

Guia de Boas Práticas
para a Implementação
da **Licença Parental**
em Empresas

Imagem: pai e filho se abraçando. Eles são negros e sorriem, com os olhos fechados.



V O L V O

**filhos
no currículo**

**maternidade
nas empresas**



escola de
superpais

Este material é um guia introdutório para que as companhias possam se inspirar neste movimento em prol da **equidade de gênero e diversidade no ambiente de trabalho por meio da Licença Parental.**

As informações têm como propósito trazer as boas práticas que nós, do **Grupo Boticário, da Nubank e da Volvo Car Brasil,** adotamos na implementação da Licença Parental para todos os colaboradores e colaboradoras.

Apesar das individualidades adotadas em cada organização, o objetivo que nos impulsiona é comum a todos nós: incentivar, alimentar e impulsionar a construção de um amanhã mais equânime, diverso e responsável. Neste Guia, contamos também com o apoio de outras instituições que atuam em prol do tema: **4Daddy, Filhos no Currículo, Instituto Promundo e Maternidade nas Empresas, além da Escola de Super Pais por Marcos Piangers.**

Entendemos que as ações possíveis não se esgotam nas que estão descritas aqui e queremos que muitas outras possam surgir a partir deste início de discussão. Caso queira se aprofundar com mais particularidade, é sempre importante consultar a área de Recursos Humanos da sua empresa e as instituições especializadas.

BOA LEITURA!



Imagem: uma família composta de mãe, um filho e uma filha deitados sob uma cama e olhando para nós. Eles são asiáticos e sorriem levemente.

Por que precisamos falar sobre a Licença Parental?

Há quem diga que, com a chegada de uma nova pessoa na família, chega também um pai e uma mãe, um tio, uma tia, um avô, uma avó, entre outras figuras que cuidam e amam — mas, na verdade, **sabemos que a criação de vínculo só é possível quando há tempo de qualidade, corresponsabilidade no ambiente familiar e muito afeto.**

Para cultivar esse laço, é preciso **estar presente de forma genuína** desde o primeiro dia, atento a cada necessidade, desempenhando todas as tarefas em conjunto e se permitindo viver esse amor de maneira integral. Além de estimular o vínculo, essas ações garantem um **crescimento saudável, feliz, forte e com muita autoestima e brilho no olho.**

Filhos no Currículo:

“De acordo com a Pesquisa Filhos no Currículo & Infojobs 2023, 8 em cada 10 profissionais com filhos percebem um maior engajamento e compromisso com a empresa quando seu papel como pai ou mãe é respeitado no ambiente de trabalho. Implementar políticas como a licença parental, de forma combinada com um trabalho de transformação cultural, é a chave para o bem-estar parental nas empresas.”

Instituto Promundo:

“Pais e mães devem ter a mesma responsabilidade no cuidado de filhos e filhas e a mesma chance de desenvolver tais aptidões.”

Entretanto, no Brasil, a licença garantida aos funcionários que se identificam com o gênero masculino é de um período muito diferente do garantido às funcionárias CLT do gênero feminino.

O empregado CLT possui **5 dias obrigatórios de licença-paternidade e 120 dias de licença-maternidade** — o que resulta em uma diferença de 115 dias. Logo, um dos objetivos da Licença Parental é equiparar esses períodos, além de defender que outras configurações familiares também possam ter a mesma oportunidade. Dessa maneira, atribui-se a responsabilidade de criação de vínculos e de cuidados **de forma equânime**.

Apesar de a Licença Parental ainda não ser uma lei, existe uma grande movimentação de empresas e instituições na sociedade que visam **integrar pais, mães e pessoas cuidadoras com as mesmas responsabilidades e direitos** com a chegada de um filho ou filha, pois esse período inicial carrega consigo a magia de criar um laço que, se bem cultivado, será para toda a vida.

Maternidade nas Empresas:

"A Licença Parental é um passo vital para o reconhecimento da importância do compartilhamento das tarefas de cuidado e uma importante estratégia de promoção da equidade de gênero no ambiente doméstico, no trabalho e na sociedade como um todo."

4Daddy:

"As relações em todas as comunidades e em todas as fases da vida têm impactos profundos sobre as crianças, famílias e também no próprio homem. Homens que exercem uma paternidade participativa e cuidadora possuem atitudes mais positivas e desenvolvem habilidades socioemocionais necessárias para relacionamentos sociais e para o mercado de trabalho."

Escola de Super Pais por Marcos Piangers:

"A Licença Parental é um dos grandes incentivadores da participação masculina na família, aliada a uma mudança de cultura. Se modificarmos a cultura de que a economia do cuidado passa a ser uma responsabilidade compartilhada e dermos incentivos corporativos para que isso aconteça, acredito que teremos uma revolução na sociedade."



Imagem: pai e filha brincam em uma casa de papelão. O pai está do lado de dentro, olhando para a filha através do recorte no papelão. Ele é branco e tem os cabelos castanhos. A menina, de costas, olha para o pai e pinta de branco as paredes de papelão. Ela é branca e tem os cabelos loiros.

**Integrar pais,
mães e pessoas
cuidadoras
com as mesmas
responsabilidades
e direitos.**



Imagem: uma mãe, de pé, segura seu bebê no colo. Eles são negros, e a mãe sorri levemente. A mãe olha para o bebê, e o bebê olha para nós.

Afinal, o que é a Licença Parental?

A **Licença Parental** representa a **união de aspectos das licenças de maternidade e paternidade**, transformando-as em **uma licença comum** — que pode ser concedida aos responsáveis e pessoas cuidadoras.

Há empresas que optam por conceder aos colaboradores o mesmo direito a dias de afastamento do ambiente de trabalho, independentemente da orientação de gênero. Outras trazem como benefício um período de licença maior do que hoje é previsto por lei para o empregado CLT.

Além disso, a Licença Parental pode englobar as **mais diversas configurações familiares** — relações homo e heteroafetivas, mães e pais solos, com filhos consanguíneos ou não —, contemplando uma pessoa cisgênero ou transgênero.

Cabe a cada empresa trabalhar nos critérios a serem adotados para a iniciativa, de acordo com as próprias diretrizes. A decisão acerca da quantidade de dias, da remuneração e demais políticas é interna. Entretanto, é de suma importância **se atentar às obrigações e aos limites legislativos** ao estabelecer essas decisões.

Oito benefícios da Licença Parental para o colaborador e para a empresa



Imagem: detalhe da mão de um bebê segurando no dedo do pai, que segura o bebê em seus braços. O pai e o bebê são negros.

1

Possibilita **tempo de qualidade, afeto e formação de vínculos** entre pessoas da família;

2

Construção de núcleos familiares mais **saudáveis, sólidos e com muito amor;**

3

Promove a **corresponsabilidade** no cuidado com filhos e filhas;

4

Fomenta a equidade de gênero, **ajudando na igualdade de condições de carreira entre homens e mulheres (cis e transgênero)** no mercado de trabalho;

5

Aumenta a **satisfação e o engajamento da pessoa empregada;**

6

Reduz a **rotatividade** de pessoas empregadas;

7

Fortalece a reputação da empresa e a sua imagem de **marca empregadora**, atraindo novos talentos;

8

Fortalece as práticas de **diversidade e inclusão.**

Imagem: família composta por duas mães e uma criança. Elas são de descendência latina. A filha usa um capacete de segurança e abraça suas mães, uma de cada lado. Todas sorriem.



Conheça as práticas do **Grupo Boticário**, da **Nubank** e da **Volvo Car Brasil** para a implementação da **Licença Parental**

GRUPO BOTICÁRIO

No Grupo Boticário, a Licença Parental compreende as licenças de maternidade e paternidade para **todos os colaboradores** — sejam cis, trans, em relações homo ou heteroafetivas, com filhos(as) consanguíneos(as) ou não.

O benefício é obrigatório, o colaborador recebe o seu salário de maneira integral durante todo o período de afastamento — sem prejudicar, inclusive, o seu direito às férias.

A instituição é adepta ao **Programa Empresa Cidadã**, logo, para as mães, o prazo permanece sendo de 120 dias, com possibilidade de ampliação para 180 dias. Os pais, por sua vez, **têm 120 dias de afastamento como prazo obrigatório** de licença — 115 dias a mais do que os 5 concedidos pela licença-paternidade legal.

	GESTANTE período da licença	NÃO GESTANTE período da licença	ADOÇÃO período da licença
MÃES (CIS E TRANS)	ATÉ 6 MESES	ATÉ 6 MESES	ATÉ 6 MESES
PAIS (CIS E TRANS)	ATÉ 6 MESES	4 MESES	4 MESES

Prazos independem de orientação sexual e configuração familiar.
Prazos não variam para casais em que ambos são colaboradores GB.
Certificado do curso Programa Empresa Cidadã é necessário para pais.



Imagem: uma família composta por dois pais e uma criança. Eles são negros e estão sentados em um sofá. Todos sorriem e olham para nós.

NUBANK

A **Licença Parental no Nubank** inclui os casos de maternidade, paternidade e adoção, e **independe de estrutura** familiar ou de **orientação de gênero**.

Na nossa política, **toda pessoa que possa comprovar o nascimento ou a adoção de uma criança ou adolescente** pode ser elegível à licença. Essa pessoa terá direito, no mínimo, a 120 dias corridos, após o parto ou adoção. Esses 120 dias correspondem aos prazos legais, podendo se estender para 180 dias para as mães (biológicas ou adotantes), pelo Programa Empresa Cidadã.

Para os pais, adotantes ou não, a licença pode ser dividida em até dois períodos, até a criança completar 1 ano de idade, sendo o primeiro período de, no mínimo, 20 dias.

Todas as pessoas nubankers que gozam da Licença Parental **continuam usufruindo do salário e de todos os benefícios, sem descontos**, e não há impacto no seu período de férias.



Imagem: um pai, sentado em um banco, segura no colo sua filha adormecida. O pai está de costas para nós. A menina é asiática.

VOLVO CAR BRASIL

Desde a implantação do programa **Family Bond** na Volvo Car América Latina em 2021, já tivemos 12 colaboradores que foram impactados, sendo 9 no Brasil e 3 no México.

É um benefício obrigatório e o colaborador recebe salário de maneira integral. A licença é de 180 dias para **mães e pais**. São contemplados, no benefício, os empregados cis, trans e em relações homo e heteroafetivas, cujos filhos sejam consanguíneos ou adotivos.

SUGESTÕES INICIAIS PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA LICENÇA PARENTAL

- Entenda a **composição demográfica** da sua empresa, por meio da aplicação de um Censo, para que você possa **traçar um perfil** das pessoas que compõem a companhia;
- Forme um grupo de trabalho multidisciplinar envolvendo as áreas de **Recursos Humanos, Jurídico, Diversidade, Compliance, Saúde, Cultura, Benefícios** e demais setores que possam contribuir para o desenvolvimento de um plano de implementação;
- Se a sua empresa possui Grupos de Afinidades, principalmente de figuras parentais, traga as perspectivas dessas pessoas para a construção da política;
- Faça um levantamento do que será necessário para a implementação em cada área envolvida, **levando em consideração a cultura da empresa e os recursos financeiros e observando os critérios já previstos em lei;**
- Estruture um **planejamento de implementação da Licença Parental;**

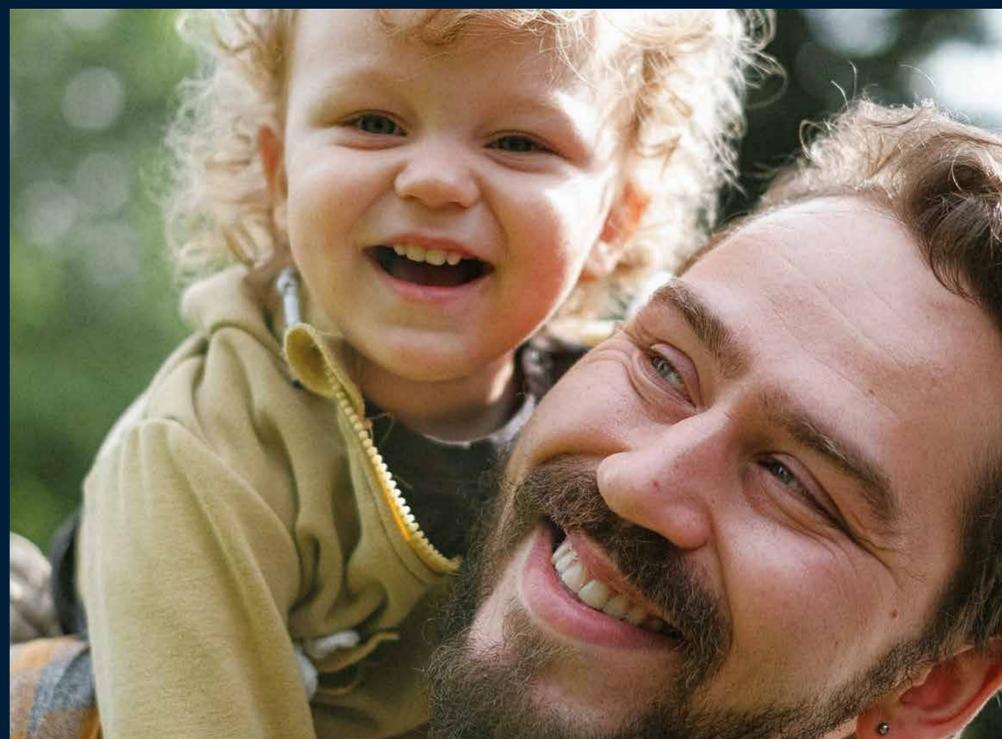


Imagem: rostos de um pai e sua filha. O pai está com a criança em suas costas. Eles são brancos e sorriem alegremente.

- Uma vez aprovado, coloque o planejamento em prática e inicie a implementação, garantindo a **comunicação do benefício** para todas as áreas da empresa;
- Mantenha um **plano de comunicação constante** sobre as diretrizes da Licença Parental da sua empresa;
- Deixe sempre muito transparentes e acessíveis aspectos como: o objetivo da licença, o modo de funcionamento, a elegibilidade e as respostas para perguntas frequentes;
- Promova um acompanhamento próximo aos primeiros casos de adesão à licença, visando garantir o pleno entendimento e a fluência sobre o processo;
- **Abra um canal de diálogo nos meios de comunicação da empresa;**
- Implemente **recursos corporativos de apoio psicológico** para o suporte de colaboradores e colaboradoras durante o período de saída, permanência e retorno da Licença Parental.

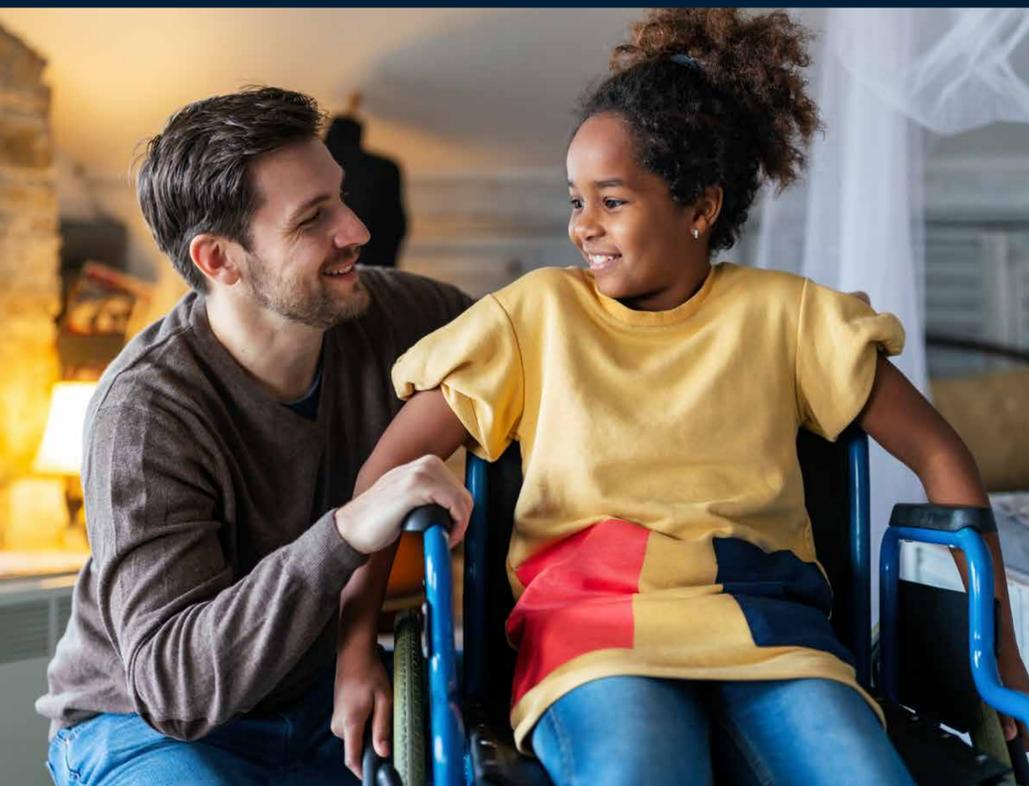


Imagem: pai e filha se olham e sorriem em um quarto. A menina é negra e está em uma cadeira de rodas. O pai é branco e está agachado ao lado da criança, para olhar nos olhos dela.

Como cultivar um ambiente favorável à Licença Parental:

Fomente uma **relação de confiança entre a empresa, colaboradores e colaboradoras**, garantindo a comunicação inclusiva antes da licença.

O apoio da liderança é fundamental! Estructure planos de saída e retorno ao trabalho, passando segurança e tranquilidade à pessoa colaboradora e equipe.

É essencial criar **estratégias de substituição** das atividades na ausência da pessoa em licença, bem como **direcionar a atenção a esse período como uma oportunidade de desenvolvimento da equipe.**

É importante deixar evidente o fato de que a Licença Parental **não irá impactar a carreira.** O planejamento, além de garantir previsibilidade, demonstra o apoio da empresa na tomada de decisão de adesão à licença.

Promova um ambiente seguro, para readaptação e acolhimento, após o retorno ao trabalho.

Garanta que figuras parentais, ao retornarem de suas licenças, tenham desafios alinhados às suas posições na empresa e organize muito bem as expectativas e entregas esperadas, sempre fornecendo o suporte e o acompanhamento necessários.

Mantenha uma cultura corporativa que inclua a Licença Parental e aproxime a pauta da parentalidade: rodas de conversas, discussões entre lideranças e equipe, eventos, palestras e implementação de cartilhas informativas e trilhas educativas sobre o tema.

Trabalhe na criação de um sistema de embaixadores(as) internos(as) da causa, ou seja, pessoas estratégicas que servirão de exemplo e inspiração para outras quando o assunto for Licença Parental.

Sugestões de como ter tempo de qualidade independentemente da Licença Parental

Mesmo que a Licença Parental não tenha sido uma realidade no início da sua relação com seus(as) filhos(as), ainda assim é possível estabelecer uma conexão de **muito afeto, vínculo, confiança e amor**.

Pequenos compromissos no dia a dia fazem toda a diferença na hora de cultivar esses laços.

Aqui vão quatro dicas das instituições e consultorias especializadas no tema, como **4Daddy, Filhos no Currículo, Instituto Promundo e Maternidade nas Empresas, além da Escola de Super Pais** por Marcos Piangers:

Presença para além da quantidade de horas.

1

É fácil cair na armadilha de acreditar que a quantidade de horas com as crianças ou adolescentes é o único fator determinante para a criação de vínculo.

A real presença transcende o tempo passado com os filhos e filhas — ela está, verdadeiramente, na capacidade de **compreender e valorizar os interesses e necessidades de cada um(a) deles(as)**.

Quando os responsáveis **demonstram interesse pelos hobbies, questões, gostos, talentos e ambições dos seus filhos e filhas**, transmitem o sinal de que se importam com quem realmente são, além de nutrir a sua autoestima e autoconfiança.

Estar perto é diferente de estar presente.

2

O nossos filhos e filhas precisam da nossa **verdadeira presença** — e essa vai além de estar ao lado deles e delas enquanto brincam e se desenvolvem, desempenhando as nossas próprias atividades.

Não existe nada mais valioso que intencionar estar junto. Se possível, tente **observar, acompanhar e estabelecer uma comunicação que valide os sentimentos, além de participar das descobertas**.

Podemos tentar fazer com que a nossa presença também seja agradável para nutrir um vínculo de conexão ao longo de toda a infância e adolescência.

A própria rotina pode nos proporcionar inúmeros momentos especiais.

3

Não é preciso inventar uma nova atividade todos os dias para fortalecer o vínculo com seu(sua) filho(a). Busque, considerando o seu contexto familiar, usar o **cotidiano como o seu aliado**, tentando extrair dele várias oportunidades para estreitar essas relações.

Memórias afetivas podem ser simples e importantes.

4

A partir das suas possibilidades, tente trabalhar em momentos capazes de se tornarem lembranças muito carinhosas por toda a vida de seus(suas) filhos(as).

Vocês podem visitar lugares que são importantes para a sua história e apresentá-los contando sobre o seu significado. Pode ser a cidade dos avós, um museu, uma biblioteca, um parque, a sua casa antiga.



Imagem: detalhe de duas mãos de adulto e uma mão de bebê. As mãos são brancas.

GrupoBoticário 

nu

V O L V O

filhos
no currículo

maternidade
nas empresas

 PROMUNDO

 4DADDY

escola de
superpais