

ARISTEU DE OLIVEIRA
GUILHERME TCHAKERIAN

Cálculos TRABALHISTAS

teoria e prática

6ª

edição

Revista, ampliada
e atualizada

2026



EDITORA
JusPODIVM

www.editorajuspodivm.com.br

LICENÇA PATERNIDADE (REGULAMENTA O INCISO XIX DO ART. 7º DA CF)

> Lei nº 15.371, de 31/3/2026 - DOU 1/4/2026

Objetivo da Lei:

Por meio da Lei 15.371/2026, foi regulamentada o Inciso XIX do Art. 7º da Constituição Federal que dispõe “XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei”.

26.1. ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Dispõe sobre a **licença-paternidade**;

Institui o **salário-paternidade** no âmbito da Previdência Social.

A lei modifica:

- CLT (Decreto-Lei 5.452/1943)
- Lei 8.212/1991 (Seguridade Social)
- Lei 8.213/1991 (Benefícios da Previdência Social)
- Lei 11.770/2008 (Programa Empresa Cidadã)

26.2. A LEI REMETE À APLICAÇÃO, QUANDO CABÍVEL

- Código Penal
- Estatuto da Criança e do Adolescente
- Código Civil
- Lei Maria da Penha

A Constituição **garante ao trabalhador urbano e rural** o direito à **licença-paternidade**. O texto constitucional **não define a duração** — ele remete essa definição à **lei infraconstitucional**.

- Atualmente, a regra geral é de **5 dias**, prevista no ADCT, **art. 10, §1º**, e ampliável para **20 dias** para empresas participantes do **Programa Empresa Cidadã** (informação derivada de legislação infraconstitucional, não presente nos trechos citados).
- Benefício previdenciário que **substitui a remuneração** durante o afastamento.

Passa a ser responsabilidade da **Previdência Social**, com pagamento direto ou compensação ao empregador.

26.3. COMUNICAÇÃO OBRIGATÓRIA

- aviso com 30 dias de antecedência
- necessidade de documentação
- **Na prática:** O RH, Departamento pessoal ou contabilidade ganha previsibilidade — mas também responsabilidade.

26.4. ABRANGÊNCIA DO BENEFÍCIO

- a) Empregado regido pela CLT
- b) Contribuintes individuais
- c) Empregados domésticos
- d) Trabalhadores avulsos
- e) Segurados especiais
- f) Desempregados com qualidade de segurado

26.5. QUADRO SINÓTICO DA LICENÇA-PATERNIDADE “ANTES E DEPOIS”

Aspecto	ANTES	DEPOIS
Duração Padrão (CLT)	5 dias corridos	5 dias corridos (sem alteração da CLT)
Duração no Programa Empresa Cidadã	20 dias (5 da CLT + 15 adicionais)	20 dias (mantido), mas com regras mais flexíveis para ampliação em alguns casos
Possibilidade de ampliação por decisão da empresa	Limitada ao Empresa Cidadã	Empresas podem adotar políticas internas mais amplas, seguindo tendências de licença parental
Licença parental compartilhada	Não prevista	Passa a ser discutida e adotada por algumas empresas; legislação começa abrir espaço para modelos mais flexíveis
Direitos do pai não biológico	Menos claros	Maior reconhecimento em casos de adoção, união homoafetiva e guarda judicial
Adoção	5 dias (ou 20 no Empresa Cidadã)	Tendência de equiparação com licença-maternidade em algumas políticas internas
Exigências para usufruir do Empresa Cidadã	Curso ou atividade de orientação sobre paternidade responsável	Mantido, mas com formatos mais modernos (online, plataformas digitais)
Proteção ao emprego	Garantia durante a licença	Mantida, com reforço em políticas internas de empresas que ampliam o benefício
Foco da política pública	Apoio inicial ao pai	Incentivo crescente à paternidade ativa e ao cuidado compartilhado

26.6. PROTEÇÕES AO TRABALHADOR

- **Estabilidade provisória:** da data de início da licença até **1 mês após o término**.
- **Indenização em dobro:** para empresas que demitirem após a comunicação da data provável do parto/adoção para evitar o direito.
- **Vigência e duração da Licença Escalonamento**
- A lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2027

ANO	DURAÇÃO DA LICENÇA
2026	5 dias (regra atual)
2027	10 dias
2028	15 dias
2029	20 dias (condicionado a metas fiscais)

26.7. ACRÉSCIMO ESPECIAL

Em caso de **criança ou adolescente com deficiência**, há **acréscimo de 1/3** no período total.

26.8. SALÁRIO-PATERNIDADE

- A partir de **2027**, o pagamento da licença deixa de ser custo direto das empresas.
- O empregador paga normalmente, mas é **reembolsado pela Previdência Social** via compensação tributária.
- Micro e pequenas empresas têm **prioridade** no reembolso.

26.9. REGRAS DE USO

- Proibido exercer **qualquer atividade remunerada** durante o período.
- O pai deve participar dos **cuidados e convivência** com a criança.
- Possibilidade de **emendar férias** com a licença, mediante aviso prévio.

26.10. HIPÓTESES DE SUSPENSÃO OU INDEFERIMENTO

A licença pode ser suspensa, cessada ou indeferida quando houver indícios de:

- **Violência doméstica ou familiar**
- **Abandono material** Decisão pode ser do juiz, autoridade competente ou provocação do Ministério Público.

26.11. SITUAÇÕES ESPECIAIS

Adoção monoparental ou ausência materna no registro: pai tem direito ao mesmo período da licença-maternidade (120 dias).

Em caso de **falecimento da mãe**, o pai assume o período integral da licença--maternidade. (com aplicação das regras do art. 392-B da CLT e art. 71-B da Lei 8.213/1991)

26.12. SUSPENSÃO, CESSAÇÃO OU INDEFERIMENTO

A licença pode ser suspensa ou negada quando houver indícios de:

- **Violência doméstica ou familiar**
- **Abandono material** da criança ou adolescente

A decisão pode ser tomada:

- Pelo **juízo competente**
- Pela **autoridade administrativa**
- Por provocação do **Ministério Público**, da mãe ou do responsável pela criança

26.13. COMENTÁRIOS DIVERSOS

26.13.1. Quem paga a conta

Recursos da Seguridade Social

Na prática: Confirma o modelo previdenciário.

26.13.2. Quando começa

Vigência: **01/01/2027**

Adequar a nova legislação, preparação precisa começar agora.

26.13.3. Impactos para gestão de pessoal

1. Gestão mais complexa de afastamentos

Mais regras, mais exceções, mais controle.

2. Integração com a previdência

O benefício muda de natureza, e isso muda tudo.

3. Aumento do risco trabalhista

Estabilidade, indenização e discriminação entram no radar.

26.13.4. Normas e procedimentos

- Revisar processos internos
- Atualizar sistemas e parametrizações
- Treinar equipe e lideranças
- Preparar comunicação para colaboradores
- Acompanhar regulamentações complementares

26.13.5. Comentário final

A licença-paternidade deixou de ser um detalhe e passou a ser uma pauta estratégica dentro das empresas.

26.14. LEI NA ÍNTEGRA

Diário Oficial da União

Publicado em: 01/04/2026 | Edição: 62 | Seção: 1 | Página: 1

Órgão: Atos do Poder Legislativo

LEI Nº 15.371, DE 31 DE MARÇO DE 2026

Dispõe sobre a licença-paternidade; 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.

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 (trinta) 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 (um) 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 (trinta) 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 (cento e vinte) 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 obtiver 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 (um) 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 (seis) 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 *ocaput* 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 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 (quinze) 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 (um) 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 (um doze avos) da soma dos 12 (doze) últimos salários de contribuição, apurados em período não superior a 15 (quinze) 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 *docaput* deste artigo.

§ 2º É assegurado o valor de 1 (um) 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 (quinze) 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 (dez) dias, a partir de 1º de janeiro de 2027;

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

III - 20 (vinte) 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 (um terço).

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

DIVISÃO I

SISTEMAS DE CÁLCULOS TRABALHISTAS

➤ **PJe-Processo Judicial Eletrônico com exemplo prático - Cálculos**

O PJe-Cálculos é uma ferramenta prática, mas pode ser um pouco intimidadora no início. Para utilizá-lo, siga estas orientações gerais:

1. **Acesso ao Sistema:** Primeiro, você precisa acessar o site do PJe (Processo Judicial Eletrônico). O PJe-Cálculos geralmente está integrado ao sistema, então procure pelo módulo de cálculos.
2. **Cadastro e Login:** Faça login com suas credenciais, como CPF e senha. Se você ainda não tiver cadastro, será necessário criar uma conta.
3. **Seleção do Processo:** Escolha o processo judicial ao qual o cálculo está relacionado. Você pode buscar pelo número do processo.
4. **Configuração dos Cálculos:** Insira os dados necessários, como salário base, horas extras, períodos de trabalho, índice de correção monetária e outros parâmetros relevantes. Certifique-se de preencher todos os campos exigidos.
5. **Geração de Cálculos:** Após inserir as informações, o sistema realizará o cálculo automaticamente. Você poderá visualizar os valores apurados e gerar relatórios detalhados.
6. **Revisão e Exportação:** Revise os valores e, se tudo estiver correto, exporte os resultados. Geralmente, os relatórios podem ser salvos em formatos como PDF.

Se precisar de ajuda em uma etapa específica, me avise. Vou fazer o possível para orientá-lo!

Quais são os problemas comuns ao usar o PJe-Cálculos?

O uso do PJe-Cálculos pode apresentar alguns desafios, como:

1. **Dificuldades na instalação:** A instalação do programa pode exigir conhecimentos técnicos sobre o sistema operacional e a capacidade do computador.
2. **Atualizações frequentes:** Novas versões e adaptações de índices e tabelas regionais podem ser complexas.
3. **Treinamento insuficiente:** Muitos usuários enfrentam dificuldades devido à falta de capacitação adequada para operar o sistema.
4. **Problemas técnicos:** Configurações de ambiente, como exceções de proxy, podem ser necessárias para o funcionamento correto.

Veja a seguir um exemplo prático de processo trabalhista, calculado pelo Processo Judicial Eletrônico