

Licença ampliada e salário-paternidade: avanço legítimo tem custo

Sancionada em março como um avanço civilizatório das relações de trabalho, a ampliação da licença-paternidade traz méritos inegáveis sob a ótica social. Aliada à criação de um inédito “salário-paternidade”, a Lei 15.371/2026 visa a fortalecer o vínculo familiar, permitindo maior participação paterna, em um modelo mais equilibrado de parentalidade, aumentando gradativamente, de 5 para 20 dias, o período legal de afastamento do pai.

Os obstáculos começam quando se conduz o debate de forma parcial, ignorando ou relativizando os efeitos econômicos concretos sobre a atividade empresarial, especialmente em setores intensivos em mão de obra.

A proteção à parentalidade já encontra assento na Constituição, que consagra a licença-maternidade como direito fundamental. A ampliação da licença-paternidade, contudo, não pode ser tratada como mera extensão automática desse regime, sob pena de se desconsiderar a realidade operacional das empresas brasileiras.

Licença-paternidade no comércio e em serviços

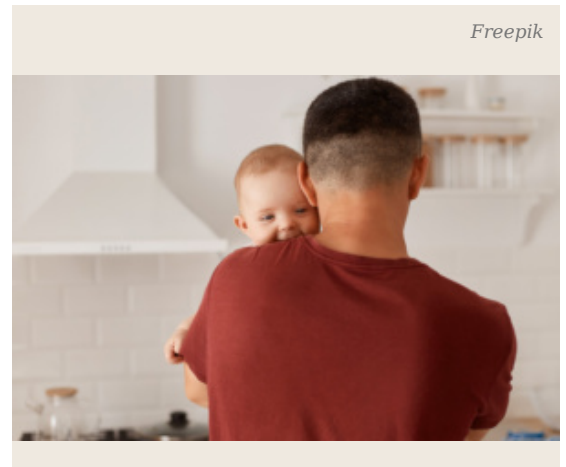
Comércio e serviços somam mais de 70% da ocupação formal no Brasil, segundo o IBGE. Tais segmentos são, justamente, os mais sensíveis a ausências operacionais por dependerem de presença física contínua, atendimento direto ao público e escalas rígidas.

No varejo, dados da CNC (Confederação Nacional do Comércio) indicam margens de lucro líquidas médias inferiores a 5%, com elevada dependência de produtividade diária. A ausência de um só trabalhador, em função de atendimento, pode gerar perda imediata de receita, não sendo plenamente substituível no curto prazo.

No setor de serviços, que responde por aproximadamente 55% do PIB brasileiro, a realidade é semelhante. Empresas operam com estruturas enxutas, baixa ociosidade e elevada pressão por eficiência. Já em turismo e hospitalidade, a sazonalidade intensifica o problema, pois ausências em períodos de feriados e alta temporada geram alto impacto.

Custo operacional da licença-paternidade

Projeções conservadoras indicam que a ampliação da licença-paternidade pode elevar o custo operacional indireto de 1,5% a 3% ao ano, nas empresas com maior concentração de trabalhadores em idade ativa. Em operações de varejo com escala contínua, esse impacto tende a ser ainda maior, exigindo reorganização de jornada, ampliação de banco de horas ou contratações temporárias constantes.



Freepik

É nesse ponto que o debate se torna mais sensível. O aumento de ausências legais ocorre em um momento em que já se discute, no país, a revisão estrutural da jornada de trabalho. A combinação desses fatores pode produzir um efeito cumulativo: aumento de custo de mão de obra, redução de produtividade e, inevitavelmente, repasse ao consumidor final.

Sob a perspectiva macroeconômica, a criação de um benefício previdenciário adicional também não é neutra. A experiência internacional demonstra que a ampliação de licenças parentais pode elevar as despesas públicas entre 0,2% e 0,5% do PIB. Em um país com histórico de desequilíbrio fiscal, a consequência tende a ser previsível: aumento de carga contributiva ou compressão de outras despesas.

Há, evidentemente, externalidades positivas. Estudos indicam melhora no engajamento e redução de turnover em empresas que adotam políticas parentais mais amplas. Contudo, tais benefícios são mais perceptíveis em grandes organizações, com maior capacidade de absorção de custos. Para pequenas e médias empresas, que compõem a base do tecido produtivo nacional, o impacto é desproporcionalmente mais severo.

O risco, portanto, é claro: uma política pública bem-intencionada, mas mal calibrada, pode gerar efeitos adversos sobre emprego, custo de produção e competitividade: o oposto exato do que se pretende em um ambiente econômico ainda em recuperação.

Negociação coletiva, modo de fazer

Nesse cenário, impõe-se o resgate de um elemento essencial do Direito do Trabalho contemporâneo: a negociação coletiva. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, ao consolidar a prevalência do negociado sobre o legislado no Tema 1.046, oferece base jurídica sólida para que soluções setoriais sejam construídas de forma mais eficiente.

A negociação coletiva não deve ser vista como obstáculo, mas como instrumento de calibragem. Caberá às entidades sindicais estabelecer mecanismos que permitam compatibilizar a proteção à parentalidade com a sequência das operações empresariais, por ajustes de jornada, critérios de substituição ou modelos de compensação.

Ignorar essa dimensão é optar por um modelo normativo abstrato, desconectado da realidade econômica. E o resultado é historicamente conhecido: insegurança jurídica, aumento de litígios e retração de investimentos.

O desafio do legislador — e também dos operadores do direito — é assegurar que o inevitável custo seja distribuído de forma equilibrada, sem comprometer a sustentabilidade das empresas e a própria dinâmica do mercado de trabalho. Caso contrário, corre-se o risco de transformar

Spacca





uma medida legítima em mais um fator de pressão sobre um sistema produtivo já altamente onerado, com reflexos severos sobre a empregabilidade dos trabalhadores e os preços finais de produtos e serviços repassados ao consumidor — ou seja, à população geral.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jun-12/licenca-ampliada-e-salario-paternidade-avanco-legitimo-tem-custo/>