ORIENTAÇÃO PREVENTIVA N. 394/2026

Licença-paternidade e salário-paternidade na Lei n. 15.371/2026: o que muda para os Municípios a partir de 1º de janeiro de 2027

1. INTRODUÇÃO

A licença-paternidade é direito social previsto no inciso XIX[1] do artigo 7º, da Constituição Federal, que remeteu à lei a fixação de seus termos. Na falta dessa lei, o prazo ficou provisoriamente em cinco dias, por força do § 1º[2] do artigo 10, do ADCT. Reconhecida a omissão pelo Supremo Tribunal Federal na ADO 20[3], foi publicada a Lei Federal n.º 15.371, de 31 de março de 2026, que regulamenta a licença, cria o salário-paternidade no âmbito da Previdência Social e que entrará em vigor em 1º de janeiro de 2027[4].

Para os Municípios, a mudança não se resume a um novo prazo. O direito alcança todos os servidores, variando apenas a fonte de custeio conforme o regime previdenciário (RGPS ou RPPS), além de exigir ajustes na folha de pagamento e no eSocial ainda em 2026.

A presente Orientação Preventiva tem por objetivo indicar o que muda, a quem a lei se aplica e quais providências o Município deve adotar para a transição.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. O que muda com a Lei Federal n.º 15.371/2026

A licença-paternidade, devida em razão de nascimento, adoção ou guarda judicial para fins de adoção, passará a ter **10 dias a partir de 2027, 15 dias a partir de 2028 e 20 dias a partir de 2029**[5]. A última etapa, contudo, só valerá se cumprida a meta do Anexo de Metas Fiscais da LDO; caso contrário, será adiada (§§ 1º e 2º[6] do artigo 11).

---

[1] **Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
[...]
XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

[2] **Art. 10.**
[...]
§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

[3] STF, ADO 20, que fixou prazo de dezoito meses para a edição da lei regulamentadora, conforme registrado na ementa da ADI 7.538 (Tribunal Pleno, Rel. Min. Cármen Lúcia, j. 09/12/2024, DJe 12/12/2024).

[4] **Art. 14.** Esta Lei entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2027.

[5] **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.

[6] **Art. 11.** [...]
§ 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,

GEPAM – Gestão Pública, Auditoria Contábil, Assessoria e Consultoria em Administração Municipal
Avenida Santo Antônio, 5 | Centro | Fone: (18) 3521-5386 | CEP 17800-049 | Adamantina/SP
www.gepam.adm.br |e-mail: gepam@gepam.adm.br

A principal inovação está no custeio. O afastamento passa a ser coberto pelo salário-paternidade, benefício previdenciário que segue, no que couber, as regras do salário-maternidade (§ 1º[7] do artigo 73-A, da Lei Federal n.º 8.213/1991). Para o segurado empregado, o benefício corresponde à remuneração integral do período e é pago pela empresa, que recebe o reembolso nos termos de regulamento (§ 1º[8] do artigo 73-D).

Trata-se de mudança relevante. Até então, os dias de licença do pai eram suportados integralmente pelo empregador. A Lei Federal n.º 15.371/2026 altera esse modelo e transfere o ônus para a Previdência Social, aproximando a proteção da paternidade daquela já conferida à maternidade.

A Lei também cria regras de gestão: comunicação ao empregador com 30 dias de antecedência (artigo 3º[9]); estabilidade do início da licença até um mês após o término (artigo 4º[10]); prorrogação em caso de internação da mãe ou do recém-nascido (§ 8º[11] do artigo 392, da

---

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.

[7] **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.

[8] **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.

[9] **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.

[10] **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.

[11] **Art. 392.** [...]
§ 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.

GEPAM – Gestão Pública, Auditoria Contábil, Assessoria e Consultoria em Administração Municipal
Avenida Santo Antônio, 5 | Centro | Fone: (18) 3521-5386 | CEP 17800-049 | Adamantina/SP
www.gepam.adm.br |e-mail: gepam@gepam.adm.br

CLT); acréscimo de 1/3 quando a criança tiver deficiência (artigo 12[12]); e equiparação à licença-maternidade quando o pai criar o filho sozinho (artigo 392-D[13], da CLT).

2.2. A quem a Lei se aplica no Município

A Lei Federal n.º 15.371/2026 abrange os servidores celetistas segurados do Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

Para os servidores estatutários submetidos ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS ou ao RGPS, de acordo com o § 3º[14] do artigo 39, da Constituição c/c o § 1º[15] do artigo 10, do ADCT, e, complementarmente, com a edição da Lei Federal n.º 15.371/2026, que regulamentou o inciso XIX do artigo 7º, da Constituição Federal, o direito está garantido também **sem necessidade de lei municipal**.

A lei municipal, contudo, é útil para levar essa previsão ao mundo jurídico local, em atenção ao princípio da legalidade, de modo que as ações e as autorizações ao ordenador da despesa estejam disciplinadas em norma municipal, ou, ainda, para estabelecer prazo superior, caso seja do interesse do ente.

Em síntese, **se houver lei municipal prevendo prazo maior, segue-se a lei local; caso contrário, ou se inexistir lei municipal, aplicam-se a Constituição e a Lei Federal n.º 15.371/2026**. O que varia, conforme o regime previdenciário, é a fonte de custeio.

Quanto aos **servidores públicos celetistas**, vinculados ao RGPS, a lei aplica-se por inteiro a partir de 1º de janeiro de 2027, inclusive quanto à comunicação prévia, à estabilidade e ao custeio pelo INSS dos dias disciplinados pela Lei Federal.

No caso dos **servidores efetivos de Municípios sem Regime Próprio**, por tratarem-se de servidores segurados do RGPS **como empregados** (alínea "j" do inciso I do artigo 9º, do Decreto Federal n.º 3.048/1999[16]), o Município paga o salário-paternidade e obtém o

---

[12] **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).

[13] **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.

[14] **Art. 39.**
[...]
§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, **XIX**, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. [destacamos]

[15] **Art. 10.**
[...]
§ 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias.

[16] **Art. 9º** São segurados obrigatórios da previdência social as seguintes pessoas físicas:
I - como empregado:
[...]

GEPAM – Gestão Pública, Auditoria Contábil, Assessoria e Consultoria em Administração Municipal
Avenida Santo Antônio, 5 | Centro | Fone: (18) 3521-5386 | CEP 17800-049 | Adamantina/SP
www.gepam.adm.br |e-mail: gepam@gepam.adm.br

reembolso. Quanto ao prazo, observa-se a lei federal, salvo se o estatuto previr prazo maior, hipótese em que segue a lei local e o custeio do salário referente aos dias excedentes fica a cargo do Tesouro Municipal. A mesma lógica vale para os servidores comissionados e temporários, vinculados ao RGPS pelo § 13[17] do artigo 40, da Constituição Federal.

Já para os **servidores vinculados a RPPS**, o direito à licença-paternidade nos prazos da Lei Federal n.º 15.371/2026 também se aplica, mas não há que se cogitar o custeio do benefício do salário-paternidade pelo Instituto de Previdência Municipal, pois, o rol de benefícios do Regime Próprio limita-se às aposentadorias e à pensão por morte (§ 2º[18] do artigo 9º, da Emenda Constitucional n.º 103/2019). A remuneração do período, portanto, será custeada integralmente pelo Tesouro Municipal.

2.3. Paternidade solo, adoção e situações especiais

Em qualquer regime, o servidor que exerce a paternidade de forma monoparental, inclusive na hipótese de ausência materna no registro civil (artigo 392-D, da CLT), tem direito à licença pelo mesmo prazo da licença-maternidade, conforme a tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 1.182 da repercussão geral:

> "À luz do art. 227 da CF que confere proteção integral da criança com absoluta prioridade, bem como do princípio da isonomia de direitos entre o homem e a mulher (art. 5º, I, CF), **a licença maternidade, prevista no art. 7º, XVIII, da CF/88, e regulamentada pelo art. 207 da Lei 8.112/1990, estende-se ao pai, genitor monoparental, servidor público.**" (STF – RE 1348854, Relator: Min. ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, Data de Julgamento: 12/05/2022, Data de Publicação: DJe 24/10/2022) [destacamos]

Desse modo, se o estatuto municipal prevê licença-maternidade de 120 ou de 180 dias, esse será também o prazo do pai solo servidor. A Lei Federal n.º 15.371/2026 disciplina, ainda, a adoção e a guarda judicial para fins de adoção, a prorrogação da licença durante a internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido (§ 8º do artigo 392, da CLT) e o acréscimo de 1/3 nos casos de criança ou adolescente com deficiência (artigo 12), hipóteses que o Município pode incorporar à legislação local.

---

j) o servidor do Estado, Distrito Federal ou Município, bem como o das respectivas autarquias e fundações, ocupante de cargo efetivo, desde que, nessa qualidade, não esteja amparado por regime próprio de previdência social;

[17] Art. 40. [...]

§ 13. Aplica-se ao agente público ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração, de outro cargo temporário, inclusive mandato eletivo, ou de emprego público, o Regime Geral de Previdência Social.

[18] **Art. 9º** [...]

§ 2º O rol de benefícios dos regimes próprios de previdência social fica limitado às aposentadorias e à pensão por morte.

§ 3º Os afastamentos por incapacidade temporária para o trabalho e o salário-maternidade serão pagos diretamente pelo ente federativo e não correrão à conta do regime próprio de previdência social ao qual o servidor se vincula.

GEPAM – Gestão Pública, Auditoria Contábil, Assessoria e Consultoria em Administração Municipal
Avenida Santo Antônio, 5 | Centro | Fone: (18) 3521-5386 | CEP 17800-049 | Adamantina/SP
www.gepam.adm.br |e-mail: gepam@gepam.adm.br

2.4. Reflexos na folha, no eSocial e na despesa com pessoal

a) eSocial. A Nota Técnica S-1.3 n.º 07/2026[19] criou rubricas e motivos de afastamento próprios do salário-paternidade, que entram em produção em **14 de dezembro de 2026**. Até essa data, o setor de recursos humanos deve parametrizar a folha e testar os cálculos com o fornecedor do sistema.

b) Reembolso. A forma de recuperação dos valores ainda depende de regulamento. Até lá, a referência é o salário-maternidade, compensado no recolhimento das contribuições sobre a folha (§ 1º[20] do artigo 72, da Lei Federal n.º 8.213/1991), e a própria lei já prevê o processo de reembolso (§ 11[21] do artigo 89, da Lei Federal n.º 8.212/1991). Recomenda-se conciliar mensalmente os pagamentos com o eSocial e a DCTFWeb.

c) Contribuição patronal. O Supremo Tribunal Federal afastou a contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade no Tema 72[22] da repercussão geral, mas a Receita Federal ainda não se manifestou sobre o salário-paternidade. Por prudência, recomenda-se manter o recolhimento até orientação legal ou jurisprudencial expressa.

d) Despesa com pessoal. O reembolso não retira o gasto do limite da Lei de Responsabilidade Fiscal, pois, segundo o Manual de Demonstrativos Fiscais, "a parcela deduzida da contribuição patronal para compensar o pagamento dos benefícios previdenciários devidos pelo RGPS integra a despesa de pessoal"[23]. O impacto, porém, tende a ser reduzido, dado o pequeno número de dias por servidor (artigo 18[24], da Lei de Responsabilidade Fiscal).

---

[19] BRASIL. eSocial. Nota Técnica S-1.3 nº 07/2026: ajustes dos leiautes versão S-1.3. 4 set. 2026. Incluiu os códigos de incidência 23, 24, 27 e 28 (S-1010), as naturezas de rubrica 4052, 4053, 9928 e 9929 (Tabela 03), os motivos de afastamento 46 a 51 (Tabela 18) e o campo do valor do salário-paternidade no evento S-5011.

[20] **Art. 72.** [...]
§ 1º Cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

[21] **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.

[22] STF, RE 576.967 (Tema 72 da repercussão geral), Tribunal Pleno, Rel. Min. Roberto Barroso, j. 05/08/2020, publ. 21/10/2020: "É inconstitucional a incidência de contribuição previdenciária a cargo do empregador sobre o salário-maternidade".

[23] BRASIL. Secretaria do Tesouro Nacional. Manual de Demonstrativos Fiscais: aplicado à União e aos Estados, Distrito Federal e Municípios. 15. ed., versão de 23 set. 2026. Item 04.01.02.01 – Despesa com Pessoal, nota 1.

[24] **Art. 18.** Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se como despesa total com pessoal: o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.

GEPAM – Gestão Pública, Auditoria Contábil, Assessoria e Consultoria em Administração Municipal
Avenida Santo Antônio, 5 | Centro | Fone: (18) 3521-5386 | CEP 17800-049 | Adamantina/SP
www.gepam.adm.br |e-mail: gepam@gepam.adm.br

3. CONCLUSÃO

Diante das considerações expostas, **S.M.J.**, conclui-se que a Lei Federal n.º 15.371/2026 amplia a licença-paternidade para 10 dias em 2027, 15 dias em 2028 e 20 dias em 2029, esta última etapa condicionada à meta fiscal, e transfere o custeio dos dias de afastamento disciplinados pela Lei Federal à Previdência Social, por meio do salário-paternidade.

No Município, o direito alcança todos os servidores, sejam celetistas ou estatutários, vinculados ao RGPS ou ao RPPS, sem necessidade de lei municipal, por força do inciso XIX do artigo 7º c/c o § 3º do artigo 39, da Constituição Federal e da Lei Federal n.º 15.371/2026: embora, havendo lei local com prazo maior, ela prevalecerá; do contrário, aplicam-se os prazos da lei federal. O que varia é a fonte de custeio dependendo do período do afastamento e do regime jurídico e previdenciário instituído no município, e o pai solo tem direito, em qualquer regime, ao prazo da licença-maternidade.

Assim, **recomenda-se** que os Municípios identifiquem os servidores vinculados ao RGPS e ao RPPS, parametrizem a folha de pagamento e o eSocial até 14 de dezembro de 2026 e instituam o fluxo de comunicação prévia de 30 dias, lembrando que o salário-paternidade pago integra a despesa com pessoal, ainda que reembolsado, e que a contribuição patronal deve ser mantida até orientação legal ou jurisprudencial expressa.

Por fim, ressalta-se que as providências recomendadas possuem caráter preventivo, devendo a efetiva adequação dos procedimentos observar o regulamento a ser editado pelo Poder Executivo federal e os atos complementares da Receita Federal e do INSS.

Adamantina/SP, 12 de novembro de 2026.

Gabriel Lucas Eduardo
Consultor Responsável pela Elaboração

1 · ASSINADO ELETRONICAMENTE POR:
Gabriel Lucas Eduardo
CPF: 473.065.128-62
12/11/2026, 15:53:13

Eduardo Franco da Silva
Responsável pela Revisão e Aprovação

EDUARDO FRANCO DA SILVA:12117542867
Assinado de forma digital por EDUARDO FRANCO DA SILVA:12117542867
Dados: 2026.11.12 16:17:50 -03'00'

GEPAM – Gestão Pública, Auditoria Contábil, Assessoria e Consultoria em Administração Municipal
Avenida Santo Antônio, 5 | Centro | Fone: (18) 3521-5386 | CEP 17800-049 | Adamantina/SP
www.gepam.adm.br |e-mail: gepam@gepam.adm.br