVALCANTE |
| 2.447 | SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE GÊNEROS ALIMENTÍCIOS DO ESTADO DE SÃO PAULO | KELSOR FERNANDES |
| 2.448 | AMB ADVOGADOS | IVO DALL'ACQUA JUNIOR |
| 2.449 | BYTEK DESENTUPIDORA LTDA. | KELSOR FERNANDES |
| 2.450 | LUZ CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA | JOSÉ ROBERTO TADROS JÚNIOR |
| 2.455 | ITAÚ-BBA TRADING S/A | DENIS CAVALCANTE |

INFORME SINDICAL | Ano XXXI, nº 389 - ABRIL 2026

Área responsável: Diretoria Jurídica e Sindical

Editor responsável: Alain MacGregor | Redação técnica: Roberto Luis Lopes Nogueira

Projeto gráfico: Gecom/Criação | Diagramação: Gecom/Criação

Revisão: Luciene Gonçalves Dias