Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026 – Regulamentação da licença-paternidade e instituição do salário-paternidade.

A Lei nº 15.371/2026 regulamenta a licença-paternidade prevista no art. 7º, inciso XIX, da Constituição Federal, institui o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e promove alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas Leis nº 8.212/1991, nº 8.213/1991 e nº 11.770/2008.

A nova legislação amplia o período de afastamento, estabelece garantias trabalhistas e disciplina o pagamento do benefício previdenciário, trazendo mudanças que deverão ser observadas pelos empregadores e pelas entidades sindicais.

PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

1. Ampliação do período de licença-paternidade – art. 11

A principal mudança é a ampliação gradual da licença-paternidade, que atualmente é de cinco dias, conforme o art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Os novos prazos serão implementados da seguinte forma:

Período	Duração da licença
Até 31/12/2026	5 dias
A partir de 01/01/2027	10 dias
A partir de 01/01/2028	15 dias
A partir de 01/01/2029	20 dias

A implementação dos 20 dias em 2029 está condicionada ao cumprimento da meta fiscal prevista na própria lei. Caso a condição não seja atendida, a ampliação será postergada, nos termos do art. 11, §§ 1º e 2º.

A licença será concedida em razão do nascimento de filho, adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente, sem prejuízo do emprego e do salário.

2. Comunicação ao empregador – art. 3º

O empregado deverá comunicar ao empregador, com antecedência mínima de 30 dias, o período previsto para o início da licença, apresentando atestado médico com a data provável do parto ou certidão da Vara da Infância e da Juventude que indique a previsão de emissão do termo judicial de guarda.

Após o nascimento ou a formalização da adoção ou guarda, deverá apresentar a documentação comprobatória.

Nos casos de parto antecipado, o afastamento será imediato, devendo o empregado comunicar o empregador o mais breve possível.

A exigência de comunicação prévia tem por finalidade permitir a organização das escalas de trabalho, aspecto particularmente relevante para as instituições de ensino, que precisarão se organizar para a substituição de professores e a continuidade das atividades pedagógicas.

3. Garantia provisória de emprego – art. 4º

A lei proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado desde o início da licença-paternidade até um mês após o seu término.

Também prevê que, se ocorrer rescisão contratual após a comunicação formal ao empregador e antes do início da licença, de forma a frustrar o exercício desse direito, será devida indenização em dobro do período de proteção.

A garantia deverá ser considerada pelas instituições de ensino nos procedimentos de desligamento, inclusive nas situações de reorganização do quadro de empregados.

4. Férias após a licença-paternidade – art. 6º

A lei acrescenta os §§ 4º e 5º ao art. 134 da CLT, assegurando ao empregado o direito de usufruir as férias imediatamente após o término da licença-paternidade, desde que manifeste essa intenção com antecedência mínima de 30 dias da data esperada para o parto ou para a emissão do termo judicial de guarda.

No caso de parto antecipado, a exigência de antecedência mínima fica dispensada.

Esse é um dos pontos que merece maior atenção no setor educacional, considerando que as convenções coletivas dos professores estabelecem, em geral, férias de 30 dias, coletivas e preferencialmente em julho.

A nova disposição poderá gerar situações em que o período pretendido pelo empregado não coincida com o calendário de férias coletivas adotado pela instituição de ensino.

Será necessário, portanto, avaliar a aplicação dessa regra em conjunto com as disposições coletivas da categoria, inclusive nas próximas negociações.

5. Salário-paternidade – arts. 7º e 8º

A lei institui o salário-paternidade como benefício da Previdência Social, assegurando ao empregado remuneração integral durante o afastamento.

O pagamento será realizado pela empresa, com posterior reembolso pela Previdência Social, observados os limites constitucionais e a regulamentação aplicável.

Para os trabalhadores com remuneração variável, o cálculo deverá considerar a média dos seis últimos meses de trabalho, conforme a nova redação do art. 393 da CLT.

Essa previsão merece atenção em relação aos professores remunerados por hora-aula ou que recebam outras parcelas variáveis, devendo ser observados os critérios legais de cálculo.

6. Outras situações previstas na lei

A nova legislação também contempla situações específicas de proteção:

- **Internação hospitalar:** a licença será prorrogada pelo período equivalente à internação da mãe ou do recém-nascido, quando decorrente de complicações relacionadas ao parto, voltando a correr após a alta hospitalar, o que ocorrer por último.
- **Falecimento de um dos genitores:** a pessoa que assumir legalmente as responsabilidades parentais poderá usufruir a licença pelo período integral ou pelo tempo restante a que teria direito o genitor falecido, conforme as condições legais.
- **Adoção ou guarda judicial:** o direito à licença-paternidade também é assegurado nessas situações, inclusive nos casos de adoção conjunta.
- **Ausência materna no registro civil ou adoção exclusiva pelo pai:** a licença-paternidade será equiparada à licença-maternidade, inclusive quanto à duração e à estabilidade.
- **Nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência:** o período da licença será acrescido de um terço.

7. Programa Empresa Cidadã – arts. 9º e 10

A lei altera o Programa Empresa Cidadã, permitindo a prorrogação da licença-paternidade por mais 15 dias, além do período obrigatório previsto na legislação.

Assim, quando integralmente implementada a licença de 20 dias, o afastamento poderá alcançar 35 dias para os empregados abrangidos pelo programa, desde que atendidos os requisitos legais.

REPERCUSSÕES PARA AS INSTITUIÇÕES PRIVADAS DE ENSINO

Para as instituições privadas de ensino, as principais mudanças exigirão atenção a alguns aspectos:

- **Organização pedagógica:** planejamento para substituição de professores e reorganização dos horários durante o afastamento.

- **Remuneração:** adequação dos procedimentos de folha de pagamento, especialmente para professores remunerados por hora-aula ou com parcelas variáveis.
- **Férias docentes:** observância do direito às férias imediatamente após a licença-paternidade, considerando as disposições das convenções coletivas sobre férias coletivas e preferencialmente em julho.
- **Rescisões contratuais:** observância da garantia provisória de emprego e das consequências indenizatórias previstas na lei.

CONCLUSÃO

A Lei nº 15.371/2026 amplia a proteção à paternidade nas relações de trabalho, tanto pelo aumento gradual do período de afastamento quanto pela instituição do salário-paternidade e de novas garantias trabalhistas.

Para as instituições privadas de ensino, merecem atenção especial a organização das atividades pedagógicas, a remuneração dos professores durante o afastamento, a garantia provisória de emprego e a possibilidade de concessão de férias imediatamente após a licença-paternidade.

No âmbito sindical, entende-se importante que a FEPESP e os sindicatos integrantes de sua base acompanhem a aplicação da nova legislação e avaliem seus reflexos nas convenções e nos acordos coletivos, especialmente quanto à compatibilização do direito às férias, previsto na CLT com o regime de férias coletivas estabelecido para os professores.

Considerando que a lei entrará em vigor em **1º de janeiro de 2027**, recomenda-se que as instituições de ensino revisem seus procedimentos trabalhistas e administrativos para adequação às novas disposições.

Fundamentação: Lei nº 15.371/2026, Constituição Federal, CLT e legislação previdenciária correlata.