

NOTA TÉCNICA n.05/2024

DIRETORIA CIENTÍFICA

**TEMA 1072/STF E O DIREITO À LICENÇA-
MATERNIDADE À MÃE NÃO GESTANTE, EM
UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA**

NOTA TÉCNICA n.05/2024 - DIRETORIA CIENTÍFICA

TEMA 1072/STF E O DIREITO À LICENÇA-MATERNIDADE À MÃE NÃO GESTANTE, EM UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA

Sumário

Resumo:	3
Contexto	3
1. Contexto da temática no Supremo Tribunal Federal	3
2. Contexto sobre Extensão do Salário-Maternidade/Licença-Maternidade no Ordenamento Brasileiro	4
2.1 Extensão por Falecimento da Genitora	4
2.2 Concessão do Salário-Maternidade por Empregos Concomitantes	4
2.3 Extensão por Internação Hospitalar	5
2.4 Extensão do Salário-Maternidade em Caso de Adoção ou Guarda Judicial	5
2.5 Parentalidade e Extensão de Direitos	5
2.6 Salário-Maternidade em Decorrência de Aborto Espontâneo / Parto de Natimorto	6
2.7 Contexto anterior ao julgamento:	6
2.8 Afetação do tema:	6
3. Controvérsia Suscitada	7
4. Norma Jurídica Fixada	8
5. Ratio Decidendi	8
6. Considerações sobre os Votos Vencidos	9
7. Reflexos na política pública de previdência social:	10
8. Considerações Finais	11
9. Recomendações	12
10. Fontes Consultadas	12

Resumo:

O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que mães não gestantes em uniões homoafetivas têm direito à licença-maternidade, com direito à licença-paternidade se a companheira já tiver usufruído do benefício. A decisão reforça a necessidade de adaptar a legislação para refletir a diversidade familiar e os princípios da dignidade humana, isonomia e não discriminação. Contudo, a determinação de conceder licença-paternidade à mãe não gestante pode violar os direitos de gênero, perpetuando estereótipos. Recomenda-se atualizar procedimentos administrativos e legislativos para assegurar direitos equitativos e implementar uma licença-parental inclusiva, contemplando todas as formas de parentalidade.

Contexto

1. Contexto da temática no Supremo Tribunal Federal

A repercussão geral do Tema 1.072, reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), representa um marco significativo na jurisprudência brasileira, reafirmando a necessidade de uma interpretação inclusiva e igualitária do direito à licença-maternidade.

Antes da afetação do Tema 1.072, a jurisprudência do STF já havia tratado da licença-maternidade em diversos julgados. O RE 778.889, sob a relatoria do Ministro Roberto Barroso, reafirmou que a legislação não poderia instituir prazos diferenciados para a licença-maternidade entre gestantes e adotantes. Esse entendimento consolidou a proteção ao vínculo maternal como um direito constitucionalmente protegido, independentemente da origem biológica ou adotiva. Além disso, a Suprema Corte já havia reconhecido a pluralidade dos modelos familiares, incluindo as uniões homoafetivas, no julgamento da ADI 4.277, sob a relatoria do Ministro Ayres Britto, fortalecendo a concepção de família com base no afeto e na dignidade humana.

2. Contexto sobre Extensão do Salário-Maternidade/Licença-Maternidade no Ordenamento Brasileiro

Para entender a extensão do salário-maternidade e da licença-maternidade no Brasil, cabe diferenciar entre esses dois institutos. O salário-maternidade é um benefício previdenciário, regulamentado pelos artigos 71 a 73 da Lei 8.213/1991 e pelo Regulamento da Previdência Social (RPS), Decreto 3.048/1999. Por outro lado, a licença-maternidade é um direito trabalhista. As alterações em um desses institutos não necessariamente impactam o outro.

O direito à licença-maternidade é um benefício previdenciário que visa garantir à mãe um período remunerado de afastamento laboral para fortalecer o vínculo com a criança. Este benefício, assegurado pela Constituição da República nos artigos 7º, XVIII, e 39, § 3º, estende-se tanto a empregadas celetistas quanto a servidoras públicas, abrangendo também mães adotivas. A finalidade é proteger o vínculo entre mãe e filho(a), independentemente da origem biológica ou adotiva dessa relação.

O ordenamento jurídico brasileiro aplica uma interpretação extensiva ao benefício da licença/salário-maternidade para proteger direitos sociais previstos constitucionalmente.

2.1 Extensão por Falecimento da Genitora

A Lei 12.873/2013 modificou a legislação previdenciária para incluir o direito ao salário-maternidade para o segurado do sexo masculino em caso de falecimento da genitora, assegurando o cuidado integral da criança pelo genitor. O Regulamento da Previdência Social (RPS) manteve essa disposição, conforme o art. 173 do Decreto 10.410/2020, permitindo a cumulação da aposentadoria com o pagamento do salário-maternidade em caso de adoção.

2.2 Concessão do Salário-Maternidade por Empregos Concomitantes

O salário-maternidade é garantido em caso de empregos concomitantes, assegurando o direito ao benefício para cada vínculo empregatício. O art. 361 da Instrução Normativa INSS PRES 128/2022 estabelece que a segurada terá direito ao salário-maternidade relativo a cada atividade desempenhada, considerando as contribuições previdenciárias respectivas.

2.3 Extensão por Internação Hospitalar

A ADI/MC 6.327/2020 ampliou a licença-maternidade em caso de internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido. A Portaria Conjunta DIRBEN/DIRAT/PFE/INSS nº 28 regulamenta que o salário-maternidade será pago durante o período de internação e por mais 120 dias após a alta hospitalar, garantindo proteção adicional à mãe e ao neonato.

2.4 Extensão do Salário-Maternidade em Caso de Adoção ou Guarda Judicial

A MP 619/2013, convertida na Lei 12.873/2013, estendeu o salário-maternidade a casos de adoção ou guarda judicial, independentemente da idade da criança. A decisão do STF no RE 778.889/2016 (Tema 782) determinou que os prazos da licença para adotantes não podem ser inferiores aos das gestantes, assegurando a igualdade de tratamento entre diferentes formas de constituição familiar.

2.5 Parentalidade e Extensão de Direitos

Nesse cenário, é possível perceber que a parentalidade vem ampliando direitos não apenas pautados na maternidade, mas na parentalidade, cujo STF já reconhece o vínculo de filiação não apenas na origem biológica, adotando uma postura extensiva de direitos sociais. Em RE nº 898.060, o STF afirmou que a paternidade socioafetiva, declarada ou não em registro público, não impede o reconhecimento do vínculo de filiação concomitante baseado na origem biológica, com os efeitos jurídicos próprios.

Ademais, conforme salientou a 7ª Turma de Direito Público do Tribunal de Justiça de São Paulo, a expressão "gestante" já se encontra superada, tendo em vista que os avanços científicos, sociais e jurídicos das últimas décadas estenderam este direito também para os filhos adotivos e para os casos de guarda judicial. O art. 201, § 6º da CF88, e o art. 93-A do Decreto 3.048/99 estabelecem que o salário-maternidade é devido à segurada que adotar ou obtiver guarda judicial de criança, bem como aos filhos gerados por reprodução assistida.

Cumprir consignar que a Convenção 156 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Recomendação nº 165, indicando que todos têm direito ao bem-estar social, independente de raça, credo ou sexo, e que nenhum trabalhador deve ser excluído da cobertura da seguridade social em decorrência da atividade profissional de seu cônjuge.

Frisa-se ainda que existem precedentes administrativos do CRPS concedendo salário-maternidade para segurados em uniões homoafetivas. Em uma decisão inédita de 2012, o CRPS

concedeu salário-maternidade a um homem em união homoafetiva que adotou uma criança, baseando-se na Constituição e no ECA. A Diretoria de Benefícios do INSS publicou a Portaria nº 1.132 em maio de 2023, permitindo o pagamento do salário-maternidade para seguradas menores de 16 anos, decorrente de ação civil pública.

2.6 Salário-Maternidade em Decorrência de Aborto Espontâneo / Parto de Natimorto

Em caso de aborto não criminoso, como no aborto espontâneo, a segurada terá direito ao salário-maternidade por duas semanas, conforme art. 93, § 5º do Decreto 3.048/99. Caso ocorra o parto de natimorto, o benefício será devido pelo prazo de 120 dias, conforme art. 358 da IN 128/2022. A percepção do salário-maternidade está condicionada ao afastamento do trabalho ou da atividade desempenhada, sob pena de suspensão do benefício.

2.7 Contexto anterior ao julgamento:

A extensão do salário-maternidade e da licença-maternidade no Brasil, tanto por iniciativa legislativa ou judicial, reflete um compromisso com a proteção dos direitos sociais e a promoção da igualdade. A interpretação extensiva desses direitos busca alinhar o ordenamento jurídico com os princípios constitucionais de dignidade humana, igualdade e proteção à família. As recentes decisões judiciais e normativas já demonstram um avanço significativo na inclusão de diferentes configurações familiares e na garantia de direitos amplos e inclusivos para todos os cidadãos.

2.8 Afetação do tema:

A afetação do Tema 1.072 pelo STF, trouxe à tona a necessidade de assegurar a licença-maternidade também às mães não gestantes em uniões homoafetivas. Este reconhecimento é essencial para garantir a igualdade material e o respeito às diversas configurações familiares. No momento da afetação, se enfatizou que a Constituição de 1988 impôs ao Direito Civil a superação de uma postura patrimonialista, migrando para uma concepção que valoriza a subjetividade e a dignidade humana. Assim, a afetação desta matéria reflete a evolução da interpretação constitucional em prol da inclusão e da justiça social.

A repercussão geral do Tema 1.072 tem implicações profundas nas esferas social, jurídica e econômica. Socialmente, a extensão da licença-maternidade a todas as mães,

independentemente da gestação, reforça o reconhecimento do Estado às diversas formas de família e discute a igualdade de gênero.

3. Controvérsia Suscitada

A controvérsia do recurso extraordinário no Tema 1.072 trata da extensão do direito à licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas. A recorrida, servidora pública de um ente municipal, vive em união estável homoafetiva e realizou tratamento de fertilização *in vitro* utilizando seus próprios óvulos, resultando na gravidez de sua companheira. Esta companheira, sendo trabalhadora autônoma e sem filiação a qualquer regime de previdência, não pôde usufruir do benefício previdenciário de licença-maternidade. Para assegurar o período de convivência com a criança, a recorrida solicitou a concessão da licença-maternidade para a mãe não gestante.

O recurso extraordinário foi interposto pelo Município de São Bernardo do Campo contra decisão do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, proferida pela 1ª Vara da Fazenda Pública em 29 de maio de 2018. O acórdão concedeu à recorrida o direito à licença-maternidade pelo período de 180 dias, adotando uma interpretação extensiva com base no melhor interesse do neonato. A decisão fundamentou-se na necessidade de proteger o vínculo maternal, independentemente da gestação.

No recurso extraordinário, o Município de São Bernardo do Campo alegou a violação dos artigos 7º, XVIII, e 37, caput, da Constituição Federal de 1988, argumentando que a decisão contraria o princípio da legalidade. O município sustentou que o direito ao afastamento laboral remunerado é exclusivo da mãe gestante, pois visa garantir um período de recuperação após as alterações físicas decorrentes da gravidez e do parto. Portanto, segundo o recorrente, a extensão desse benefício à mãe não gestante seria incompatível com a letra da Constituição.

A controvérsia centra-se na interpretação constitucional do direito à licença-maternidade e sua aplicabilidade a mães não gestantes em uniões homoafetivas. A decisão da Suprema Corte no reconhecimento da repercussão geral do Tema 1.072 é crucial, pois pode estabelecer um precedente significativo na proteção dos direitos sociais e na promoção da igualdade de tratamento entre diferentes configurações familiares. A questão coloca em debate a necessidade de harmonizar a legalidade estrita com os princípios constitucionais da dignidade humana, igualdade e proteção à maternidade, considerando a pluralidade dos modelos familiares reconhecidos pela Constituição de 1988.

4. Norma Jurídica Fixada

O Supremo Tribunal Federal, concluindo o julgamento do Tema n. 1.072, firmou a seguinte tese: "A mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito ao gozo de licença-maternidade. Caso a companheira tenha utilizado o benefício, fará jus à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade", vencidos os Ministros Alexandre de Moraes, Dias Toffoli e Cármen Lúcia.

5. Ratio Decidendi

O Supremo Tribunal Federal reconheceu que a Constituição Federal de 1988 assegura a legitimidade de diversos modelos familiares, como união estável, família monoparental e união homoafetiva, com base no princípio da dignidade da pessoa humana. Esse reconhecimento se consolidou no julgamento histórico da ADI 4.227, onde o STF consagrou uma interpretação não reducionista do conceito de família, incluindo uniões homoafetivas com igual dignidade em relação às uniões heteroafetivas.

A licença-maternidade é descrita como um benefício previdenciário destinado a concretizar o direito fundamental de proteção à maternidade e à infância, conforme o artigo 6º da Constituição Federal. Este benefício visa conciliar a vida familiar com a atividade laboral da mulher, promovendo seu desenvolvimento pessoal e profissional. A convivência próxima com a genitora na primeira infância é destacada como fundamental para o desenvolvimento saudável da criança, sendo associada, em estudos, à redução da mortalidade infantil. Assim, a licença-maternidade, ao garantir esse convívio, desempenha um papel crucial na proteção integral da criança.

A análise do tema envolveu a discussão acerca da necessidade de estender o benefício a genitores em situações não previstas explicitamente na legislação. O STF, em sua jurisprudência, já estendeu a licença-maternidade a genitores adotivos, pais solteiros do sexo masculino que adotam crianças e servidoras públicas ocupantes de cargos em comissão. Essa extensão baseia-se na necessidade de assegurar a proteção integral e o melhor interesse da criança, independentemente da configuração familiar ou da presença de uma gestação prévia.

A tese é fixada a partir do reconhecimento do direito à igualdade e a não discriminação como princípios fundamentais que orientam a interpretação das normas constitucionais relativas à licença-maternidade. Pontuou-se que a Constituição Federal de 1988 garante a

universalidade da proteção à maternidade a todas as mulheres, incluindo aquelas em uniões homoafetivas e não gestantes. O STF ressaltou que a exclusão da licença-maternidade a mães não gestantes em uniões homoafetivas contraria o princípio da isonomia e a dignidade humana.

No tocante à impossibilidade de cumulatividade do benefício, a Corte esclarece que, em caso de concorrência entre mães em uma mesma família, uma deve usufruir da licença-maternidade e a outra, de um afastamento equivalente à licença-paternidade. Recentemente, o STF declarou a existência de omissão inconstitucional do Congresso Nacional quanto à regulamentação da licença-paternidade, evidenciando a necessidade de colmatar essa lacuna normativa para assegurar a proteção adequada.

Em conclusão, ao negar provimento ao recurso extraordinário, o STF fixou a tese vinculante de que a servidora pública ou trabalhadora celetista não gestante em união homoafetiva tem direito à licença-maternidade. Caso a companheira gestante tenha usufruído do benefício, a mãe não gestante terá direito a um afastamento correspondente à licença-paternidade. Essa decisão reforça o compromisso do STF com a promoção da igualdade e a proteção das diversas configurações familiares reconhecidas pela Constituição Federal.

6. Considerações sobre os Votos Vencidos

Os votos vencidos no julgamento ressaltam a complexidade do tema, considerando seu caráter subjetivo e os paradigmas dominantes. O Ministro Luiz Fux, relator, destacou que a legislação vigente não contempla explicitamente a mãe não gestante em união homoafetiva, refletindo um modelo tradicional centrado na heteroafetividade. Citou a ADI 4277/2011, que reconheceu a união homoafetiva como entidade familiar, e estudos interdisciplinares que correlacionam a licença-maternidade com a redução da mortalidade infantil.

O voto de Fux propôs que a servidora pública e a trabalhadora celetista não gestante têm direito à licença-maternidade, com a companheira gestante usufruindo do benefício análogo à licença-paternidade. Os Ministros Flávio Dino, Cristiano Zanin, André Mendonça, Nunes Marques, Edson Fachin, Gilmar Mendes e Roberto Barroso acompanharam Fux.

Entretanto, os Ministros Alexandre de Moraes, Dias Toffoli e a Ministra Cármen Lúcia divergiram. Moraes argumentou pela dupla concessão da licença-maternidade desde que haja contribuição previdenciária, citando precedentes de licença-maternidade para pais genitores monoparentais. Toffoli e Cármen Lúcia defenderam que o Estado não deve determinar quem é

pai ou mãe para o benefício, destacando que o direito de família deve refletir a pluralidade das famílias contemporâneas.

7. Reflexos na política pública de previdência social:

A decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que reconheceu o direito à licença-maternidade de uma mãe não gestante em união homoafetiva gerou um importante debate sobre a natureza e a extensão desse direito. Tradicionalmente, a licença-maternidade é concedida apenas à mãe gestante ou ao pai, em casos específicos. A decisão do STF, ao fixar a tese de que a mãe servidora ou trabalhadora não gestante em união homoafetiva tem direito à licença-maternidade, ressalta a necessidade de adaptar o entendimento jurídico às novas configurações familiares.

Embora a decisão tenha sido um avanço significativo no reconhecimento dos direitos das mães não gestantes, especialmente em uniões homoafetivas, ela também trouxe à tona a complexidade de se ajustar os conceitos normativos de família e identidade parental. Durante o julgamento, alguns ministros questionaram a adequação do conceito tradicional de família, destacando que a legislação vigente ainda se baseia em paradigmas que não refletem a diversidade das estruturas familiares contemporâneas.

A crítica central à decisão do STF reside na abordagem adotada para garantir a licença-maternidade. A corte determinou que, caso a mãe gestante tenha utilizado o benefício, a mãe não gestante terá direito à licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade. Essa interpretação pode ser vista como insuficiente, uma vez que perpetua a distinção entre os papéis parentais, ao invés de reconhecer plenamente a função materna da mãe não gestante. Além disso, essa decisão pode violar os direitos de gênero ao não tratar a mãe não gestante com a plenitude dos direitos que lhe são garantidos por seu gênero. O princípio de Yogyakarta, que preza pela igualdade e não discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero, sugere que cada indivíduo deve ser tratado conforme os direitos inerentes ao seu gênero, sem reforçar estereótipos ou preconceitos.

Do ponto de vista previdenciário, o ideal é que o direito à licença seja concedido de forma mais igualitária, sem distinções baseadas na gestação. A legislação atual, que prevê o afastamento remunerado apenas para a mãe durante 120 a 180 dias, precisa ser revisada para

incluir todas as formas de parentalidade. A concessão do benefício deveria priorizar o melhor interesse da criança, permitindo que qualquer dos pais, independente do gênero ou da relação biológica com a criança, possa usufruir plenamente da licença-maternidade.

O julgamento do STF no tema 1072 deu um passo importante ao priorizar o interesse da criança, mas ainda há necessidade de uma mudança legislativa mais abrangente. A proposta de uma licença-parental, que está sendo discutida no Congresso Nacional, é um exemplo de como a legislação pode evoluir para refletir melhor as necessidades das famílias contemporâneas. Essa proposta prevê 180 dias de licença para cada pessoa de referência da criança, permitindo uma divisão mais equitativa das responsabilidades parentais (PL 1.974/2021).

8. Considerações Finais

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que a mãe não gestante em união estável homoafetiva tem direito à licença-maternidade. Se a companheira usufruir do benefício, deve ser concedida à mãe não gestante uma licença pelo período equivalente ao da licença-paternidade.

Verifica-se que a regra da contrapartida não é absoluta, sendo afastada quando colide com os princípios da dignidade humana, isonomia e não discriminação. Exemplos disso incluem a Lei Complementar 150/2015, que reduziu a contribuição previdenciária dos empregados domésticos de 12% para 8,8%, e as extensões do salário-maternidade/licença-maternidade abordadas no contexto jurídico brasileiro.

A extensão, por analogia, da concessão da licença-maternidade à mãe biológica não gestante não colide com o princípio da precedência da fonte de custeio. Isso se deve ao fato de que a mãe biológica não gestante também contribui. No Recurso Extraordinário 576.967/PR, julgado na sessão virtual de 26 de junho a 4 de agosto de 2020, foi declarada a inconstitucionalidade formal e material apenas da incidência da contribuição previdenciária patronal sobre o salário-maternidade.

Nota-se a complexidade sobre o tema 1072, pois a lógica do julgamento transpassou o sistema legal perpassando pelos princípios, os quais permitem a possibilidade da extensão por analogia sem ferir a fonte de custeio, contudo é um tema longe de ser pacífico em decorrência da construção histórico-cultural que reverbera inconscientemente sobre arquétipos sobre a ordem de gênero e por replicar o modelo tradicional de casamento para o modelo mulher-mulher.

Além disso, é importante refletir sobre a alegação de que não cabe ao Estado dizer quem é pai e quem é mãe, conforme salientou o Ministro Dias Toffoli em seu voto. Deve-se considerar que, na relação homoafetiva, a mãe que doou o óvulo ou que participa do processo de amamentação não é "menos" mãe do que a responsável pela gestação.

9. Recomendações

Em âmbito administrativo: Para garantir a efetiva operacionalização do direito reconhecido pelo STF, recomenda-se que os órgãos responsáveis pela concessão de benefícios previdenciários e trabalhistas revisem e atualizem seus procedimentos internos para refletir a nova interpretação do direito à licença-maternidade para mães não gestantes em uniões homoafetivas.

Em âmbito legislativo: Enquanto a decisão do STF foi um marco no reconhecimento dos direitos das mães não gestantes em uniões homoafetivas, ela também revelou a necessidade urgente de uma revisão mais ampla da legislação. A implementação de uma licença-parental inclusiva, que permita a qualquer dos pais se afastar para cuidar da criança, é fundamental para garantir a proteção integral e o melhor interesse do menor. É imperativo que o legislativo atue para preencher essas lacunas e assegurar que todos os pais, independentemente de sua configuração familiar, tenham os mesmos direitos e responsabilidades na criação de seus filhos.

10. Fontes Consultadas

AMADO, Frederico, *Curso de direito e processo Previdenciário*, IN: Capítulo 8 – Benefícios e serviços Previdenciários em espécie.

BRASIL. PARECER ARESV/PGR Nº 117774/2020. Disponível em: https://www.migalhas.com.br/arquivos/2020/5/B301AC0EE82C53_manifestacaoPGR.pdf. Acesso em: 15.03.2022.

BRASIL. Lei 8.112/1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso 17.03.2024

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n. 156 Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Brasília: OIT, 1983. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm. Acesso em 16.03.2024.

STF. Tema 782 - **Possibilidade de lei instituir prazos diferenciados de licença-maternidade às servidoras gestantes e às adotantes.** Disponível <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?inciden>

[te=4482209&numeroProcesso=778889&classeProcesso=RE&numeroTema=782](https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4482209&numeroProcesso=778889&classeProcesso=RE&numeroTema=782)

Acesso 17.03.2024.

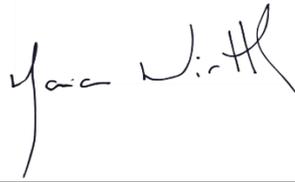
STF. Tema 622 - Prevalência da paternidade socioafetiva em detrimento da paternidade biológica. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4803092&numeroProcesso=898060&classeProcesso=RE&numeroTema=622>.

Acesso em 16.03.2024

STF. Tema 1072 - Possibilidade de concessão de licença-maternidade à mãe não gestante, em união estável homoafetiva, cuja companheira engravidou após procedimento de inseminação artificial. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5701548&numeroProcesso=1211446&classeProcesso=RE&numeroTema=1072#:~:text=Recurso%20extraordin%C3%A1rio%20em%20que%20se,artificial%20heter%C3%B3loga%2C%20gozar%20de%20licen%C3%A7a%2D>. Acesso 06.03.2024.



Maria Fernanda Wirth
Diretora Científica

Andreia Lima Cerqueira De Hamburgo
Diretora Adjunta Científica

Alessandro Cardoso Faria
Diretor Adjunto Científico
Diretor Adjunto De Previdência Do Servidor Público



IBDP20  anos
Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário