

INFORMATIVO 36/2025

NOVA LEI 15.156/2025 - ALTERAÇÕES NA LICENÇA-MATERNIDADE E PATERNIDADE

Foi publicada a Lei nº 15.156, em 1º de julho de 2025, que, entre outras providências, promoveu importantes alterações na CLT com impacto direto na gestão de recursos humanos.

A nova lei visa amparar famílias de crianças com deficiência permanente decorrente da síndrome congênita associada ao vírus Zika. Para as empresas, as principais mudanças se referem à ampliação das licenças parentais, conforme detalhado abaixo.

1. LICENÇA-MATERNIDADE

A licença-maternidade será prorrogada por 60 (sessenta) dias para a empregada em caso de nascimento ou adoção de criança com deficiência permanente decorrente da síndrome congênita do Zika.

O afastamento totalizará 180 (cento e oitenta) dias (120 dias padrão + 60 dias de prorrogação).

Esse direito é válido a partir de 1º de julho de 2025 e independe da participação da empresa no Programa Empresa Cidadã.

O custo **NÃO É** da empresa. O benefício, salário-maternidade, é integralmente pago pela Previdência Social (INSS). A empresa realiza o pagamento mensal à empregada e, depois, deduz (compensa) o valor total dos recolhimentos previdenciários (GPS/DARF).

2. LICENÇA-PATERNIDADE

A licença-paternidade, no mesmo caso de nascimento ou adoção de criança com a referida deficiência, será de 20 (vinte) dias corridos.

O prazo padrão de 5 (cinco) dias é quadruplicado nessa situação específica. O custo da remuneração durante o período é do empregador.

Diferentemente da previsão da extensão da licença-maternidade, no caso da prorrogação da licença-paternidade o custo **É da empresa**. Trata-se de uma interrupção do contrato de trabalho, e a remuneração integral do empregado durante os 20 (vinte) dias de afastamento é de responsabilidade do empregador.

3. RECOMENDAÇÕES

Para garantir o cumprimento da nova legislação e evitar passivos trabalhistas, recomenda-se as seguintes providências.

- **Atualização de Políticas Internas:** Revisar e ajustar os regulamentos internos e políticas de RH para refletir as novas regras.
- **Comunicação Interna:** Informar aos gestores, ao departamento pessoal e ao RH as alterações para que saibam como proceder diante de caso concreto.
- **Análise de Documentação:** Orientar o RH a solicitar a documentação médica comprobatória (laudo) para a concessão dos benefícios estendidos, conforme previsto na lei.

A empresa deve garantir sigilo e tratamento adequado dos dados de saúde, conforme a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD).

É importante destacar que as novas regras se aplicam exclusivamente aos casos de nascimento ou adoção de criança com a deficiência especificada na lei.

A nova lei cria um direito específico, que não se confunde com o Programa Empresa Cidadã. A prorrogação da licença-maternidade por 60 (sessenta) dias nessa situação específica se torna obrigatória para todas as empresas, e a licença-paternidade é fixada em 20 (vinte) dias para o caso.

Para o que for preciso, estamos à disposição.

Brasília, 03 de julho de 2025.

Oneide Soterio da Silva
OAB/DF 24.739

Valério Alvarenga Monteiro de Castro
OAB/DF 13.398