MINISTÉRIO DA FAZENDA
Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional
Procuradoria-Geral Adjunta Tributária
Coordenação-Geral de Assuntos Tributários
Núcleo de Consultoria

PARECER SEI Nº 4140/2026/MF

PARECER PÚBLICO. Ausência de hipótese que justifique o sigilo.

CONTRIBUIÇÕES AO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL – RGPS

Salário-paternidade instituído pela Lei 15.371, de 31 de março de 2026. A partir de 1º de janeiro de 2027, a prestação assume a configuração de benefício do Regime Geral de Previdência Social, substitutivo de renda, custeado pelas receitas da Seguridade Social.

Contribuição previdenciária do empregador. Constituição Federal, artigo 195, inciso I, alínea "a". Folha de salários e demais rendimentos do trabalho. A verba não traduz contraprestação pelo trabalho nem retribuição em razão do contrato de trabalho. Não incidência das contribuições dos artigos 22, incisos I e II, e § 1º, da Lei 8.212, de 1991, e 57, § 6º, da Lei 8.213, de 1991, bem como das contribuições destinadas a terceiros incidentes exclusivamente sobre a folha de salários.

Superação das premissas de direito positivo que sustentaram o Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF, construídas sobre a licença-paternidade de cinco dias do artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, como encargo trabalhista de ônus exclusivo da empresa.

Prorrogação da licença-paternidade no âmbito do Programa Empresa Cidadã. Caráter acessório em relação ao benefício principal. Revisão da orientação anterior, na linha do Parecer SEI 468/2023/MF.

Manutenção da contribuição a cargo do próprio segurado, por força da ressalva do artigo 28, § 9º, alínea "a", da Lei 8.212, de 1991.

Tema prévio. O avanço promovido pela Lei 15.371, de 2026, é relevante, mas insuficiente. Propõe-se a superação do modelo de licenças paralelas e assimétricas pela instituição da licença parental, com períodos mínimos intransferíveis para cada genitor e

possibilidade de revezamento, tendo como paradigma a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho.

Processo SEI nº 10951.102856/2020-85

I – CONTEXTO

1. Constitui objeto de análise o Parecer 19 – Cosit, de 17 de julho de 2026, produzido no Processo 10951.102856/2020-85, pelo qual a Coordenação-Geral de Tributação da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, em cumprimento ao artigo 2º, § 2º, da Portaria Conjunta PGFN/RFB 1, de 12 de fevereiro de 2014, encaminha questionamentos à Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional a respeito do tratamento tributário do salário-paternidade instituído pela Lei 15.371, de 31 de março de 2026.

2. O contexto normativo é de mudança. A Lei 15.371, de 2026, regulamentou a licença-paternidade prevista no artigo 7º, caput, inciso XIX, da Constituição Federal, suprindo a omissão legislativa reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 20/DF, e instituiu o salário-paternidade como benefício do Regime Geral de Previdência Social, mediante alterações na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Leis 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 11.770, de 9 de setembro de 2008.

3. A consulta formula três questionamentos, assim sintetizados no item 20 do parecer:

> 20.1 os fundamentos determinantes do Recurso Extraordinário 576.967/PR (Tema 72 de repercussão geral) aplicam-se ao salário-paternidade instituído pela Lei 15.371, de 31 de março de 2026, a partir de 1º de janeiro de 2027, de modo a afastar a incidência das contribuições previdenciárias patronais (arts. 22, caput, incisos I e II, e § 1º, da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991, e 57, § 6º, da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991) e das contribuições destinadas a terceiros incidentes exclusivamente sobre a folha de salários?
>
> 20.2 permanece aplicável ao novo salário-paternidade o entendimento firmado no Recurso Especial 1.230.957/RS (Tema 740 do Superior Tribunal de Justiça) e adotado no Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF, considerando que a premissa da natureza salarial da verba e do ônus exclusivo da empresa foi superada pela alteração legislativa?
>
> 20.3 a conclusão do Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF quanto à prorrogação da licença-paternidade no âmbito do Programa Empresa Cidadã (art. 1º, caput, inciso II, da Lei 11.770, de 9 de setembro de 2008, com a redação dada pela Lei 15.371, de 31 de março de 2026) deve ser revisitada, em razão do caráter acessório da prorrogação frente ao benefício principal, à luz do raciocínio desenvolvido no Parecer SEI 468/2023/MF para a prorrogação da licença-maternidade?

4. Ao lado desses questionamentos, o item 19 do parecer registra a necessidade de definição do tratamento aplicável para orientar a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil na parametrização das obrigações acessórias, na regulamentação do reembolso pelo rito do Decreto 70.235, de 6 de março de 1972, e na resposta às consultas dos contribuintes.

5. O tema já foi enfrentado, em suas manifestações anteriores, no Parecer SEI 468/2023/MF e no Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF, além dos Pareceres SEI 18361/2020/ME, 19424/2020/ME e 1782/2023/ME, que conduziram a matéria do salário-maternidade e da prorrogação da licença-maternidade à lista de dispensa de contestar e de recorrer.

6. É a partir dessas balizas que se promove o exame.

II – DELIMITAÇÃO DO OBJETO E DA COMPETÊNCIA

7. O Parecer 19 – Cosit veicula questionamentos em torno da regulamentação do salário-paternidade.

8. A esta Coordenação-Geral de Assuntos Tributários compete o exame e a apreciação da matéria jurídico-tributária propriamente dita. Insere-se nesse âmbito a análise da alteração legislativa promovida pela Lei 15.371, de 2026, a requalificação do salário-paternidade como benefício do Regime Geral de Previdência Social custeado pela Seguridade Social, o enquadramento – ou não – na noção constitucional de folha de salários, o alcance sobre as contribuições dos artigos 22, incisos I e II, e § 1º, da Lei 8.212, de 1991, e 57, § 6º, da Lei 8.213, de 1991, e sobre as contribuições de terceiros incidentes exclusivamente sobre a folha de salários. Compreende-se também no espectro a questão relativa à prorrogação da licença-paternidade no Programa Empresa Cidadã, que é matéria de direito material – natureza acessória da prorrogação, mecânica da dedução do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica e vedação da dedução como despesa operacional.

9. Cabe ainda à Coordenação-Geral de Assuntos Tributários a dimensão do item 19, pela atribuição de articulação com a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil no exame de questões jurídicas da área, e a eventual proposição dos ajustes normativos decorrentes.

10. Conforme se verá na sequência, como os questionamentos aduzidos pela Cosit serão todos solucionados à luz do direito material, entende-se prejudicada a análise da extensão dos fundamentos determinantes do tema nº 72 de repercussão geral bem como a aplicação do tema nº 740.

11. Desse modo, a conclusão de direito material aqui firmada constitui pressuposto da orientação de defesa: se a verba não se enquadra na materialidade constitucional, a consequência processual passa a ser objeto de deliberação daquela Coordenação. Foi precisamente por isso que o precedente institucional invocado na consulta – o Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF, versão pública do Parecer Conjunto SEI 27/2023/MF – foi conjunto, e não de coordenação isolada. Contudo, essa técnica não será necessária para a resolução desta consulta.

12. Antes do enfrentamento das questões, e porque a consulta desloca o eixo de todo o regime jurídico das licenças por nascimento, entende-se pertinente registrar consideração prévia sobre o estágio da legislação brasileira e sobre o desenho que se reputa adequado. Trata-se de abordagem que, embora não integre a resposta técnica, condiciona a compreensão do sentido da alteração legislativa e ampara a proposição contida na conclusão.

III – TEMA PRÉVIO: DO AVANÇO INSUFICIENTE À LICENÇA PARENTAL

III.1 – DO SILÊNCIO CONSTITUCIONAL À LEI 15.371, DE 2026

13. A Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XVIII, garante à trabalhadora licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias. No inciso XIX, assegura ao trabalhador a licença-paternidade, nos termos fixados em lei. A técnica é reveladora: enquanto o constituinte fixou diretamente o prazo da licença-maternidade, remeteu à legislação ordinária a definição do período da licença-paternidade.

14. A norma remetida não veio. Por trinta e oito anos, aplicou-se a regra de transição do artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, que fixou o prazo de cinco dias até que a lei disciplinasse o dispositivo. O provisório converteu-se em permanente.

15. A superação do quadro decorreu de provocação judicial. No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão 20/DF, concluído em dezembro de 2023, o Supremo Tribunal Federal reconheceu a mora do Congresso Nacional e fixou o prazo de dezoito meses para a edição da disciplina, sob pena de o próprio Tribunal estabelecê-la. Sobreveio, então, a Lei 15.371, de 31 de março de 2026.

16. O diploma promove alterações substanciais. Conforme o artigo 11, a licença-paternidade e o salário-paternidade, considerados isoladamente, terão duração total de dez dias a partir de 1º de janeiro de 2027, de quinze dias a partir de 1º de janeiro de 2028 e de vinte dias a partir de 1º de janeiro de 2029,

condicionada esta última etapa ao cumprimento da meta fiscal apurada de acordo com o Anexo de Metas Fiscais da lei de diretrizes orçamentárias. Pelo artigo 12, acresce-se um terço do período quando se tratar de criança ou adolescente com deficiência. Pelo artigo 13, o custeio é atribuído às receitas da Seguridade Social. A lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2027, na forma do artigo 14.

17. No plano estrutural, a mudança mais relevante não está na duração, mas na natureza. O salário-paternidade passa a configurar benefício previdenciário substitutivo de renda, com regime análogo ao do salário-maternidade: o pagamento ao segurado empregado cabe à empresa, com posterior reembolso ou dedução das contribuições devidas à Previdência Social, tendo sido estendido ao reembolso o rito do Decreto 70.235, de 1972, por força da nova redação do artigo 89, § 11, da Lei 8.212, de 1991. Durante o afastamento, veda-se ao empregado o exercício de qualquer atividade remunerada e impõe-se o dever de participar dos cuidados e da convivência com a criança ou o adolescente.

18. Reconhece-se, portanto, avanço real. Encerra-se longa omissão legislativa, amplia-se o período de afastamento, retira-se o encargo financeiro do empregador e reconhece-se, no plano do direito positivo, que o cuidado com o recém-nascido é contingência social protegida, e não liberalidade patronal.

III.2 – RAZÕES DA INSUFICIÊNCIA

19. O avanço, contudo, é insuficiente. A insuficiência não decorre apenas da extensão do prazo, mas sobretudo do modelo adotado.

20. Em primeiro lugar, há a assimetria de duração. Ainda no estágio final de implementação, em 2029 e condicionado ao cumprimento de meta fiscal, o pai terá vinte dias, ao passo que a mãe dispõe de cento e vinte dias, ampliáveis para cento e oitenta no âmbito do Programa Empresa Cidadã. A proporção aproxima-se de um para nove. Um afastamento dessa magnitude não permite ao pai assumir, em qualquer medida significativa, a responsabilidade primária pelos cuidados. Permite-lhe, quando muito, acompanhar o puerpério.

21. Em segundo lugar, e como consequência, o modelo preserva intacta a divisão sexual do trabalho de cuidado. A licença curta comunica que o cuidado é tarefa da mãe e que ao pai cabe função auxiliar e episódica. Como se registrou no julgamento do Recurso Extraordinário 576.967/PR, pelo relator Ministro Roberto Barroso, o papel de cuidadora atribuído à mulher na sociedade é um fato que precisa ser revisto por medidas, inclusive políticas públicas, que incentivem a participação do pai na criação dos filhos. A licença-paternidade de dez a vinte dias não constitui medida dessa ordem.

22. Em terceiro lugar, o desenho não enfrenta o problema que está na origem da própria jurisprudência tributária sobre a matéria. O Supremo Tribunal Federal, ao declarar a inconstitucionalidade material da tributação do salário-maternidade, assentou que normas que impõem tributação incidente somente quando a trabalhadora é mulher e mãe criam obstáculo geral à contratação de mulheres, por questões exclusivamente biológicas, tornando a maternidade um ônus. A desoneração corrigiu o vetor tributário. Não corrigiu, porém, o vetor temporal: enquanto o afastamento por nascimento continuar concentrado na trabalhadora, a interrupção de carreira, a perda de oportunidades de promoção e o risco de desligamento continuarão a recair sobre ela.

23. Em quarto lugar, o modelo é rígido. Licenças autônomas, de titularidade individual e duração fixa, não se ajustam à diversidade das configurações familiares contemporâneas – famílias monoparentais, homoparentais, adotivas, com filhos com deficiência, com genitores em ocupações distintas ou com trajetórias profissionais assimétricas. A rigidez produz, no limite, a subutilização do direito por quem dele mais precisaria e a impossibilidade de acomodação a arranjos que a própria família reputa mais adequados.

24. Em quinto lugar, há o problema da coerência sistêmica. O ordenamento passa a conviver com duas prestações de mesma natureza – benefícios previdenciários substitutivos de renda, custeados pela Seguridade Social, vinculados à mesma contingência –, com disciplina fragmentada, prazos distintos, regimes de prorrogação próprios e regras de compartilhamento incompletas. A fragmentação é fonte de litígio, como demonstram os sucessivos questionamentos submetidos a esta Procuradoria-Geral desde 2020: o salário-maternidade, depois a prorrogação da licença-maternidade, depois a prorrogação compartilhada

com o pai, depois a prorrogação da licença-paternidade e, agora, o próprio salário-paternidade. Cada nova hipótese exige novo exame, nova manifestação e nova orientação, quando a matriz do problema é comum.

III.3 – O PARADIGMA: A DIRETIVA (UE) 2019/1158

25. O direito comparado oferece modelo que enfrenta simultaneamente esses cinco pontos. Trata-se da Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores.

26. A Diretiva estabelece requisitos mínimos destinados, nos termos do seu artigo 1º, a alcançar a igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho, mediante a facilitação da conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Articula quatro instrumentos: a licença de paternidade, a licença parental, a licença de cuidador e os regimes de trabalho flexíveis.

27. Pelo artigo 4º, assegura-se ao pai, ou ao segundo progenitor equivalente quando reconhecido pela legislação nacional, licença de paternidade de dez dias úteis, a ser gozada por ocasião do nascimento, independentemente do estado civil ou da situação familiar e sem subordinação a período mínimo de trabalho ou de antiguidade.

28. Pelo artigo 5º, garante-se a cada trabalhador um direito individual a licença parental de quatro meses, a gozar antes que a criança atinja determinada idade, não superior a oito anos. E, no ponto decisivo, estabelece-se que pelo menos dois desses quatro meses não podem ser transferidos ao outro progenitor.

29. Pelo artigo 6º, prevê-se licença de cuidador de, no mínimo, cinco dias úteis por ano. Pelo artigo 8º, disciplina-se a remuneração: no caso da licença de paternidade, em montante ao menos equivalente ao que o trabalhador receberia em caso de suspensão da atividade por razões de saúde; no caso da parte não transferível da licença parental, em nível fixado de modo a facilitar o gozo por ambos os progenitores. Pelo artigo 9º, assegura-se o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis. A Diretiva revogou, a partir de 2 de agosto de 2022, a Diretiva 2010/18/UE, que previa quatro meses de licença parental com apenas um mês intransferível.

30. A técnica da intransferibilidade é o núcleo do modelo e merece registro particular. Os considerandos da Diretiva explicitam a razão. Reconhece-se que a falta de licença de paternidade e de licença parental remuneradas contribui para a reduzida utilização por parte dos pais, e que o desequilíbrio na concepção das políticas de conciliação reforça os estereótipos e as disparidades de gênero em relação ao trabalho e às responsabilidades familiares. Consigna-se que o objetivo de garantir que cada progenitor possa usufruir de, pelo menos, dois meses de licença parental em regime de exclusividade, sem possibilidade de transferência para o outro, é incentivar os pais a gozarem do seu direito a essa licença, promovendo e facilitando a reintegração das mães no mercado de trabalho.

31. A elevação do período intransferível de um para dois meses, na passagem da Diretiva 2010/18/UE para a Diretiva (UE) 2019/1158, decorreu precisamente da constatação de que a transferibilidade ampla conduz, na prática, à absorção integral da licença pela mãe. Quando a licença é transferível, a decisão familiar tende a reproduzir a assimetria salarial e cultural preexistente. Quando é intransferível, o direito não gozado pelo pai simplesmente se perde, o que altera o cálculo doméstico e induz o compartilhamento efetivo.

32. A arquitetura, portanto, combina três elementos: um piso individual e intransferível para cada genitor, uma faixa de livre distribuição entre o casal e a remuneração adequada de todo o período. É esse conjunto, e não qualquer dos elementos isoladamente, que produz o resultado pretendido.

III.4 – RAZÕES PARA A MUDANÇA DE PARADIGMA

33. A adoção da licença parental no ordenamento brasileiro, em substituição ao modelo de licenças paralelas e assimétricas, ampara-se em razões de ordem constitucional, convencional, econômica e sistêmica.

34. No plano constitucional, o artigo 5º, inciso I, consagra a igualdade entre homens e mulheres em direitos e obrigações. O artigo 226, § 5º, estabelece que os direitos e deveres referentes à sociedade conjugal são exercidos igualmente pelo homem e pela mulher, e o § 8º atribui ao Estado assegurar assistência à família na pessoa de cada um dos que a integram. O artigo 229 impõe aos pais – no plural, sem distinção de gênero – o dever de assistir, criar e educar os filhos menores. Um regime que concentra na mãe noventa por cento do tempo de afastamento protegido não realiza esse desenho; contradiz-lhe a premissa.

35. Acresce que o artigo 227 estabelece a prioridade absoluta do direito da criança à convivência familiar. O interesse tutelado pela licença não é apenas o do trabalhador ou da trabalhadora: é o da criança, cujo vínculo com ambos os genitores se forma nos primeiros meses de vida. O modelo assimétrico priva a criança do convívio paterno em fase decisiva de formação do vínculo, sem justificativa que resista ao exame de proporcionalidade.

36. No plano convencional, o Brasil é parte da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, internalizada pelo Decreto 4.377, de 13 de setembro de 2002. Pelo artigo 5º, os Estados Partes comprometem-se a garantir que a educação familiar inclua a compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao desenvolvimento dos filhos. A Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho, sobre igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com encargos de família, segue a mesma direção. E a Convenção 103 da mesma Organização, internalizada pelo Decreto 58.820, de 14 de julho de 1966, e consolidada pelo Decreto 10.088, de 2019, adverte que em hipótese alguma pode o empregador ser tido como pessoalmente responsável pelo custo das prestações devidas às mulheres que emprega – premissa que a Lei 15.371, de 2026, finalmente estendeu ao trabalhador homem.

37.

38. No plano econômico, a evidência é convergente. A desigualdade de gênero no mercado de trabalho manifesta-se em menor taxa de participação, maior taxa de desocupação, vínculos mais precários, jornadas reduzidas e presença menos frequente em cargos de direção. O nascimento do primeiro filho é o ponto de inflexão dessa trajetória. Enquanto o afastamento por nascimento permanecer concentrado na trabalhadora, permanecerá também a percepção empresarial de que a contratação de mulheres em idade reprodutiva envolve risco de interrupção prolongada – percepção que nenhuma desoneração tributária, isoladamente, é capaz de dissolver.

39. A licença parental atua exatamente sobre esse ponto. Ao tornar o afastamento por nascimento uma contingência potencialmente comum a trabalhadores de ambos os sexos, neutraliza-se o diferencial de risco que hoje onera comparativamente a mão de obra feminina. É a mesma teleologia que o Supremo Tribunal Federal reconheceu no Tema 72, agora projetada sobre o desenho do próprio benefício, e não apenas sobre o seu tratamento tributário.

40. No plano sistêmico, por fim, a unificação simplifica. Um único benefício, com uma única natureza jurídica, um único regime de custeio, um único tratamento tributário e uma única disciplina de obrigações acessórias substitui o mosaico atual de salário-maternidade, prorrogação da licença-maternidade, prorrogação compartilhada com o pai, salário-paternidade e prorrogação da licença-paternidade – cada qual com regime próprio e cada qual gerando, como a experiência demonstrou, ciclo autônomo de consultas, pareceres e litígios. A redução da litigiosidade é, aqui, consequência direta da coerência normativa.

41. Registre-se que a discussão não é estranha ao Congresso Nacional. O Projeto de Lei 139, de 2022, propõe licença parental de duzentos e quarenta dias, com livre distribuição entre o casal, observados os pisos de cento e oitenta dias para a licença-maternidade e vinte dias para a licença-paternidade. A Proposta de Emenda à Constituição 176, de 2019, altera o artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para permitir que a licença-paternidade se submeta às mesmas condições da licença-maternidade, observado o período mínimo de cinco dias, na hipótese de gozo conjunto em períodos alternados. Ambas as iniciativas caminham na direção aqui sustentada, embora nenhuma delas incorpore, com o rigor da Diretiva (UE) 2019/1158, a técnica da intransferibilidade.

III.5 – DESENHO PROPOSTO

42. Do exposto extraem-se os elementos do desenho que se reputa adequado, a serem submetidos à consideração das instâncias competentes:

43. primeiro, a unificação das licenças por nascimento, adoção ou guarda judicial em licença parental de titularidade do casal, com prazo global equivalente, no mínimo, à soma dos períodos hoje assegurados, preservado o patamar de proteção já alcançado, em observância à vedação do retrocesso social;

44. segundo, a fixação de períodos mínimos intransferíveis para cada genitor, sem os quais a faculdade de compartilhamento tende a converter-se, na prática, em concentração integral na mãe – núcleo da experiência europeia consolidada na Diretiva (UE) 2019/1158;

45. terceiro, a preservação de período mínimo específico da genitora, vinculado à proteção da gestação, do parto e do puerpério, que responde a contingência biológica própria e não se confunde com o tempo de cuidado compartilhável;

46. quarto, a liberdade de revezamento na faixa remanescente, admitidos o gozo alternado, o fracionamento e a fruição simultânea, conforme decisão do casal;

47. quinto, o custeio integral pela Seguridade Social, com neutralidade de custo para o empregador, qualquer que seja o gênero do trabalhador afastado;

48. sexto, a extensão a todas as configurações familiares, com regra específica para famílias monoparentais, que devem concentrar em um único titular a integralidade do período; e

49. sétimo, a previsão expressa do tratamento tributário da prestação, de modo a impedir a reprodução do contencioso hoje existente.

50. A proposição não integra a resposta técnica à consulta e não condiciona as conclusões da seção seguinte. Formula-se, contudo, porque o exame reiterado da matéria por esta Procuradoria-Geral revela que a fragmentação normativa é a causa próxima do contencioso, e porque compete ao órgão de consultoria, ao lado da solução do caso, apontar o aperfeiçoamento normativo que o previne.

IV – ANÁLISE DAS QUESTÕES AFETAS À COORDENAÇÃO-GERAL DE ASSUNTOS TRIBUTÁRIOS

IV.1 – SUPERVENIÊNCIA LEGISLATIVA. NATUREZA JURÍDICA DO SALÁRIO-PATERNIDADE A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2027

51. A premissa que sustentou o Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF era de direito positivo e era correta à época. Sob o regime do artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença-paternidade de cinco dias configurava licença remunerada de natureza trabalhista, cujo ônus recaía integralmente sobre a empresa, sem participação da Previdência Social. Foi exatamente essa a razão de decidir do Recurso Especial 1.230.957/RS: o salário-paternidade constitui ônus da empresa, não se tratando de benefício previdenciário.

52. Essa premissa deixa de subsistir em 1º de janeiro de 2027. E deixa de subsistir não por construção interpretativa, mas por força de superveniência legislativa, que promoveu alterações no direito positivo sobre o qual a interpretação se apoiava.

53. Com a vigência da Lei 15.371, de 2026, o salário-paternidade reúne os elementos que caracterizam o benefício previdenciário substitutivo de renda.

54. Primeiro, a qualificação legal. A prestação é instituída como benefício do Regime Geral de Previdência Social, substitutivo da remuneração, observando, no que couber, as mesmas regras do salário-maternidade para fins de reconhecimento do direito e de concessão, conforme o artigo 73-A, § 1º, da Lei 8.213, de 1991, acrescido pela nova lei.

55. Segundo, o custeio. O ônus financeiro é suportado pela Seguridade Social, nos termos expressos do artigo 13 da Lei 15.371, de 2026. A empresa que antecipa o pagamento é reembolsada, havendo hipóteses de pagamento direto pela Previdência Social. A qualificação é confirmada pela nova redação dos artigos 131, inciso II, e 473, inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho, que passam a referir-se à licença-paternidade custeada pela Previdência Social.

56. Terceiro, a ausência de prestação de serviços. O segurado permanece afastado do trabalho, sem prestar serviços e sem ficar à disposição do empregador, sendo-lhe expressamente vedado o exercício de qualquer atividade remunerada e condicionada a percepção do benefício ao afastamento, sob pena de suspensão, na forma dos artigos 2º, § 2º, da Lei 15.371, de 2026, e 73-C da Lei 8.213, de 1991.

57. Quarto, a ausência de habitualidade. A prestação é episódica, vinculada ao nascimento, à adoção ou à guarda judicial, sem projeção sobre o vínculo remuneratório ordinário.

58. Os quatro elementos são os mesmos que, reunidos no salário-maternidade, conduziram o Supremo Tribunal Federal a excluí-lo da materialidade da contribuição patronal. Não se trata de analogia entre institutos distintos, mas de identidade de configuração jurídica. A partir de 1º de janeiro de 2027, o salário-paternidade e o salário-maternidade são, na sua estrutura essencial, a mesma espécie de prestação, distinguindo-se apenas pelo titular e pela duração.

59. Vale registrar que a natureza previdenciária não é infirmada pela circunstância de o pagamento ser operacionalizado pela empresa. Como já assentado no exame do salário-maternidade, o comando para que o empregador promova o pagamento não desloca o encargo, que é transferido na totalidade ao Estado por meio da compensação com as contribuições incidentes sobre a folha de salários. As obrigações do empregador, nesse desenho, formatam-se unicamente no plano trabalhista – não criar obstáculo ao afastamento e assegurar a garantia de emprego.

60. Conclui-se, no ponto, que o salário-paternidade instituído pela Lei 15.371, de 2026, ostenta, a partir de 1º de janeiro de 2027, natureza de benefício previdenciário, e não de verba de natureza salarial.

IV.2 – O ENQUADRAMENTO NA MATERIALIDADE DO ARTIGO 195, CAPUT, INCISO I, ALÍNEA “A”, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

61. Definida a natureza jurídica, a questão tributária resolve-se pela leitura direta da norma de competência.

62. O artigo 195, caput, inciso I, alínea “a”, da Constituição Federal autoriza a instituição de contribuição do empregador incidente sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço, mesmo sem vínculo empregatício.

63. No julgamento do Recurso Extraordinário 576.967/PR, o Supremo Tribunal Federal assentou, quanto ao salário-maternidade, que, por não se tratar de contraprestação pelo trabalho ou de retribuição em razão do contrato de trabalho, a verba não se amolda ao conceito de folha de salários e demais rendimentos do trabalho, não podendo compor a base de cálculo da contribuição previdenciária a cargo do empregador. E acrescentou que qualquer incidência não prevista no dispositivo configura fonte de custeio alternativa, cuja instituição exige lei complementar, nos termos dos artigos 195, § 4º, e 154, caput, inciso I, da Constituição Federal.

64. Transposto o raciocínio para a nova prestação – e a transposição, aqui, é de premissa, não de precedente –, o resultado é unívoco. Durante o afastamento, o segurado não presta serviço nem permanece à disposição do empregador; o valor pago não retribui trabalho algum; o encargo é suportado pela Seguridade Social. Ausente o binômio contraprestação-habitualidade, a verba não se enquadra na noção constitucional de folha de salários e demais rendimentos do trabalho.

65. Sublinhe-se, por relevante à delimitação de competência anunciada na seção II, de que a conclusão não depende da extensão dos fundamentos determinantes do Tema 72 a hipótese não julgada. Decorre da aplicação direta do artigo 195, caput, inciso I, alínea “a”, da Constituição Federal a uma verba cuja natureza jurídica foi alterada por lei. O precedente confirma a leitura; não a constitui. Trata-se de distinção com consequência prática: mesmo que se repute juridicamente controvertida a transponibilidade

dos motivos determinantes para fins do artigo 19 da Lei 10.522, de 2002, subsiste autônoma a conclusão de direito material quanto ao não enquadramento na materialidade constitucional.

66. Acresce dado normativo que reforça a conclusão. Ao incluir o salário-paternidade na ressalva da alínea "a" do § 9º do artigo 28 da Lei 8.212, de 1991, o legislador reproduziu, para a nova prestação, a mesma técnica normativa cuja aplicação ao salário-maternidade, na parte em que repercutia sobre a contribuição patronal, foi declarada formalmente inconstitucional no Recurso Extraordinário 576.967/PR. Lei ordinária voltou a incluir benefício previdenciário na base imponível patronal – exatamente o procedimento que a Corte reputou inválido por exigir lei complementar.

67. A observação tem duplo efeito. De um lado, confirma que a incidência pretendida carece de veículo normativo idôneo. De outro, recomenda a proposição de ajuste normativo, na forma da seção IV.8.

68. Quanto ao alcance objetivo, a não incidência abrange a contribuição do artigo 22, caput, inciso I, da Lei 8.212, de 1991, a contribuição do inciso II do mesmo artigo, destinada ao financiamento dos benefícios concedidos em razão do grau de incidência de incapacidade laborativa decorrente dos riscos ambientais do trabalho, a contribuição adicional do § 1º e a contribuição adicional do artigo 57, § 6º, da Lei 8.213, de 1991. Todas têm por base de cálculo a mesma grandeza – a folha de salários –, de modo que a exclusão da verba da materialidade constitucional projeta-se necessariamente sobre todas elas.

IV.3 – O fundamento material do Tema 72 e sua projeção sobre o benefício pago ao pai

69. O item 16.1 da consulta suscita questão de saber se o fundamento formal, isoladamente considerado, é suficiente para a extensão da não incidência, ou se a ausência do fundamento material – a vedação à discriminação da mulher no mercado de trabalho – interdita a ampliação.

70. Ainda que o juízo sobre a transposição de fundamentos determinantes para fins de dispensa de contestar e recorrer seja da Coordenação de Consultoria Judicial, a resolução da questão possui dimensão de direito material, restando prejudicada a análise sobre a extensão do julgado.

71. Sob essa perspectiva, os fundamentos determinantes do Tema 72 foram aqui empregados, como reforço de argumentação do direito material de que a verba por se tratar de benefício previdenciário não se enquadra na base de cálculo da contribuição patronal, grandeza estranha ao artigo 195, caput, inciso I, alínea "a", da Constituição Federal.

72. Anote-se, por fim, que a orientação restritiva firmada no Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF quanto ao salário-paternidade não se apoiou primordialmente na ausência do fundamento material, mas na natureza salarial da verba e no seu custeio pela empresa. Alterada essa premissa por lei, a conclusão que dela derivava perde o suporte.

IV.4 – AS CONTRIBUIÇÕES DESTINADAS A TERCEIROS

73. As contribuições destinadas a terceiros incidentes exclusivamente sobre a folha de salários seguem a mesma sorte, por acessoriedade da base de cálculo.

74. Essas exações – entre as quais as destinadas ao salário-educação, ao Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária e às entidades do denominado Sistema S – têm por materialidade a remuneração paga aos segurados empregados, valendo-se da mesma grandeza econômica da contribuição patronal. Se a verba não integra a folha de salários para efeito do artigo 195, caput, inciso I, alínea "a", da Constituição Federal, tampouco a integra para efeito das contribuições que sobre ela incidem por remissão.

75. O raciocínio não é inédito. Foi precisamente o adotado nos Pareceres SEI 18361/2020/ME e 19424/2020/ME, ao estenderem os fundamentos determinantes do Tema 72, no plano do direito material, às contribuições de terceiros incidentes exclusivamente sobre a folha de salários, no caso do salário-maternidade. A identidade de configuração jurídica das duas prestações, a partir de 1º de janeiro de 2027, impõe a identidade de tratamento.

76. A ressalva é de extensão: a conclusão restringe-se às contribuições cuja base seja exclusivamente a folha de salários, não alcançando aquelas que tenham base de cálculo diversa ou que incidam sobre a receita ou o faturamento.

IV.5 – A CONTRIBUIÇÃO A CARGO DO PRÓPRIO SEGURADO

77. Não há dúvida quanto à contribuição devida pelo próprio segurado. A cota do empregado permanece incidente sobre o salário-paternidade, por força da inclusão expressa da verba no salário de contribuição, na forma do artigo 28, § 9º, alínea "a", da Lei 8.212, de 1991, com a redação dada pela Lei 15.371, de 2026.

78. A razão é dupla. De direito positivo, porque a ressalva legal é expressa e não foi atingida pela declaração de inconstitucionalidade proferida no Recurso Extraordinário 576.967/PR, que se circunscreveu à contribuição patronal. De direito material, porque a contribuição do segurado encontra fundamento no artigo 195, caput, inciso II, da Constituição Federal, cuja materialidade não se confunde com a folha de salários: incide sobre o rendimento do trabalhador, e o benefício substitutivo de renda o integra.

79. A conclusão guarda simetria com o tratamento já dispensado ao salário-maternidade, em relação ao qual a ratio do Tema 72 não se estende à exação a cargo da segurada, tal como registrado em observação própria na lista de dispensa de contestar e de recorrer.

IV.6 – A PRORROGAÇÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE NO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ (ITEM 20.3)

80. O artigo 10 da Lei 15.371, de 2026, deu nova redação ao artigo 1º, caput, inciso II, da Lei 11.770, de 2008, mantendo a prorrogação da licença-paternidade por quinze dias no âmbito do Programa Empresa Cidadã, além do período obrigatório fixado em lei. A verba paga durante a prorrogação continua a cargo da empresa, com recuperação pela via da dedução do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica, na forma do artigo 5º da Lei 11.770, de 2008, vedada a dedução como despesa operacional.

81. O Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF concluiu que a lógica da prorrogação da licença-maternidade não se aplicava à prorrogação da licença-paternidade. O fundamento foi expresso e coerente com o direito então vigente: o pressuposto da orientação relativa à prorrogação da licença-maternidade fora concebê-la como coincidente com o desenho jurídico do salário-maternidade, para então afastar-lhe a natureza trabalhista; no caso da licença-paternidade, ao contrário, compreendia-se tratar-se de elemento integrante da relação trabalhista, entendimento que se projetava, por arrastamento, sobre a prorrogação.

82. Alterada por lei a natureza jurídica do benefício principal, a conclusão relativa ao acessório não pode subsistir. A prorrogação não tem existência autônoma: é extensão temporal do afastamento cuja causa e cuja finalidade são as do benefício principal. Se o principal deixa de ser verba salarial e passa a ser benefício previdenciário, o acessório acompanha-lhe a qualificação. É exatamente o raciocínio de acessoriedade desenvolvido no Parecer SEI 468/2023/MF em relação à prorrogação da licença-maternidade, cuja premissa – a coincidência de desenho entre principal e prorrogação – passa agora a verificar-se também no âmbito paterno.

83. Reforça a conclusão a disciplina tributária da matéria. Nos termos do artigo 5º da Lei 11.770, de 2008, a pessoa jurídica tributada com base no lucro real pode deduzir do imposto devido o total da remuneração integral paga nos dias de prorrogação, vedada a dedução como despesa operacional. Na essência da despesa operacional está a necessidade de que o gasto contribua para o desenvolvimento da atividade empresarial, como os salários pagos a trabalhadores. Ao proibir que os valores pagos no período de prorrogação sejam computados como despesa operacional, a lei evidencia que o pressuposto não se caracteriza, o que confirma a natureza não trabalhista da verba. Ao permitir a dedução direta do imposto devido, transfere ao Estado o respectivo ônus financeiro.

84. Durante a prorrogação, ademais, o segurado permanece afastado, sem prestação de serviços e

sem disponibilidade ao empregador, com dever legal de dedicação aos cuidados da criança. Reproduzem-se, portanto, os mesmos elementos que afastam o enquadramento na materialidade do artigo 195, caput, inciso I, alínea "a", da Constituição Federal.

85. Opina-se, no ponto, pela revisão da conclusão do Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF quanto à prorrogação da licença-paternidade, para reconhecer, a partir de 1º de janeiro de 2027, a não incidência da contribuição previdenciária do empregador e das contribuições destinadas a terceiros incidentes exclusivamente sobre a folha de salários sobre os valores pagos no período de prorrogação.

86. Formula-se ressalva de mesma ordem daquela já registrada em relação à licença-maternidade. Na hipótese de a legislação admitir a substituição do período de prorrogação por redução de jornada de trabalho, a conclusão não se estende à remuneração correspondente. Havendo retorno à atividade laboral, ainda que em condições especiais, a contraprestação readquire natureza salarial, e o ônus permanece com o empregador, sem a dedução prevista no artigo 5º da Lei 11.770, de 2008.

IV.7 – MARCO TEMPORAL

87. A Lei 15.371, de 2026, entra em vigor em 1º de janeiro de 2027, conforme o artigo 14. Somente a partir dessa data a prestação assume a configuração de benefício previdenciário custeado pela Seguridade Social.

88. Daí decorre que as conclusões deste parecer projetam-se exclusivamente sobre fatos geradores ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2027. Relativamente aos períodos anteriores, subsiste a moldura normativa sobre a qual se construiu a orientação do Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF, sem que o presente exame importe reconhecimento de indébito quanto ao passado.

IV.8 – REPERCUSSÕES OPERACIONAIS E PROPOSIÇÃO DE AJUSTES NORMATIVOS

89. O item 19 da consulta registra a necessidade de definição tempestiva do tratamento aplicável, para orientar a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil na parametrização das obrigações acessórias, na regulamentação do reembolso e na resposta às consultas dos contribuintes. A matéria insere-se na atribuição de articulação com aquele órgão no exame de questões jurídicas da área.

90. Quanto às obrigações acessórias, a conclusão pela não incidência exige rubrica própria no eSocial para o salário-paternidade e para a respectiva prorrogação, com reflexo na apuração da DCTFWeb, de modo que a verba integre a base da contribuição do segurado e seja excluída da base das contribuições patronais e das destinadas a terceiros incidentes exclusivamente sobre a folha. A distinção deve alcançar, em campos apartados, o benefício principal e a prorrogação no âmbito do Programa Empresa Cidadã, cujos regimes de recuperação do ônus são diversos – reembolso ou dedução das contribuições previdenciárias, no primeiro caso; dedução do Imposto sobre a Renda da Pessoa Jurídica, no segundo.

91. Considerando que os ajustes de sistema demandam prazo razoável e que a lei entra em vigor em 1º de janeiro de 2027, recomenda-se que a definição institucional seja concluída com antecedência suficiente para viabilizar a parametrização, evitando-se a alternativa indesejável de exigência inicial seguida de restituição em massa.

92. Quanto ao reembolso, a nova redação do artigo 89, § 11, da Lei 8.212, de 1991, estendeu ao salário-paternidade o rito do Decreto 70.235, de 1972. A regulamentação deve disciplinar o procedimento de pedido, os prazos, os documentos exigidos e o rito de contestação, em moldes análogos aos já adotados para o salário-maternidade, com atenção às hipóteses de pagamento direto pela Previdência Social.

93. Quanto às consultas dos contribuintes, uma vez firmada a orientação institucional, cumpre assegurar a uniformidade das respostas, inclusive mediante revisão das soluções de consulta que porventura tenham adotado premissa incompatível com a nova disciplina legal.

94. Finalmente, propõe-se, no plano do aperfeiçoamento normativo, o ajuste da alínea "a" do § 9º

do artigo 28 da Lei 8.212, de 1991. Como registrado na seção IV.2, a técnica ali empregada reproduz, para o salário-paternidade, aquela que foi declarada formalmente inconstitucional em relação ao salário-maternidade. A redação atual, ao determinar de modo indiferenciado a integração das duas verbas ao salário de contribuição, projeta-se sobre a base patronal e sobre a base do segurado, quando apenas esta última é constitucionalmente sustentável. Sugere-se, por isso, a segregação expressa, de modo que a integração ao salário de contribuição opere exclusivamente para efeito da contribuição a cargo do segurado. A providência preveniria a reprodução do contencioso e conferiria à Administração Tributária base normativa segura para a parametrização das obrigações acessórias.

95. Recomenda-se, ainda, o acompanhamento dos reflexos da matéria no contencioso administrativo, considerando a existência de processos em curso relativos ao regime anterior e a repercussão que a alteração legislativa produzirá sobre a orientação a ser adotada a partir de 2027.

V – CONCLUSÃO

96. Ante o exposto, e nos limites da competência desta Coordenação-Geral de Assuntos Tributários, conclui-se:

97. a) o salário-paternidade instituído pela Lei 15.371, de 31 de março de 2026, ostenta, a partir de 1º de janeiro de 2027, natureza de benefício do Regime Geral de Previdência Social, substitutivo de renda, custeado pelas receitas da Seguridade Social, reunindo os mesmos elementos de configuração jurídica que caracterizam o salário-maternidade;

98. b) por não traduzir contraprestação pelo trabalho nem retribuição em razão do contrato de trabalho, a verba não se enquadra na materialidade do artigo 195, caput, inciso I, alínea "a", da Constituição Federal, de modo que, a partir de 1º de janeiro de 2027, não incidem sobre ela as contribuições previstas nos artigos 22, caput, incisos I e II, e § 1º, da Lei 8.212, de 1991, e 57, § 6º, da Lei 8.213, de 1991, tampouco as contribuições destinadas a terceiros incidentes exclusivamente sobre a folha de salários;

99. c) a conclusão da alínea anterior decorre da aplicação direta da norma constitucional de competência a verba cuja natureza jurídica foi alterada por lei, e não depende, no plano do direito material, do juízo sobre a transponibilidade dos fundamentos determinantes do Tema 72 de repercussão geral, servindo o seu fundamento formal como reforço argumentativo ;

100. d) permanece incidente a contribuição a cargo do próprio segurado, por força da ressalva expressa do artigo 28, § 9º, alínea "a", da Lei 8.212, de 1991, e da distinta materialidade do artigo 195, caput, inciso II, da Constituição Federal;

101. e) a conclusão do Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF quanto à prorrogação da licença-paternidade no âmbito do Programa Empresa Cidadã deve ser revisitada, opinando-se, pela acessoriedade da prorrogação frente ao benefício principal e na linha do Parecer SEI 468/2023/MF, pela não incidência da contribuição previdenciária do empregador e das contribuições destinadas a terceiros a partir de 1º de janeiro de 2027, ressalvada a hipótese de substituição da prorrogação por redução de jornada de trabalho;

102. f) as conclusões projetam-se exclusivamente sobre fatos geradores ocorridos a partir de 1º de janeiro de 2027, subsistindo, quanto ao período anterior, a moldura normativa sobre a qual se construiu a orientação precedente;

103. g) no plano operacional, recomenda-se a articulação tempestiva com a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil para a parametrização do eSocial e da DCTFWeb, com rubricas apartadas para o benefício principal e para a prorrogação, para a regulamentação do reembolso pelo rito do Decreto 70.235, de 1972, e para a uniformização das respostas às consultas dos contribuintes;

104. h) propõe-se o ajuste da alínea "a" do § 9º do artigo 28 da Lei 8.212, de 1991, para segregar expressamente a integração ao salário de contribuição, de modo que opere exclusivamente para efeito da contribuição a cargo do segurado, prevenindo-se a reprodução do vício formal reconhecido no Recurso Extraordinário 576.967/PR;

105. i) como tema prévio, e sem prejuízo das conclusões acima, propõe-se o encaminhamento, às

instâncias competentes, da sugestão de revisão do modelo brasileiro de licenças por nascimento, adoção ou guarda judicial, mediante a instituição da licença parental de titularidade do casal, com períodos mínimos intransferíveis para cada genitor, faixa de livre revezamento, custeio integral pela Seguridade Social e extensão a todas as configurações familiares, tendo como paradigma a Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019;

106. j) para conferir concretude à proposição da alínea anterior, formula-se, na forma do anexo, que passa a integrar este parecer, a exposição de motivos e a minuta de anteprojeto de lei destinada a instituir a licença parental e o salário parental, com a fusão dos regimes da licença-maternidade e da licença-paternidade, observado o caráter de instrumento de trabalho registrado na seção VI; e

VI - COMUNICAÇÕES SUGERIDAS

107. Recomenda-se o compartilhamento do exame com outras unidades desta Procuradoria-Geral, na linha do precedente institucional representado pelo Parecer Conjunto SEI 52/2023/MF.

108. Sugere-se, em primeiro lugar, a ciência da Coordenação de Atuação Judicial perante o Supremo Tribunal Federal – CASTF, considerando que o precedente-matriz é daquela Corte e que lhe competem, nos termos do artigo 21, incisos I e III, do Regimento Interno, a atuação e a difusão da respectiva jurisprudência.

109. Sugere-se, em terceiro lugar, a ciência da COCAT, na forma do artigo 25, inciso V, do Regimento Interno, quanto aos efeitos da orientação sobre o contencioso administrativo em curso e sobre os processos pendentes de julgamento no Conselho Administrativo de Recursos Fiscais.

110. Sugere-se, por fim, o encaminhamento à Coordenação de Consultivo Judicial, para ciência.

VII – OUTROS ENCAMINHAMENTOS

111. Sugere-se, por fim, no que respeita ao tema prévio tratado na seção III, o encaminhamento da proposição à consideração da Procuradora-Geral da Fazenda Nacional, para eventual submissão ao Ministério da Fazenda e ao Ministério da Previdência Social, a quem compete avaliar a conveniência e a oportunidade da iniciativa legislativa, inclusive quanto ao respectivo impacto orçamentário e financeiro. Com o propósito de contribuição nessa seara, toma-se a liberdade de formular uma minuta de lei, cujo objeto seja a licença parental, com a fusão da licença-maternidade e da licença-paternidade, que passa a fazer parte integrante deste parecer na forma do Anexo II, que consta da Nota SEI 13/2026/CONSULTORIA/CAT/PGAT/PGFN-MF (65241278)

112. O anexo compõe-se de duas peças. A primeira é a exposição de motivos, na qual se reúnem os fundamentos constitucionais, convencionais e de política pública da proposição, incorporados os considerandos da Diretiva (UE) 2019/1158 que explicitam a razão da técnica da intransferibilidade. A segunda é a minuta do anteprojeto de lei, estruturada em cinco capítulos, que institui a licença parental e o salário parental, unifica os regimes hoje fragmentados e disciplina expressamente o tratamento tributário da prestação, na linha do que se propôs na seção IV.8.

113. Registre-se, por dever de clareza, o caráter da peça. A minuta é instrumento de trabalho, formulado para materializar a proposição e conferir-lhe concretude, e não pretende esgotar a técnica legislativa aplicável. Sua eventual adoção reclama, necessariamente, a estimativa de impacto orçamentário e financeiro exigida pelos artigos 16 e 17 da Lei Complementar 101, de 4 de maio de 2000, e pelo artigo 195, § 5º, da Constituição Federal, o exame do respectivo equilíbrio atuarial, a consolidação das remissões contidas na legislação vigente e a articulação com os órgãos setoriais competentes. Os parâmetros numéricos adotados – notadamente a duração total e a extensão dos períodos intransferíveis – são propostos como referência de desenho, sujeitos ao ajuste que o estudo de impacto recomendar, preservada, em qualquer hipótese, a vedação de retrocesso incorporada ao próprio texto da minuta.

114. Por fim, para encerrar, agradeço à Procuradora da Fazenda Nacional Juliana Buarque Santana Lombardi, da COJUD, que participou ativamente da reestruturação deste parecer e ofereceu ponderações valiosas para o aprimoramento da análise.

É o parecer.

ALEXEY FABIANI VIEIRA MAIA

PROCURADOR DA FAZENDA NACIONAL

1.De acordo com o **Parecer SEI nº nº 4109/2026/MF**

2. Ao Procurador-Geral Adjunto Tributário para apreciação

TIAGO DO VALE

Coordenador de Assuntos Tributários

ANDRÉA MUSSNICH BARRETO

Coordenadora-Geral de Assuntos Tributários

1. De acordo com o **Parecer SEI nº 4140/2026/MF.**

2. Tendo-se em vista: i) o teor do **Parecer SEI nº nº 4140/2026/MF**, que concluiu que o salário-paternidade instituído pela Lei 15.371, de 31 de março de 2026, não traduz contraprestação pelo trabalho nem retribuição em razão do contrato de trabalho, el em decorrência, não incidem as contribuições dos artigos 22, incisos I e II, e § 1º, da Lei 8.212, de 1991, e 57, § 6º, da Lei 8.213, de 1991, bem como as contribuições destinadas a terceiros incidentes exclusivamente sobre a folha de salários, manifesta-se pela dispensa de contestar e recorrer sobre o tema, nos termos das conclusões do indigitado Parecer.

3. Ao LAB/CAT, para inclusão da informação de dispensa no Sistema de Acompanhamento Judicial-SAJ, a fim de dar amplo conhecimento à carreira de procuradores da Fazenda Nacional que atuam na defesa judicial. Em seguida, ao Apoio/CAT, para encerramento do expediente nesta unidade, por gentileza.

4. Encaminhe-se à Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, em resposta ao Parecer Cosit 19/2026. Após, dê-se ciência deste opinativo à COJUD e à CASTF/PGAJUD, bem como à COCAT/PGAT.

MOISÉS DE SOUSA CARVALHO PEREIRA

Procurador-Geral Adjunto Tributário

ANEXOS

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

115. Relacionam-se, a seguir, os atos normativos, os precedentes, as manifestações institucionais, os instrumentos internacionais, as proposições legislativas e as referências doutrinárias consultados na elaboração deste parecer e do anexo que o integra.

LEGISLAÇÃO E ATOS NORMATIVOS

116. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988, em especial os arts. 1º, inciso III; 3º, inciso IV; 5º, inciso I; 7º, incisos XVIII e XIX; 154, inciso I; 195, caput, incisos I, alínea "a", e II, e §§ 4º e 5º; 201, inciso II; 203; 226, §§ 5º e 8º; 227; 229; 240 e 248; e art. 10, §§ 1º e 2º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

117. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho, em especial os arts. 131, inciso II; 391 a 401; 392, 392-A, 392-B e 392-C; 396; 473, inciso III; e 611-B.

118. BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Organização da Seguridade Social e plano de custeio, em especial os arts. 22, caput, incisos I e II, e § 1º; 28, § 9º, alínea "a"; e 89, § 11.

119. BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Planos de benefícios da Previdência Social, em especial os arts. 18, inciso I, alínea "g"; 57, § 6º; 71, 71-A, 71-B, 72 e 73; e 73-A a 73-C, acrescidos pela Lei nº 15.371, de 2026.

120. BRASIL. Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, em especial os arts. 19 e 19-A.

121. BRASIL. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, em especial os arts. 16 e 17.

122. BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. Programa Empresa Cidadã, em especial os arts. 1º, caput, incisos I e II, e § 3º; 1º-A; 4º e 5º.

123. BRASIL. Lei nº 12.873, de 24 de outubro de 2013.

124. BRASIL. Lei nº 15.371, de 31 de março de 2026. Licença-paternidade e salário-paternidade.

125. BRASIL. Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972. Processo administrativo fiscal.

126. BRASIL. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

127. BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolidação dos atos normativos de internalização das convenções da Organização Internacional do Trabalho.

128. BRASIL. Portaria Conjunta PGFN/RFB nº 1, de 12 de fevereiro de 2014, em especial o art. 2º, § 2º.

129. BRASIL. Regimento Interno da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, em especial os arts. 17, 19, 21, 22, 23 e 25.

JURISPRUDÊNCIA

130. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 576.967/PR. Tema 72 de repercussão geral. Relator Ministro Roberto Barroso.

131. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 20/DF. Licença-paternidade. Omissão legislativa. Julgamento concluído em dezembro de 2023.

132. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário nº 629.053. Estabilidade da empregada gestante. Redator para o acórdão Ministro Alexandre de Moraes.

133. BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.230.957/RS. Tema 740 dos recursos repetitivos

134. BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial nº 1.221.170. Conceito de insumo. Relator Ministro Napoleão Nunes Maia Filho.

MANIFESTAÇÕES DA PROCURADORIA-GERAL DA FAZENDA NACIONAL E DA SECRETARIA ESPECIAL DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL

135. Parecer 19 – Cosit, de 17 de julho de 2026. Processo 10951.102856/2020-85.

136. Parecer Conjunto SEI nº 52/2023/MF, versão pública do Parecer Conjunto SEI nº 27/2023/MF.

137. Parecer SEI nº 468/2023/MF.

138. Parecer SEI nº 1782/2023/ME.

139. Pareceres SEI nº 18361/2020/ME e nº 19424/2020/ME.

140. Despacho nº 4/2023/PGFN-MF.

141. Nota Cosit/Sutri/RFB nº 137, de 25 de abril de 2023.

142. Solução de Consulta Cosit nº 27, de 27 de janeiro de 2023.

INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS E DIREITO ESTRANGEIRO

143. UNIÃO EUROPEIA. Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. Jornal Oficial da União Europeia, L 188, de 12 de julho de 2019.

144. UNIÃO EUROPEIA. Directiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de Março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental. Jornal Oficial da União Europeia, L 68, de 18 de março de 2010, revogada com efeitos a partir de 2 de agosto de 2022.

145. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 3, sobre o emprego das mulheres antes e depois do parto.

146. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 102, relativa às normas mínimas da seguridade social.

147. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 103, relativa ao amparo à maternidade.

148. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 156, sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores e trabalhadoras com encargos de família.

149. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher.

PROPOSIÇÕES LEGISLATIVAS

150. BRASIL. Congresso Nacional. Projeto de Lei nº 139, de 2022. Ampliação da licença-maternidade e da licença-paternidade e livre distribuição do tempo das licenças entre os genitores.

151. BRASIL. Congresso Nacional. Proposta de Emenda à Constituição nº 176, de 2019. Alteração do art. 10, § 1º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

DOUTRINA

152. AIZAWA, Juliana Tomiko Ribeiro; AZEVEDO, Heloisa Maria de. Estudo sobre maternidade

e permanência da mulher no mercado de trabalho, referido no exame da prorrogação da licença-maternidade.

153. ATALIBA, Geraldo. Hipótese de incidência tributária. São Paulo: Malheiros.

154. BALEEIRO, Aliomar. Direito tributário brasileiro. Atualização de Misabel Abreu Machado Derzi. Rio de Janeiro: Forense.

155. BARROSO, Luís Roberto. Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. São Paulo: Saraiva.

156. BIROLI, Flávia. Gênero e desigualdades: limites da democracia no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2018.

157. BRUSCHINI, Maria Cristina Aranha. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 537-572, set./dez. 2007.

158. CALIL, Léa Elisa Silingowschi. História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século. São Paulo: LTr, 2000.

159. CARRAZZA, Roque Antonio. Curso de direito constitucional tributário. São Paulo: Malheiros.

160. CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. Manual de direito previdenciário. Rio de Janeiro: Forense.

161. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr.

162. DUVANDER, Ann-Zofie; JOHANSSON, Mats. What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use? Journal of European Social Policy, v. 22, n. 3, p. 319-330, 2012.

163. EKBERG, John; ERIKSSON, Rickard; FRIEBEL, Guido. Parental leave: a policy evaluation of the Swedish "Daddy-Month" reform. Journal of Public Economics, v. 97, p. 131-143, 2013.

164. HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

165. HORVATH JÚNIOR, Miguel. Direito previdenciário. São Paulo: Quartier Latin.

166. IBRAHIM, Fábio Zambitte. Curso de direito previdenciário. Rio de Janeiro: Impetus.

167. JANSEN, Bruna Bonow. A equiparação das licenças-maternidade e paternidade como meio de promoção da igualdade de gêneros. 2021. Monografia. Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

168. KLEVEN, Henrik; LANDAIS, Camille; SØGAARD, Jakob Egholt. Children and gender inequality: evidence from Denmark. American Economic Journal: Applied Economics, v. 11, n. 4, p. 181-209, 2019.

169. KOTH, Laís Brião. Licença-maternidade e salário-maternidade: a extensão de benefício correlato ao pai adotante único. 2013. Monografia. Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais do Centro Universitário de Brasília.

170. MARCONDES, Mariana Mazzini; VIEIRA, Regina Stela Corrêa. Perspectiva de gênero nas licenças por nascimento: uma análise do Brasil, da Argentina e do Uruguai durante governos de esquerda. Revista de Informação Legislativa, Brasília, a. 57, n. 228, p. 11-36, out./dez. 2020.

171. MARTINEZ, Wladimir Novaes. Curso de direito previdenciário. São Paulo: LTr.

172. MELO, Ana Cláudia Sant'helena. Análise sobre a possibilidade de aplicação do direito à licença, ao salário-maternidade e à garantia de emprego aos envolvidos na prática de gestação substitutiva. 2021. Monografia. Universidade do Sul de Santa Catarina.

173. OLIVEIRA, Katia Cristine Santos de. O salário-maternidade à luz do princípio da universalidade da cobertura e do atendimento. 2004. Dissertação de mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

174. PIMENTA, Marília de Lima. Possibilidade jurídica de concessão de salário-maternidade ao

homem como instrumento garantidor da igualdade de gênero. 2013. Monografia. Universidade Federal de Campina Grande.

175. PIOVESAN, Flávia. A Constituição de 1988 e os tratados internacionais de proteção dos direitos humanos. Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo, 1996.

176. SCHNEIDER, Caroline; SARTORI, Ellen Carina Mattias. A Lei 12.873/2013, as estruturas familiares modernas e o princípio da igualdade: análise das novas regras de concessão do salário-maternidade em relação às famílias monoparentais. Revista de Direitos Sociais, Seguridade e Previdência Social, v. 1, n. 2, p. 137-157, jul./dez. 2015.

177. TEIXEIRA, Flávia Calmon Rangel. Licença-maternidade: um paradoxo normativo. Instituto Brasileiro de Direito de Família – IBDFAM, 2017.

RELATÓRIOS, ESTUDOS E DOCUMENTOS INSTITUCIONAIS

178. COMISSÃO EUROPEIA. Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar de progenitores e cuidadores: aplicação da Diretiva (UE) 2019/1158.

179. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE.

180. INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. Retrato das desigualdades de gênero e raça. Brasília: Ipea.

181. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Maternity and paternity at work: law and practice across the world. Genebra: OIT, 2014.

182. ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. Parental leave: where are the fathers? Policy Brief. Paris: OCDE, 2016.

183. PROMUNDO. Estado dos Pais no Brasil. Rio de Janeiro, 2016.

184. SOCIALPROTECTION.ORG. Ratificação da Convenção nº 102 da OIT e outras normas de segurança social.

Queremos sua opinião sobre a linguagem e organização deste parecer. Acesse o formulário de pesquisa pelo link: https://forms.gle/vn4zF3kYMySLp9W19

Documento assinado eletronicamente por **Alexey Fabiani Vieira Maia**, **Procurador(a) da Fazenda Nacional**, em 20/10/2026, às 19:21, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 .

Documento assinado eletronicamente por **Tiago do Vale**, **Coordenador(a)**, em 21/10/2026, às 09:19, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020.

Documento assinado eletronicamente por **Moisés de Sousa Carvalho Pereira**, **Procurador(a)-Geral Adjunto(a)**, em 21/10/2026, às 10:31, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 .

A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://colaboragov.sei.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **65098984** e o código CRC **AD443F84**.

Referência: Processo nº 10951.102856/2020-85 SEI nº 65098984