

A família, pilar fundamental da sociedade, possui proteção especial do Estado, direito este devidamente assegurado pela Constituição Federal de 1988.



Há alguns anos, apenas era reconhecida como família a sociedade biparental, fundada no modelo patriarcal do código civil de 1916, a qual era formada pelo vínculo firmado entre homem e mulher.

Contudo, com o desenvolvimento da sociedade humana e ampliação do acesso ao conhecimento e à informação, impossível se falar em um conceito único de família. Assim, atualmente entende-se que esta seria o “núcleo existencial integrado por pessoas unidas por vínculo socioafetivo e vocacionada a permitir a realização plena de seus integrantes”^[1], sendo apenas um meio para a busca da felicidade.

Ocorre que, quando se trata da responsabilidade sobre a criança ou adolescente, a mulher ainda é mais sobrecarregada sobre tais cuidados, desconsiderando os [novos tipos de organizações familiares](#) e o direito de equidade de tratamento sob diversos aspectos.

Neste sentido, sabemos que a legislação trabalhista e previdenciária prevê, desproporcionalmente, a licença maternidade de 120 dias e a licença paternidade de 5 dias, períodos que podem ser aumentados, caso haja o cadastro da organização com a “Empresa Cidadã”.

Por esta razão, houve a apresentação do Projeto de Lei nº 1974/2021, perante a Câmara dos Deputados, com a proposta de licença parental, em que resta previsto o direito ao afastamento da atividade empresarial, de até duas pessoas da rede de apoio para criança, pelo mesmo período, sem que haja distinção de gênero e condição biológica ou afetiva, visando favorecer os cuidados e a melhor integração desta criança ou adolescente na sociedade e na família.

Cabe registrar que, o cumprimento de remuneração a estas duas pessoas afastadas em licença parental, restaria a cargo da previdência social, assim como hoje com a licença maternidade, e não das empresas, que já teriam que suportar o afastamento das pessoas colaboradoras do dia a dia de trabalho.

Em que pese tal projeto de lei estar em sua fase inicial de tramitação, estando longe ser votado, as empresas podem (e devem) **estabelecer políticas internas que favoreçam essa proteção às famílias**, sem criar núcleos familiares tão absolutos, pautadas em regras de equidade e que acolham a diversidade das pessoas que fazem parte da organização.

Assim, de forma meramente exemplificativa, é possível:

1. Criar metodologia com o departamento de Recursos Humanos para dar suporte em questões envolvendo licenças;
2. Estabelecer licença parental primária e secundária, sem identificar como licença maternidade e paternidade, para que, independentemente do gênero da pessoa empregada, possa ter seu direito legal a criação de seu filho ou filha garantida, com observância de algumas regras já estabelecidas pela legislação previdenciária e trabalhista e a jurisprudência envolvida.
3. Ampliar prazos das licenças estabelecidas, que poderão ser acrescidas não só pelo cadastro na “Empresa Cidadã”, mas também por estabelecimento interno de novo benefício (que pode resultar em pagamento exclusivo da empresa que definir períodos maiores do que os legais);
4. Definir novo benefício de licença parental, a ser pago pela própria empresa, que permita que as pessoas responsáveis pela criança e adolescente tenham direito ao mesmo período de afastamento para os primeiros cuidados, sem que haja qualquer distinção entre as partes e reduza o sobrecarregamento de apenas uma delas.

A verdade é que a empresa não precisa, necessariamente, aguardar a previsão legal para promover melhorias aos seus colaboradores e colaboradoras, podendo criar novos benefícios baseados na equidade de tratamento, com apoio de profissionais capacitados para tanto. Ações como estas certamente repercutirão em toda a sociedade, bem como no próprio impacto de produtividade e retenção de talentos.

Por fim, importante mencionar que, tais direitos, podem ser negociados a nível interno da empresa, por meio de Políticas, bem como, perante o Sindicato, através de [Acordo Coletivo de Trabalho](#), criando força maior de lei, sempre em prol do cumprimento da função social que a empresa possui.

Nós do BVA estamos capacitados e empenhados para oferecer suporte jurídico para implementação de políticas e medidas como as mencionadas acima.

Entre em contato conosco e faça da sua organização um motor de transformação da sociedade!

[1] Manual de Direito Civil: volume único / Pablo Stolze Gagliano, Rodolfo Pamplona Filho - 6. Ed. - São Paulo: SaraivaJur, 2022 - Pág. 1162