ASSESSORIA JURÍDICA

PROJETO DE LEI N° 39, DE 13 DE AGOSTO DE 2026.
AUTOR: PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE BARRACÃO
ASSUNTO: "Altera a Lei Municipal nº 2.616, de 21 de dezembro de 2006, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Barracão, para instituir e regulamentar a licença-paternidade, em conformidade com a Lei Federal nº 15.371, de 31 de março de 2026, e para atualizar as previsões quanto à licença-maternidade, em conformidade com a Lei Federal nº 15.222, de 29 de setembro de 2025, e dá outras providências."

O presente Projeto de Lei, de autoria do Executivo Municipal, pretende junto ao Poder Legislativo deste Município, autorização legal para alterar a Lei Municipal nº 2.616, de 21 de dezembro de 2006, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Barracão, para instituir e regulamentar a licença-paternidade, em conformidade com a Lei Federal nº 15.371, de 31 de março de 2026, e para atualizar as previsões quanto à licença-maternidade, em conformidade com a Lei Federal nº 15.222, de 29 de setembro de 2025, e dá outras providências.

O presente projeto de lei tem por escopo instituir e regulamentar, no âmbito do Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Barracão (Lei Municipal nº 2.616, de 21 de dezembro de 2006), a licença-paternidade, em conformidade com a Lei Federal nº 15.371, de 31 de março de 2026, bem como atualizar as previsões sobre a licença-maternidade, em conformidade com a Lei Federal nº 15.222/2025.

FUNDAMENTAÇÃO JURÍDICA

1. COMPETÊNCIA E INICIATIVA

A matéria submetida à apreciação legislativa está inserida no âmbito da competência do Município, por se tratar de disciplina do regime jurídico dos servidores públicos municipais.

A Constituição Federal assegura aos Municípios autonomia política, administrativa e legislativa, nos termos dos arts. 18 e 30.

O art. 30, I, da Constituição Federal atribui aos Municípios competência para legislar sobre assuntos de interesse local, enquanto o art. 39 estabelece que cada ente federativo instituirá regime jurídico e planos de carreira para seus servidores.

Desse modo, compete ao Município disciplinar, por lei própria, os direitos, deveres e vantagens funcionais de seus servidores, inclusive as licenças decorrentes de nascimento, adoção e guarda para fins de adoção.

Consequentemente, a licença-paternidade dos servidores municipais deve ser disciplinada pela legislação municipal, não havendo vinculação automática ao prazo estabelecido pela legislação federal aplicável aos empregados submetidos ao regime celetista.

Esse aspecto é particularmente importante diante da jurisprudência atual do Supremo Tribunal Federal.

2. DA DECISÃO DO STF NA ADI Nº 7.524

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI nº 7.524, em 30 de outubro de 2025, assentou expressamente que não é possível utilizar a legislação federal como paradigma obrigatório para estabelecer o prazo da licença-paternidade no âmbito estadual, distrital ou municipal.

Segundo o entendimento registrado pelo próprio STF:

> “Não há como se adotar a legislação federal como paradigma para fixação do prazo da licença-paternidade no âmbito estadual, distrital ou municipal, pois, no que se refere ao regime jurídico dos servidores públicos, as leis federais não têm natureza de norma geral.”

O STF também assentou a impossibilidade de diferenciação da licença-paternidade entre paternidade biológica, adoção e guarda judicial para fins de adoção, bem como de diferenciação em razão da idade do adotado.

Portanto, a legislação municipal pode adotar os mesmos prazos estabelecidos pela Lei Federal nº 15.371/2026, se assim entender o legislador local, mas isso decorre de opção legislativa municipal, e não de uma obrigação de conformidade hierárquica com a legislação federal.

Por essa razão, merece correção a justificativa do projeto quando afirma que a proposição estaria sendo elaborada simplesmente "em conformidade" com a Lei Federal nº 15.371/2026.

A redação juridicamente mais precisa seria afirmar que o Município pretende adotar, no âmbito de seu regime jurídico próprio, parâmetros semelhantes aos estabelecidos pela legislação federal, sem que isso implique subordinação do regime estatutário municipal à legislação federal trabalhista.

3. DA LEI FEDERAL Nº 15.371/2026

A Lei Federal nº 15.371, de 31 de março de 2026, dispõe sobre a licença-paternidade, institui o salário-paternidade e altera a CLT e a legislação previdenciária.

A lei federal estabeleceu, para os empregados por ela abrangidos, duração progressiva de:

10 dias a partir de 1º de janeiro de 2027;
15 dias a partir de 1º de janeiro de 2028;
20 dias a partir de 1º de janeiro de 2029.

A própria Lei nº 15.371/2026 estabelece que sua entrada em vigor ocorrerá em 1º de janeiro de 2027.

O Projeto de Lei nº 39/2026, entretanto, pretende estabelecer:

10 dias a partir da entrada em vigor da lei municipal;

15 dias a partir de 1º de janeiro de 2028;

20 dias a partir de 1º de janeiro de 2029.

Assim, caso a lei municipal seja publicada ainda em 2026, haverá antecipação do primeiro estágio de 10 dias para os servidores municipais.

Isso não constitui, por si só, ilegalidade, pois o Município possui competência para conceder aos seus servidores benefício mais favorável, desde que observadas as normas constitucionais, orçamentárias e fiscais.

4 – DA ADO Nº 20 E DA SUPERAÇÃO DA ANTIGA REFERÊNCIA DE CINCO DIAS

O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADO nº 20, reconheceu a existência de omissão inconstitucional quanto à regulamentação da licença-paternidade prevista no art. 7º, XIX, da Constituição Federal.

Na ocasião, o STF fixou prazo para que o Congresso Nacional regulamentasse a matéria.

O projeto municipal corretamente identifica que a antiga referência de cinco dias deixou de representar o estágio atual da legislação sobre a matéria.

Todavia, para o servidor municipal, a mudança não decorre automaticamente da Lei nº 15.371/2026. A ampliação deverá ser estabelecida pela própria legislação municipal, no exercício da competência legislativa local.

5 – DA ADOÇÃO E DA GUARDA JUDICIAL

O projeto equipara, para fins de licença-maternidade, o nascimento, a adoção e a obtenção de guarda judicial para fins de adoção.

A solução é juridicamente adequada e está em consonância com o princípio constitucional da proteção integral da criança e do adolescente, previsto no art. 227 da Constituição Federal.

Também guarda conformidade com a legislação federal atual.

Da mesma forma, o art. 187 prevê a licença-paternidade em razão de:

I – nascimento de filho;

II – adoção; ou

III – obtenção de guarda judicial, mesmo que provisória, para fins de adoção.

A previsão é adequada.

É importante destacar que o STF, na ADI nº 7.524, considerou inconstitucional a diferenciação entre paternidade biológica e adoção ou guarda judicial para fins de adoção, inclusive em razão da idade do adotado.

Nesse ponto, portanto, o projeto apresenta boa adequação constitucional, pois não estabelece diferenciação em razão da idade da criança ou adolescente.

6 – DA LICENÇA-MATERNIDADE DE 120 DIAS

O art. 184 mantém a licença-maternidade em 120 dias, sem prejuízo da remuneração e demais direitos e vantagens.

A previsão é compatível com o padrão constitucional de proteção à maternidade e à infância.

A Constituição Federal assegura proteção à maternidade e à infância, especialmente nos arts. 6º, 7º, XVIII, e 201, II, além de estabelecer proteção especial à família e à criança.

Não há impedimento para que o Município estabeleça, em seu regime estatutário, licença-maternidade de 120 dias.

7- DA LICENÇA-MATERNIDADE E DA LEI FEDERAL Nº 15.222/2025

A exposição de motivos afirma que o projeto atualiza a licença-maternidade em conformidade com a Lei Federal nº 15.222/2025.

A Lei Federal nº 15.222/2025 alterou a CLT e a Lei nº 8.213/1991 para disciplinar a hipótese de internação hospitalar da segurada ou do recém-nascido por período superior a duas semanas, quando decorrente de complicações relacionadas ao parto.

Nessa hipótese, a legislação federal prevê que o salário-maternidade seja devido durante a internação e por mais 120 dias após a alta, descontado o período já usufruído antes do parto.

O art. 185 do projeto municipal adota regra semelhante.

A iniciativa é juridicamente legítima, pois o Município pode estabelecer proteção funcional equivalente ou mais favorável aos seus servidores.

Todavia, a legislação federal indicada na exposição de motivos não incide automaticamente sobre o regime estatutário municipal.

Assim, mais uma vez, a norma federal deve ser considerada como referência legislativa, e não como fonte direta de obrigação aplicável ao Município.

8- DA LICENÇA-PATERNIDADE NO CASO DE FALECIMENTO DA MÃE

O § 2º do art. 188 estabelece que, no caso de falecimento da mãe, será assegurado ao pai o gozo da licença pelo período restante da licença-maternidade a que teria direito a genitora.

A proteção possui fundamento constitucional na proteção integral da criança e na proteção à família.

A legislação federal de 2026 também passou a disciplinar expressamente a situação, prevendo que, no falecimento da mãe ou do pai, quem assumir legalmente os deveres parentais poderá usufruir da licença pelo período correspondente, nos termos do regime federal.

A solução municipal é, portanto, juridicamente justificável.

Entretanto, a redação poderia ser aperfeiçoada para abranger situações em que outra pessoa, e não necessariamente o pai biológico, assuma legalmente os deveres parentais, sobretudo considerando as hipóteses de adoção e guarda.

9- DA INTERNAÇÃO HOSPITALAR DA MÃE OU DO RECÉM-NASCIDO

O § 3º do art. 188 prevê a prorrogação da licença-paternidade durante a internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido, desde que comprovado o nexo com o parto.

A regra encontra correspondência na legislação federal atual, que prevê a prorrogação da licença-paternidade em caso de internação da mãe ou do recém-nascido relacionada ao parto.

Não se identifica, em princípio, vício jurídico na adoção dessa proteção pelo Município.

10- DA CRIANÇA OU ADOLESCENTE COM DEFICIÊNCIA

O § 4º do art. 188 estabelece acréscimo de 1/3 no período da licença-paternidade em caso de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência.

A legislação federal nº 15.371/2026 também prevê acréscimo de 1/3 nas hipóteses de nascimento ou adoção de criança ou adolescente com deficiência.

A disposição municipal encontra, portanto, respaldo no princípio da proteção especial à criança e ao adolescente com deficiência, previsto na Constituição Federal e na legislação protetiva.

Não há impedimento para que o Município adote essa vantagem funcional.

11- DA COMUNICAÇÃO PRÉVIA DE 30 DIAS

O art. 189 estabelece que o servidor deverá comunicar ao órgão de gestão de pessoal, com antecedência mínima de 30 dias, o período previsto para o gozo da licença-paternidade.

A regra encontra correspondência direta na Lei Federal nº 15.371/2026, que estabelece igual prazo para comunicação pelo empregado, especialmente para fins de organização da escala de trabalho.

Contudo, o projeto municipal deve preservar expressamente as hipóteses em que não seja materialmente possível cumprir os 30 dias, como nascimento prematuro ou evento inesperado.

O parágrafo único do art. 189 já prevê afastamento imediato no caso de parto, adoção ou guarda antecipados, o que mitiga o problema.

Ainda assim, recomenda-se que a redação utilize expressão como “sempre que possível” ou ressalve expressamente as situações imprevisíveis, para impedir interpretação excessivamente formalista que possa restringir o exercício do direito.

12- DA VEDAÇÃO AO EXERCÍCIO DE ATIVIDADE REMUNERADA

O art. 190 determina que, durante o afastamento, o servidor não poderá exercer qualquer atividade remunerada e deverá participar dos cuidados e da convivência com a criança ou adolescente.

A disposição é juridicamente adequada e encontra correspondência na Lei nº 15.371/2026, cujo art. 2º, § 2º, estabelece que, durante a licença, o empregado não poderá exercer atividade remunerada e deverá participar dos cuidados e da convivência com a criança ou adolescente.

No regime estatutário municipal, a regra também é compatível com a finalidade da licença.

13- DA SUSPENSÃO, CESSAÇÃO OU INDEFERIMENTO DA LICENÇA POR VIOLÊNCIA OU ABANDONO MATERIAL

O art. 191 reproduz, em essência, a disciplina instituída pela Lei Federal nº 15.371/2026 para situações de violência doméstica ou familiar e abandono material.

A finalidade protetiva da norma é legítima.

Todavia, há uma ressalva jurídica relevante quanto ao procedimento administrativo.

O projeto permite que a suspensão, cessação ou indeferimento seja determinada: pelo juízo competente; de ofício pela autoridade administrativa competente; ou mediante provocação do Ministério Público, da mulher em situação

de violência doméstica e familiar ou da pessoa responsável pela criança ou adolescente.

A autoridade administrativa municipal, ao determinar medida que interfere diretamente em direito funcional do servidor, deve observar os princípios do devido processo legal, contraditório e ampla defesa, previstos no art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal.

Não seria juridicamente recomendável admitir a suspensão ou cessação definitiva de uma licença remunerada apenas com fundamento em denúncia ou "elementos concretos", sem processo administrativo que assegure ao servidor possibilidade de manifestação e defesa.

Portanto, recomenda-se acrescentar ao dispositivo ressalva expressa:

"observado o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa, quando a medida for determinada pela autoridade administrativa."

Essa alteração é especialmente importante porque o projeto municipal não contém a expressão "nos termos de regulamento", que consta da legislação federal.

14- DA EXPRESSÃO "INDEFERIMENTO" DA LICENÇA

Também merece ressalva a utilização da expressão "indeferida" no art. 191.

A licença-paternidade decorre do preenchimento de requisitos objetivos previstos em lei.

Se o servidor já demonstrou o nascimento, adoção ou guarda para fins de adoção, o direito à licença já está constituído.

Assim, tecnicamente, a expressão “indeferimento” é mais adequada à fase anterior à concessão, enquanto “suspensão” ou “cessação” dizem respeito a situações posteriores.

Recomenda-se que o dispositivo seja redigido de modo a diferenciar: indeferimento, quando ainda não implementados os requisitos; suspensão, quando o afastamento estiver em curso; cessação, quando houver fato superveniente que justifique a interrupção.

15- DA NECESSIDADE DE PROCESSO ADMINISTRATIVO

A eventual aplicação do art. 191 deverá observar, portanto: instauração de procedimento administrativo; indicação objetiva dos fatos; ciência do servidor; possibilidade de apresentação de defesa; produção de provas, quando necessária; decisão motivada; possibilidade de recurso administrativo.

Somente após a observância dessas garantias será possível, em tese, a adoção de medida administrativa restritiva do direito funcional.

A existência de decisão judicial poderá, naturalmente, produzir os efeitos decorrentes de sua própria natureza e conteúdo.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, OPINO PELA POSSIBILIDADE JURÍDICA DE TRAMITAÇÃO E APROVAÇÃO DO PROJETO DE LEI Nº 39, DE 13 DE AGOSTO DE 2026.

A proposição está inserida na competência legislativa municipal e busca atualizar o Regime Jurídico dos Servidores Públicos de Barracão, especialmente para

instituir e regulamentar a licença-paternidade e atualizar a disciplina da licença-maternidade.

A matéria encontra fundamento nos princípios constitucionais da proteção à família, à maternidade, à paternidade responsável e à proteção integral da criança e do adolescente.

Todavia, não se recomenda afirmar que a legislação municipal está juridicamente obrigada a reproduzir a Lei Federal nº 15.371/2026, pois o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI nº 7.524, assentou que a legislação federal não constitui paradigma obrigatório para fixação da licença-paternidade dos servidores estaduais, distritais e municipais.

A legislação federal pode ser utilizada como referência legislativa, mas a definição do prazo e das condições da licença dos servidores municipais decorre da autonomia legislativa do próprio Município.

Ante o exposto, esta Assessoria Jurídica manifesta-se FAVORAVELMENTE à tramitação do Projeto de Lei nº 39, de 13 de agosto de 2026, por inexistir óbice constitucional ou legal à instituição, pelo Município, de licença-paternidade própria para seus servidores, recomendando-se, contudo, a apresentação de emendas ou ajustes no texto, especialmente quanto ao art. 191 e à fundamentação da exposição de motivos, bem como a verificação da repercussão orçamentária e financeira da medida.

É o parecer.

Barracão-RS, 24 de agosto de 2026.

FLAGNO MATOS DE PAULA

Assinado de forma digital por FLAGNO MATOS DE PAULA
Dados: 2026.08.24 16:27:42 -03'00'

FLAGNO MATOS DE PAULA
OAB/RS 80280B
Assessor Jurídico