



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

**EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E DA LICENÇA
PATERNIDADE**
OS NOVOS CONCEITOS DAS RELAÇÕES FAMILIARES E O TRATO LEGAL

ORIENTANDA – ISADORA FAGUNDES DE ALMEIDA
ORIENTADORA - PROF. ^a CLÁUDIA GLÊNIA SILVA DE FREITAS

GOIÂNIA-GO
2024

ISADORA FAGUNDES DE ALMEIDA

**EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E DA LICENÇA
PATERNIDADE**

OS NOVOS CONCEITOS DAS RELAÇÕES FAMILIARES E O TRATO LEGAL

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso I, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GOIÁS).

Prof. ^a Orientadora Ma.Cláudia Glênia Silva de Freitas.

GOIÂNIA-GO

2024

ISADORA FAGUNDES DE ALMEIDA

**EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E DA LICENÇA
PATERNIDADE**

OS NOVOS CONCEITOS DAS RELAÇÕES FAMILIARES E O TRATO LEGAL

OS NOVOS CONCEITOS DAS RELAÇÕES FAMILIARES E O TRATO LEGAL

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Ma Claudia Glênia Silva de Freitas
Nota

Examinadora Convidada: Prof.^a Ma Marcia Rosana Ribeiro Cavalcanti
Nota

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	4
1.CONTEXTO HISTÓRICO DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL:	5
1.1. ANÁLISE E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL;.....	5
1.2. A REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO NO BRASIL.	6
2.A EVOLUÇÃO DO PAPEL DA MULHER E DO HOMEM EM RELAÇÃO A CRIAÇÃO DA PROLE:	8
2.1 DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO DURANTE A LICENÇA MATERNIDADE	8
2.2. BENEFÍCIOS DA LICENÇA PATERNIDADE PARA A PARTICIPAÇÃO ATIVA DOS GENITORES NOS CUIDADOS COM OS FILHOS.	9
3.AS TENDÊNCIAS INTERNACIONAIS E O DIREITO COMPARADO BUSCANDO SOLUÇÕES DO DIREITO BRASILEIRO:	9
3.1 COMPARAR A LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL COM OUTROS PAÍSES, DESTACANDO DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS.....	9
3.2 DISCUTIR O IMPACTO DESSAS POLÍTICAS NA SOCIEDADE E NA ECONOMIA.....	11
CONCLUSÃO	12
REFERÊNCIAS	14

EQUIPARAÇÃO DA LICENÇA MATERNIDADE E DA LICENÇA PATERNIDADE OS NOVOS CONCEITOS DAS RELAÇÕES FAMILIARES E O TRATO DA LEI

Isadora Fagundes de Almeida

A análise da equiparação da licença maternidade e da licença paternidade no Brasil evidenciou uma perspectiva na qual afeta a vida de inúmeras famílias. Esse estudo explorou a evolução das licenças parentais, analisando como a equiparação dessas licenças podem influenciar as dinâmicas familiares e promover uma distribuição mais equitativa das responsabilidades parentais. A pesquisa examinou legislações e propostas de lei que visam ampliar a licença paternidade, equiparando a licença maternidade e avalia os impactos sociais e econômicos dessas mudanças. Além disso, o artigo discutiu os novos conceitos da responsabilidade da prole, que incluem a maior participação de ambos os genitores no cuidado dos filhos.

Em relação a metodologia a ser utilizada Para Gomes e Santos (2013), o levantamento bibliográfico pode produzir uma visão panorâmica acerca de um objeto de estudo, mantendo diálogo entre estudos culturais, indutórios e históricos. A técnica utilizada na coleta e apreciação dos dados se deu através da leitura, triagem e fichamentos dos documentos, o que proporcionou uma exploração descritiva e hipotético-dedutiva será o uso de pesquisa bibliográfica. Conclui-se que a equiparação das licenças é um passo crucial para a promoção da igualdade de gênero e para o fortalecimento das relações familiares contemporâneas.

Palavras chaves: Equiparação. Licença. Igualdade de gênero. Novos conceitos de família.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa abordar a importância e relevância da equiparação da licença maternidade e paternidade, em linha com os novos paradigmas das relações familiares e a legislação vigente. A proposta é explorar detalhadamente como as mudanças sociais e culturais têm impactado de forma significativa as demandas pela igualdade de gênero e a necessidade urgente de uma revisão profunda das leis relacionadas à licença parental. Visto que o objetivo geral desse trabalho é esclarecer que tanto a mulher quanto o homem devem exercer o mesmo papel fundamental a partir do momento em que se tornam genitores.

A pesquisa irá abordar o contexto histórico, abordando que desde os primórdios da sociedade, já havia a presença de uma cultura em que a mulher era a única responsável pela criação dos filhos e que com o decorrer da evolução da sociedade a mulher adquiriu novas responsabilidades e que com nos novos moldes

das relações familiares, a mulher não é a mais a única responsável. Além de mostrar o cenário internacional, com as tendências adquiridas lá fora.

É necessário compreender que a igualdade de direitos entre pais e mães no período pós-natal é uma questão crucial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Sendo assim, é crucial analisar os desafios e obstáculos que cercam essa temática, levando em consideração os aspectos jurídicos, políticos, econômicos e sociais que envolvem essa discussão. Nesse contexto, torna-se imprescindível discutir as políticas públicas existentes em diferentes países, bem como os impactos dessas políticas na vida das famílias e no desenvolvimento das crianças.

A falta de igualdade na licença parental não afeta apenas a vida dos pais, mas também influencia diretamente no bem-estar dos filhos e na promoção da igualdade de oportunidades desde o início da vida. Portanto, é fundamental abordar os benefícios que uma licença parental igualitária pode trazer para a sociedade como um todo, as mudanças necessárias nas leis trabalhistas e a importância do apoio e conscientização da sociedade como um todo para a consolidação dessa igualdade.

Com base nesses aspectos, essa pesquisa partiu da necessidade de compreender a importância da equiparação da licença maternidade e paternidade, além de contribuir para uma reflexão aprofundada sobre a urgência desse debate na atualidade e as transformações necessárias para alcançar uma sociedade r e igualitária para todas as famílias.

1. CONTEXTO HISTÓRICO DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL:

1.1. ANÁLISE E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL;

Desde as sociedades primitivas, havia uma diferenciação nas tarefas destinadas aos homens e as mulheres. Na antiguidade as mulheres eram responsáveis pelas atividades agrícolas, trabalho doméstico e a criação dos filhos, enquanto o homem se preocupava com a caça e a pesca. Ainda com a chegada da Idade Média não houveram mudanças em relação aos papéis das mulheres e dos homens, no entanto, posteriormente na segunda fase da Idade Média, as mulheres passaram a ter mais papéis, assim destaca Regine Pernoud, em seu livro “O mito da Idade Média”.

Com a chegada da Revolução Industrial e o surgimento das máquinas que exigiam menos esforço físico a mulher começou a ocupar lugares nas fábricas, o que trouxe o início da presença feminina no mercado de trabalho. Assim surgiu a necessidade da criação de normas que resguardassem a proteção da mulher gestante e da criança no ambiente de trabalho, assim o Tratado de Versalhes regulamentou a proibição do trabalho no período pré e pós parto.

No Brasil, as licenças maternidade e paternidade são consideradas direitos sociais essenciais respaldados pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O objetivo principal desses direitos é garantir cuidados de saúde adequados às mulheres durante o período gestacional e pós-parto. Pretende também envolver ativamente os homens no cuidado do recém-nascido, o que os ajudaria a criar também um vínculo familiar afetivo. As licenças maternidade e paternidade no Brasil evoluíram ao longo do tempo através de sucessos e fracassos que refletem a metamorfose social, política e econômica do país em diferentes épocas.

O avanço do tempo e uma série de diferentes batalhas e movimentos sociais levaram ao reconhecimento de novos direitos relacionados à maternidade. Em 1988 com a promulgação da Constituição Federal, foi aprovada a Lei nº 14.457/22 que ampliou o período de licença para 120 dias, assim a mulher passou a poder usufruir da licença-maternidade por quatro meses sem qualquer prejuízo salarial ou de cargo. A licença paternidade ao contrário da licença de maternidade, seu desenvolvimento foi lento e menos simples. Pode ser rastreada já na década de 1943 com a legislação trabalhista no artigo 473, que beneficia o homem com licença por nascimento do filho, concedendo fatura justificada de um dia. Entretanto em 1988, com a promulgação da Carta Magna o artigo 10, § 1º, passou a regular o prazo da licença paternidade em 5 dias sem remuneração.

1.2. A REGULAMENTAÇÃO DO DIREITO NO BRASIL.

As licenças maternidade e paternidade no Brasil são reflexos de uma sociedade sexista, na qual criar os filhos era papel da mulher quase que exclusivamente. Portanto com o passar dos anos o cuidado com a prole passou a ser papel de ambos genitores.

A norma Constitucional e a CLT passou a proteger os direitos da mulher gestante e da criança. Segundo as leis a mulher que engravida não pode ser demitida e receberá o salário integralmente no período que estiver afastada, o que não ocorre com os homens. Consiste no único benefício previdenciário que não está subordinado a um teto, ou seja, a empregada irá receber a remuneração de forma integral, de acordo com o artigo 72 da Lei n.º. 8213/91.

Ficou estabelecido a licença de 120 dias para a gestante, ela poderá se afastar no 28º dia antes da data do parto, notificando a data de início ao empregador por meio de atestado médico, como está previsto no artigo 392 § 1º da CLT, além disto empresas que participam do Programa Empresa Cidadã prorroga a duração da licença maternidade por 60 dias, previsto na Lei n.º 11.770/2008. Ademais a gestante tem direito a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, de acordo com o artigo 10 do ADCT, cujo conteúdo normativo está disposto no artigo 391-A da CLT.

A Carta Magna de 1988 estabeleceu a licença paternidade, no artigo 7º, inciso XIX que prevê ao pai 5 dias de licença paternidade, podendo ser ampliados, por mais 15 dias, totalizando 20, a requerimento dos trabalhadores em empresas filiadas ao Programa Empresa Cidadã, como previsto pela Lei n.º 13.257/2016. Apesar de não se tratar de uma licença paternidade, CLT concede ao pai trabalhador um dia de folga por ocasião do nascimento do filho, para fazer o registro civil da criança

O artigo 10, § 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias estabeleceu que, até que haja regulamentação por lei, a licença paternidade será de cinco dias. Além disso, durante esse período, o dia de folga para o registro do nascimento é absorvido pela licença paternidade.

Posteriormente, foi alterado a redação do artigo 473, inciso III, da CLT, passando para sua redação os 5 dias consecutivos da licença paternidade previsto no ato das disposições constitucionais transitórias.

2. A EVOLUÇÃO DO PAPEL DA MULHER E DO HOMEM EM RELAÇÃO A CRIAÇÃO DA PROLE:

2.1 DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS MULHERES NO MERCADO DE TRABALHO DURANTE A LICENÇA MATERNIDADE

Observa-se que cada vez mais as mulheres vem tomando um espaço maior no mercado de trabalho, ainda que as mulheres tenham de forma enraizada o seu papel como cuidadora do lar e da família. Dessa forma elas vem enfrentando diversas barreiras no mercado de trabalho durante e após a licença maternidade.

Um estudo realizado pela Fundação Getúlio Vargas – (FGV) Machado Neto apontou que quase metade das mulheres que tiram licença maternidade não está mais presente no mercado de trabalho após 24 meses, padrão que se repete até mesmo 47 meses depois. Dentro desse cenário destaca-se problemas como a discriminação no local de trabalho, onde as mulheres enfrentam: o preconceito ao retornarem ao trabalho, na qual são questionadas sobre sua capacidade para enfrentar as responsabilidades maternas e profissionais; a falta de flexibilidade no trabalho; a ausência de apoio social tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele e o estigma da carreira interrompida para a licença maternidade geralmente pode ser vista de forma desfavorável, afetando as oportunidades futuras profissionais.

De modo que a criação da licença maternidade foi instituída pela Constituição Federal de 1998, para assegurar o bem estar da mãe durante o período de gestação e posteriormente o período da maternidade até a volta profissional, entretanto ela passou a impactar no histórico profissional da mulher, marcando a carreira profissional e reduzindo as chances de ascensão no mercado de trabalho.

Ainda que Cavalcanti Baía (2017), afirmam que o avanço das mulheres no mercado de trabalho modificou de forma expressiva o significado de família e a participação das mulheres como a única responsável pelos cuidados domésticos e dos cuidados com os filhos, para proteger esse direito às mulheres e conceder segurança as colaboradoras e estabilidade na volta a vida profissional os empregadores devem oferecer flexibilidade nos horários de serviço, a desconstrução de premissas culturais sobre o papel da mulher ser apenas no âmbito doméstico e sua insuficiência no papel de sua profissão.

2.2. BENEFÍCIOS DA LICENÇA PATERNIDADE PARA A PARTICIPAÇÃO ATIVA DOS GENITORES NOS CUIDADOS COM OS FILHOS.

O cenário de que o pai é o único a sustentar a prole e ausente na criação das crianças e a mãe sendo responsável pela educação das crianças já está arcaico, com as mulheres inseridas no mercado profissional, a família passou por uma mudança na qual a mãe também está inserida no mercado e o pai encontra-se presente nos cuidados com os filhos.

Sendo assim a licença paternidade é um direito que traz inúmeros benefícios, desde o apoio a mãe no pós parto ao fortalecimento dos laços familiares, reforçando que o papel do pai na vida do recém-nascido é de extrema importância.

Regulamentada na legislação brasileira, garante ao pai à licença de 5 dias a contar do nascimento do filho, com o intuito de garantir a presença do pai nos primeiros dias de vida da criança para a formação de um vínculo paternal, visa trazer a equiparação nas responsabilidades com a criança dentro da família, contribuindo para uma mudança cultural.

Dispondo-se a trazer benefícios a longo prazo e em vários aspectos, como na educação das crianças e na melhoria no ambiente de trabalho na vida pós gestação, já que ocasiona a igualdade de gênero no local de trabalho, sem discriminação, onde responsabilidades familiares tem importância independente de gênero.

Desse modo, segundo Donald. W. Winnicott afirma que o cuidado e o carinho dos pais para com os filhos são de fundamental importância e devem acontecer desde a concepção, durante o parto e no nascimento, bem como, crescer gradativamente durante a infância e adolescência, estreitando os laços entre pais e filhos.

3. AS TENDÊNCIAS INTERNACIONAIS E O DIREITO COMPARADO BUSCANDO SOLUÇÕES DO DIREITO BRASILEIRO:

3.1 COMPARAR A LICENÇA MATERNIDADE E PATERNIDADE NO BRASIL COM OUTROS PAÍSES, DESTACANDO DIFERENÇAS E SEMELHANÇAS.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotou uma Convenção à Proteção da Maternidade em 1919, com o objetivo de resguardar a saúde da mãe e do seu filho e defender a mãe de qualquer preconceito no âmbito do trabalho por sua condição de mãe.

No Brasil a licença maternidade tem duração de 120 dias e podendo ser ampliada até 180 dias por empresas com adesão ao programa “Empresa Cidadã”,

regulamentada pela Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT) e pela Constituição Federal. Durante esse período a empresa paga o benefício ao empregado, posteriormente a empresa é reembolsado pela Previdência Social (INSS).

É paga a trabalhadora que entre em um dos requisitos: possuir carteira assinada; contribuinte individual (autônoma), facultativas (estudantes) ou microempendedoras individuais (MEI); desempregadas seguradas; empregadas domésticas, trabalhadoras rurais (segurada especiais); cônjuge ou companheiro, em caso de morte da segurada. Há essas trabalhadoras que atendem o requisito receberão durante o período da licença o mesmo valor que elas recebem pela empresa. Se tratando de trabalhadoras que recebem remunerações que variam, o valor do benefício será calculado pela média das últimas 6 remunerações salariais. Além do mais é garantido a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto, contanto com o período da licença maternidade.

Apenas 34 países obedecem as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), oferecendo pelo menos 14 semanas de licença maternidade com uma remuneração não inferior a dois terços dos seus ganhos mensais no trabalho. A organização levantou dados em uma pesquisa apresentando que as melhores licenças maternidades estão na Europa. O destaque maior se encontra em países com a economia mais desenvolvida, como a Croácia que se destaca como o país com maior tempo de licença maternidade, com 410 dias, sendo por seis meses a remuneração é de 100% do salário, ainda temos como exemplos a Noruega que oferece 315 dias de benefício, neste caso fica a escolha da mulher optar por 35 semanas com remuneração de 100% salarial ou 45 semanas com salário de 80%. Por outro lado, países com baixo desenvolvimento econômico oferecem um período curto, como a Malásia e o Sudão que oferecem apenas 8 semanas de licença maternidade, entretanto Os Estados Unidos apesar de ser uma potência mundialmente, deixa a desejar nesse aspecto e oferecendo as mulheres nesse período 12 semanas sem remuneração salarial de acordo com a matéria “Quais países oferecem as licenças maiores e as menores licenças maternidade” publicada em 12 de agosto de 2015 pela BBC News Brasil

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) sustenta a ideia de que todos os pais, devem ter direito a licença paternidade, para contribuir com a equidade entre gêneros e a criação de vínculo entre pai e bebê. Um levantamento de dados realizado pela “State of the Word’s Father” 2023, coordenado pela Equimundo apresentou que

o tempo de paternidade remunerada é insignificante ainda, somente 45 países concedem 14 semanas ou mais para ambos os pais.

Já a licença paternidade no Brasil direito garantido pela Constituição Federal, assegura 5 dias corridos ao pai, podendo ser prolongados por mais 15 dias, totalizando 20 dias de licença paternidade pelas empresas que adotaram o Programa Empresa Cidadã. Em outros países como na Noruega, que oferece 15 semanas de licença ao pai com pagamento integral do salário, de acordo com Laís Alegretti da BBC News Brasil em Londres. Enquanto a Islândia oferece 90 dias e a Suécia 70 dias. Comparando um cenário internacional, o curto prazo da licença paternidade decorre do enraizamento da cultura agregada ao país e a falta do interesse público para criar uma legislação para ampliar o prazo da licença.

3.2 DISCUTIR O IMPACTO DESSAS POLÍTICAS NA SOCIEDADE E NA ECONOMIA.

A equiparação das licenças maternidade e paternidade é um tema delicado quando associada a sociedade e a economia, em virtude de uma sociedade que tem o patriarcado enraizado e que a presença da mulher no mercado de trabalho desfrutando de sua licença pós gestação seria um atraso a sua empresa empregadora.

Analisando com um olhar voltado a sociedade o equilíbrio das licenças promoveriam na sociedade a igualdade de gênero, permitindo que ambos os genitores compartilhassem as responsabilidades com os filhos, desmanchando estereótipos de gêneros, cujo o cuidado com o filho seria apenas da mãe, proporcionando também o fortalecimento dos laços familiares. Além de aumentar o bem estar familiar, visto que as responsabilidades do cuidado com a criança seriam divididas.

Enquanto para o parâmetro econômico, a equiparação das licenças promoveria uma participação maior da mulher no mercado de trabalho, devido a divisão das responsabilidades com a criança, elas poderiam usufruir de mais oportunidades dentro de sua carreira profissional, aumentando suas chances de crescimento dentro da empresa e dessa forma reduzindo a desigualdade de gênero dentro do ambiente profissional. Seguindo esse raciocínio a economista, Gabriella Chaves diz que a licença de hoje traz quase uma penalização para as mulheres que querem ser mãe.

Empresas que adotam a equiparação das licenças tendem a ter funcionários mais produtivos, de modo que apoiando os funcionários com tais responsabilidades familiares, tendem a uma produtividade maior. Diante disso, a empresa de carros Volvo Car Brasil, em 2021 adotou uma política para os funcionários que tivessem pelo menos 12 meses de trabalho, o direito de 180 dias de licença, no nascimento do filho. O gerente de produto da Volvo Car Brasil após usufruir desse período disse que foi uma experiência incrível e que dificilmente a história de uma empresa vai mudar em seis meses, só porque uma pessoa está de fora, mas que a importância do pai estar conectado com o filho e ter a segurança de estar no trabalho e saber que está tudo bem em casa não tem preço.

A equiparação dessas licenças revelaria um avanço significativo na justiça social, além da busca pela equiparação de gênero, transformando a dinâmica familiar, o mercado de trabalho e a economia. Trazendo benefícios tanto para a economia quanto para a sociedade, promovendo uma sociedade mais justa e equilibrada.

CONCLUSÃO

A análise da equiparação da licença maternidade e da paternidade no Brasil revela que é um importante avanço nas relações familiares e na legislação. A igualdade das licenças promoveria a equidade nas responsabilidades, refletindo nos novos conceitos das relações familiares.

Revelaria um marco importante na busca pela igualdade de gênero, e a valorização do papel do pai na vida da criança, reconhecendo que participação de ambos genitores é de extrema importância.

No entanto é preciso do esforço do governo garantindo normas que regulamentam a equiparação das licenças e da sociedade para garantir de forma efetiva e que ela gere a longo prazo benefícios sociais. Dessa forma é necessário que empresas e instituições adotem tais políticas, além de promover um ambiente de trabalho em que o pai seja instruído e incentivado a participação ativa na vida de seu filho, sem haver discriminações e que não acarrete reflexos em sua carreira profissional.

Diante desse cenário é imprescindível que haja uma reflexão crítica sobre a equiparação das licenças, para que assim contribua com a equiparação de gênero, dividindo as responsabilidades da criança com os genitores e assim promovendo a

partição mais ativa do pai na vida da criança. Gerando um futuro equiparado, assegurando o bem estar da família e da criança, assim como está previsto na Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

SILVA, Homero. **E Agora, Tarsila?** - Edição 2018. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais. 2018.

A primeira infância e as licenças maternidade e paternidade no Brasil, <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-primeira-infancia-e-as-licencas-maternidade-e-paternidade-no-brasil/459646844>. Acesso em: 24/04/2024

Método dedutivo, <https://fia.com.br/blog/metodo-dedutivo/> Acesso em: 27/04/2024

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 4 de abril.2024

Levantamento bibliográfico, <https://blog.metzger.com/levantamento-bibliografico/>, Acesso em 10/04/2024

Grandes nomes da ciência, <https://schapter.ufpr.br/portal/o-pais-de-gigantes/>, Acesso em: 10/04/2024

BRASIL. Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Artigos 1 a 143.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

INSTITUTO BRASILEIRO DE DIREITO DA FAMÍLIA. Licença maternidade: um paradoxo normativo. 2017