DAS QUESTÕES ATINENTES À ESTABILIDADE EMPREGATÍCIA EM DECORRÊNCIA DA MATERNIDADE E FIGURAS AFINS

QUESTIONS CONCERNING EMPLOYABLE STABILITY DUE TO MATERNITY AND RELATED FIGURES

Paloma Ferreira Trega,
Bacharel em Direito,
Faculdade Presidente Antônio Carlos, Brasil.
E-mail: phgoncalvess@outlook.com

Cleidilene Freire Souza,
Especialista em Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário.
Advogada militante,
Faculdade Presidente Antônio Carlos, Brasil.
E-mail: cleidilene@souzafreireadvogados.com.br

Adelmo Ferreira Santos,
Mestre em Ciências Contábeis pela Fucape Business School,
Faculdade Presidente Antônio Carlos, Brasil.
E-mail: adelmofsantos@gmail.com

Recebido: 20/11/2020 – Aceito: 20/11/2020

Resumo

O presente trabalho de conclusão de curso tem por finalidade promover o estudo acerca da estabilidade provisória das empregadas gestantes nas relações de emprego e as figuras consideradas afins, com apontamentos sobre a evolução histórica da legislação protetiva ao trabalho da mulher no ordenamento jurídico pátrio vigente. Através da análise de jurisprudências e doutrinas, o trabalho tem por escopo propiciar uma análise do impacto das regras de proteção para a inserção da mulher no mercado de trabalho. Almeja, ainda, elucidar que a finalidade maior do instituto é afiançar à mulher e aos seus filhos a proteção necessária durante o período de gravidez e após o parto, para que haja compatibilidade entre mulher e trabalho, sem que ela seja prejudicada profissionalmente pelo fato de tornar-se mãe, uma vez que essa proteção visa atender à função principal do direito, que

almeja uma sociedade justa e solidária, fundamentada na dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: Garantia provisória, Gestante; Discriminação.

Abstract

This paper aims to promote the study of the temporary stability of pregnant women in employment relationships and the figures considered to be related, with notes on the historical evolution of protective legislation to women's work in the current legal system. Through the analysis of jurisprudence and doctrines, the work aims to provide an analysis of the impact of protection rules for the insertion of women in the labor market. It also aims to clarify that the Institute's main purpose is to provide women and their children with the necessary protection during pregnancy and after childbirth, so that there is compatibility between women and work, without being professionally impaired by the fact that become a mother, since this protection aims to fulfill the main function of the law, which aims for a just and solidary society, based on the dignity of the human person.

Keywords: Provisional Guarantee; Pregnant; Discrimination.

1 Introdução

Na era da Revolução Industrial, o trabalho da mulher era marginalizado em meio a classe operária pois, ainda que exercessem as mesmas funções e atividades que homens, seus salários eram mais baixos pois o custo da sua mão de obra era consideravelmente menor. Com ausência da intervenção do Estado nas relações de trabalho, as mulheres não tinham nenhuma proteção ou garantias, sofriam reprimendas e discriminação, principalmente por sua condição biológica de ser mãe.

Enfrentavam a insensibilidade diante da maternidade e de todas as mudanças e adaptações que ela exige. Diante da hipossuficiência das mulheres e, principalmente, das gestantes e lactantes, começaram a surgir legislações trabalhistas, com a finalidade de proteger as mulheres no mercado de trabalho e promover melhorias a fim de erradicar a precarização da sua mão-de-obra.

As Organizações Internacionais de Trabalho, criaram os primeiros posicionamentos a respeito do trabalho da mulher grávida, que ensejou a criação e aprimoramento legal naquilo que diz respeito a maternidade. A primeira

Convenção da OIT em 1919, previa o afastamento da mulher grávida no último mês de gestação e no primeiro mês de puerpério.

Mais adiante, com a promulgação da Consolidação das Leis de Trabalho, em 01 de Maio de 1943, houve a regulamentação das relações de trabalho no Brasil e consequentemente do trabalho da mulher e o amparo a estabilidade empregatícia referente a gestação e a concessão da licença maternidade de 120 (cento e vinte dias).

Em 1988, a Constituição Federal conferiu status constitucional aos direitos da gestante, adequando-o ao princípio fundamental da Dignidade da Pessoa Humana. A partir daí, foram surgindo diversos regramentos a fim de aprimorar ainda mais a legislação e proporcionar as empregadas gestantes, melhores condições de trabalho e possibilidade de conciliar a jornada materna com a jornada empregatícia.

Neste sentido, em 2008, surgiu o Programa Empresa Cidadã, que acresce em sessenta dias a Licença Maternidade e mais quinze dias à Licença Paternidade, um benefício concedido aos empregados, cuja empresa em que trabalha seja assinante do respectivo programa.

Com a Reforma Trabalhista em 2017, foram alterados diversos pontos da CLT, inclusive, destaca-se um ponto específico que atacou devotadamente os direitos das gestantes e lactantes. Segundo a redação do art.394-A, as gestantes e lactantes só poderiam ser afastadas de trabalho em ambiente insalubre, em casos de grau mínimo ou médio, mediante atestado médico, entretanto, o Plenário do Supremo Tribunal Federal considerou inconstitucional e deu nova redação ao artigo da CLT.

Além disto, outros desdobramentos são encontrados e passíveis de discussão, como por exemplo, as questões relacionadas a empregada doméstica, que teve seus direitos referentes a maternidade equiparados aos previstos na CLT, também às questões relacionadas ao aborto espontâneo, ao Natimorto e aos casos de adoção.

Na adoção para casais homoafetivos, ainda não há normatização ou previsão legal específica, ficando a mercê dos tribunais os entendimentos a este respeito. Porém, não há decisão pacificada, fazendo com que haja diferentes decisões, umas mais e outras menos severas, o que não deixa de proporcionar um desequilíbrio e uma insegurança na relação jurídicas.

Ademais, a fim de erradicar as diferenças entre contratação de homens e mulheres, em decorrência da discriminação contra a maternidade, a Consolidação das Leis de Trabalho e os Tribunais, emitem pareceres, normas e posicionamentos, que contribuem para erradicar estas práticas na sociedade.

2 Dos direitos da gestante na legislação brasileira e direito comparado. Da evolução legislativa

O estudo do Direito do Trabalho importa em inicialmente se compreender através de uma visão holística que as relações de trabalho não se cingem tão somente a relação entre empregado e empregador. A complexidade das relações de trabalho se imiscui com a história do próprio homem, sendo certo que a proteção ao trabalho da mulher percorreu importante trajeto até chegar ao momento atual.

Ressalta-se que no curso da história mundial, o que se acreditava era que a mulher exercia papel inferior ao homem, sendo o seu trabalho, via de regra, discriminado e desvalorizado ante a crença de que sua contratação fosse menos valorizada e mais onerosa ao empregador.

O trabalho feminino foi vastamente utilizado no período da Revolução Industrial em razão de seu baixo custo e, mesmo havendo o desempenho das mesmas funções por homens e mulheres, esta recebia um salário inferior em razão da discriminação havida, sendo certo que neste período inexistia qualquer proteção em relação à trabalhadora gestante ou na fase de amamentação.

Diante das péssimas condições as quais as mulheres eram submetidas e da dificuldade havida para conciliar trabalho e família é que começaram a surgir legislações trabalhistas com o intuito de garantir direitos específicos às mulheres, protegendo o seu trabalho, sendo merecedor de destaque o papel da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

As primeiras convenções da referida agência multilateral da Organização das Nações Unidas sobre o trabalho da mulher foram as de nº 3 e nº 4, ambas de 1919, sendo que a primeira trazia regulamentação relativa ao emprego da mulher antes e depois do parto, vez que a empregada gestante não tinha nenhuma proteção.

Menciona a Convenção n° 3, de 1919 em seu Artigo 4°:

> No caso em que uma mulher se ausente do trabalho em virtude dos paragraphios (a) e (b) do artigo 3º da presente Convenção ou delle se afaste, por um periodo mais longo, depois de uma doença provada por attestado medico, como resultado da gravidez ou do parto, e que a reduza á incapacidade de voltar ao trabalho, será illegal, para o seu patrão, até que a sua ausencia tenha attingido uma duração maxima, fixada pela autoridade competente de cada paiz, notificar à sua, dispensa, durante a referida ausencia ou em uma data tal que, produzindo-se o pre-aviso expire o prazo no decurso da, ansencia acima mencionada (OIT, 1919)[1].

Já a Convenção de nº 04 é relativa ao trabalho noturno da mulher. Essa estabelece o que se entende por período noturno de um modo geral e flexibiliza a sua compreensão conforme as peculiaridades dos países, *in litteris*:

> ARTIGO 3º - Sem distincção de idade, as mulheres não poderão ser empregadas durante a noite em nenhum estabelecimento industrial publico ou privado, como tão pouco em qualquer dependencia de um desses estabelecimentos, excepção feita dos estabelecimentos onde são só empregados os membros de uma mesma familia (OIT, 1919)[2].

No Brasil, as garantias ao trabalho feminino, em primeiro momento, seguiram a OIT proibindo o trabalho noturno ou restringindo sua atuação mediante autorização do marido ou pai, o pátrio poder.

O primeiro e mais importante marco legislativo brasileiro que tinha por escopo resguardar o trabalho da mulher foi a Lei nº 1596/1917, que tratava sobre a Reorganização Sanitária do Estado de São Paulo, mas que em art. 95 previu o afastamento da mulher grávida no último mês de gestação e no primeiro mês de puerpério: “As mulheres, durante o ultimo mez de gravidez e o primeiro do puerperio, não poderão trabalhar em quaesquer estabelecimentos industriaes” (SÃO PAULO, 1917)[3].

Com a promulgação da Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, em 01 de Maio de 1943, houve a regulamentação das relações de trabalho no Brasil e,

[1] http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm
[2] http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_234871/lang--pt/index.htm
[3] http://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html

consequentemente, do trabalho da mulher, tais como, o amparo a estabilidade empregatícia e licença maternidade de 120 dias (BRASIL, 1943)[4].

Mais tarde, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7°, inciso XVIII, discriminou e confirmou diversos direitos garantidos pela CLT, *in verbis*:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
> [...]
> XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias (BRASIL, 1988)[5].

Nota-se que a Constituição Federal conferiu à empregada gestante direitos de caráter fundamental. Ademais, os direitos à gestante ao tomarem órbita constitucional, finalmente, ganharam reconhecimento da sua dignidade e humanidade, outrora mitigados pelos fragmentados dados históricos e ordenamentos arcaicos, que inferiorizavam a mão de obra feminina desvalorizando sua condição natural de maternidade, sendo que, seguindo o pensamento do filósofo Immanuel Kant, este é impossível de ser monetizado por não haver nada que lhe seja equivalente. Nesse sentido, Immanuel Kant citado por Junior Miguel Hovarth: “Uma coisa que tem preço pode ser substituída por outra que lhe seja equivalente, mas quando está acima de qualquer preço, por não haver outra que lhe seja equivalente, tem dignidade” (KANT apud HOVARTH, 2005, p. 140).

Prosseguindo-se à constante evolução legislativa dos direitos da mulher como trabalhadora, apta a resguardar os direitos da gestante no âmbito empregatício, tem-se a criação do Programa Empresa Cidadã, instituído pela Lei nº 11.770/2008. As empresas assinantes deste programa, mediante incentivo fiscal, proporcionam às suas trabalhadoras uma prorrogação de 60 dias da sua Licença-Maternidade e, 15 dias a mais na Licença Paternidade (BRASIL, 2008)[6].

Atualmente, existem mais de vinte mil companhias empresarias inscritas no Programa Empresa Cidadã em todo o território nacional, quantidade apontada segundo planilha atualizada no site da Receita Federal que aponta ainda ser

[4] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm
[5] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
[6] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm

"minoria" a quantidade de empresas que aderem a este programa que traz grande benefício à mãe, ao pai e a criança (BRASIL, 2016)[7].

Em 16 de Novembro de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, então chamada "Reforma Trabalhista", onde foram alterados pontos cruciais da CLT. Dentre eles, destaca-se a redação do art. 394-A, onde a gestante a e a lactante seriam obrigadas a apresentar atestado médico que comprovasse a sua impossibilidade de trabalhar em ambiente insalubre e, consequentemente, deixariam de receber o adicional equivalente. Em caso da não apresentação do atestado, estas poderiam trabalhar em graus mínimo e médio de insalubridade, sem prejuízo a sua remuneração (BRASIL, 2017)[8].

Entretanto, é importante registrar que em 29 de maio de 2019, o Plenário do Supremo Tribunal Federal – STF, por maioria de votos, julgou procedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade – ADI nº 5938 DF, para declarar inconstitucionais estes trechos de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT inseridos pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) que admitiam a possibilidade de trabalhadoras grávidas e lactantes desempenharem atividades insalubres dentro das mencionadas hipóteses. Para a corrente majoritária, a expressão "quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher", contida nos incisos II e III do artigo 394-A da CLT, afronta a proteção constitucional à maternidade e à criança[9].

A referida ação foi ajuizada no STF pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos e, no início da sessão foi apreciado o mérito da ação, falaram na condição de *amicus curiae* os representantes da Confederação Nacional de Saúde – CNS, pela improcedência da ação, e da Central Única dos Trabalhadores – CUT, que defendeu a inconstitucionalidade dos trechos da norma.

3 O conceito de estabilidade no direito do trabalho. Aplicação a gestante

Grosso modo, trata-se a estabilidade do "direito de não ser despedido". Por outro lado, no sentido jurídico, o presente instituto pode ser definido como o direito de o trabalhador permanecer no emprego, ainda que contra a vontade do

[7] http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes
[8] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm
[9] http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571

empregador, enquanto não haver uma causa relevante ou expressa em lei que autoriza a sua dispensa (CREMONESI; MONTEIRO, 2013).

Deste parâmetro, destaca-se que em 24 de janeiro de 1923, o Decreto nº 4.682/1923, também denominada como "Lei Eloy Chaves", que foi criada com foco nos trabalhadores ferroviários, dando origem à estabilidade empregatícia no Brasil, na era de Getúlio Vargas (BRASIL, 1923)[10]. Neste ordenamento, surgiu-se a estabilidade decenal, no sentido de que, tendo o empregado trabalhado 10 (dez) anos consecutivos e ininterruptos na mesma empresa, era assegurada a sua estabilidade. No entanto, esta estabilidade não foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988 (MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2009)[11].

Inauguraram-se também, as Caixas de Aposentadoria e Pensões custeadas pelo Estado, trabalhadores e empregadores, com o objetivo de amparar os benefícios de pensão por morte, assistência médica, aposentadoria ordinária e por invalidez. Outras normas legais também concediam estabilidade a outros tipos de trabalhadores, tal como, o Decreto nº 5.109/1926, que estendeu a estabilidade decenal aos trabalhadores marítimos (BRASIL, 1926)[12].

Mais adiante, a CLT trouxe várias figuras relativas à garantia e estabilidade empregatícia. Como é sabido, a estabilidade da gestante foi consagrada pela Consolidação das Leis de Trabalho e classificada como sendo personalíssima pois se dá em virtude do estado gravídico da mulher. Ganhou amparo no art. 10, II, b dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias de 1988, onde estipulou que a estabilidade da empregada tinha início desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto. Atualmente, também possui previsão legal no art. 391-A da CLT.

Naquilo que diz respeito a Licença Maternidade e a Estabilidade da Gestante, pode-se dizer que, enquanto a primeira, aduzindo respectivamente, é classificada como um benefício pecuniário e previdenciário com duração de 120 (cento e vinte) dias, também nomeado por salário-maternidade, o segundo, por sua vez, é uma modalidade de garantia de emprego. Esta garantia proporciona a mulher uma estabilidade diferenciada, onde tem-se a garantia do seu emprego a

[10] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm

[11] http://mps.jusbrasil.com.br/noticias/2063032/87-anos-lei-eloy-chaves-e-a-base-da-previdencia-social-brasileira

[12] http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5109-20-dezembro-1926-564656-publicacaooriginal-88603-pl.html

partir da confirmação da gravidez, até 5 (cinco) meses após o parto. Isso significa dizer que, é vedado ao empregador dispensar, sem justa causa, a empregada gestante, sob pena de reintegração ao trabalho ou indenização equivalente ao tempo de sua estabilidade.

Nessa perspectiva, a Súmula 244 do TST protege a empregada contra esta determinada prática, bem como ampara a gestante nos casos em que o empregador, apresenta o argumento sobre o possível desconhecimento do seu estado gravídico, além de estender esta proteção aos casos de contrato de trabalho por prazo determinado.

Ademais, vislumbra-se o aprimoramento legislativo em relação a proteção da mulher em seu estado gravídico que proporciona uma maior segurança e amparo jurisdicional a genitora e, consequentemente, concede a possibilidade de cuidado mais adequado a saúde e integridade da criança, que é o fator gerador da estabilidade empregatícia da gestante.

4 Da proteção a maternidade

Neste capítulo, serão abordadas as diversas figuras abrangidas nesta Tutela Legal da Maternidade, desde o estado gravídico da mulher, incluindo fase de lactação e casos de aborto e adoção, entre demais figuras a serem destacadas. A maternidade é responsável por mudanças na vida da mulher, ela proporciona uma nova fase que necessita de novos hábitos e adaptações. Em se tratando da maternidade no âmbito trabalhista, a empregada deve ser amparada.

Diante de todos os desdobramentos quanto ao período gestacional da mulher, a Proteção a Maternidade ganhou tratamento pormenorizados na Consolidação das Leis de Trabalho, entre os artigos 392 a 400, destinados, especificamente, às garantias advindas em decorrência da fase maternal da mulher (BRASIL, 1943)[13].

O art. 392 da CLT prevê 120 (cento e vinte) dias de afastamento concedidos a empregada gestante, que poderá licenciar-se no 28° (vigésimo oitavo dia) antes

[13] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

do parto, com a dilatação do lapso para repouso de até 2 (duas) semanas antes e após o parto, desde que por prescrição médica (BRASIL, 1943)[14].

Além disso, fica ainda resguardado à empregada gestante, em casos em que a sua condição de saúde exigir, que haja mudança de função e garantia de retomada a mesma, assim que retornar ao trabalho.

Entretanto, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, considerou inconstitucional pois, foi entendido, por maioria dos votos que, tal dispositivo, afronta a proteção à maternidade e à criança, referenciados na Constituição Federal. Com isso, as gestantes e lactantes devem ser afastadas de atividades insalubres, em qualquer grau, independentemente de atestado médico.

No que tange a fase de lactação, a legislação nacional destacou especial proteção. A empregada em fase de lactação, tem o direito de se afastar do trabalho insalubre além da possibilidade de reservar dois períodos durante a sua jornada de trabalho, destinados a amamentação da criança, nos primeiros 6 (seis) meses de vida, podendo efetivar-se através de acordo pessoal entre empregada e empregador. Aduz, a CLT, *in litteris*:

> Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um.
> § 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.
> § 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (BRASIL, 1943)[15].

O legislador também cuidou de abordar as situações em que há aborto espontâneo ou não criminoso, nos termos do art. 395 da CLT, que prevê o repouso de 2 (duas) semanas, comprovada necessidade mediante atestado médico. Em casos de a criança nascer sem vida ou vir a óbito por fatores do parto, o então natimorto, há uma Instrução Normativa do INSS, de n° 45 de 2010, que dá o seguinte desdobramento:

[14] Ibidem
[15] Ibidem

> Tratando-se de parto antecipado ou não, ainda que ocorra parto de natimorto, este último comprovado mediante certidão de óbito, a segurada terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos em lei, sem necessidade de avaliação médico-pericial pelo INSS (BRASIL, 2010)[16].

Apesar desta previsão Normativa do INSS apresentar a possibilidade de recebimento de Licença-Maternidade, o requisito para exercer este direito, só pode ser suprido caso o aborto ou morte do feto ocorra a partir da 23ª semana ou no 6° mês de gestação.

Já em casos de morte da genitora, o cônjuge/companheiro empregado terá direito, naquilo que couber, a licença maternidade no lapso temporal equivalente ao remanescente da ora gestante e então falecida. Esta previsão do art.392-B, da CLT, visa garantir maior benefício e melhor desenvolvimento da criança.

Em que pese a maternidade não estar conglomerada apenas sob o vínculo gestacional da mulher, o fator da adoção, também se enquadra na legislação pátria, com previsão legal no art. 392-A da CLT, que diz: "À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei" (BRASIL, 1942)[17].

Nestes casos, são aplicadas para as mães adotantes, as mesmas normas da Licença Maternidade popularmente conhecida por Licença Adotante, inclusive as regras sobre a fase de lactação. Este posicionamento visa garantir o melhor desenvolvimento da criança que, por sua vez, passa por uma fase de adaptação com uma nova família.

5 Da licença maternidade e paternidade para casais homoafetivos

A união de casais homoafetivos já foi reconhecida nacionalmente e legalmente pela Resolução Nº 175/2013 do Conselho Nacional de Justiça, que em seu artigo 1º veda a recusa dos cartórios em casos de habilitação e celebração de casamento civil ou conversão de união estável entre casais do mesmo sexo, *in verbis*: "É vedada às autoridades competentes a recusa de habilitação, celebração

[16] http://sislex.previdencia.gov.br/paginas/38/inss-pres/2010/45_1.htm
[17] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

de casamento civil ou de conversão de união estável em casamento entre pessoas de mesmo sexo" (BRASIL, 2013)[18].

Assim como as demais famílias tradicionais brasileiras, este novo formato de composição familiar, deve gozar também, dos seus direitos referentes à Maternidade. No que tange a estabilidade empregatícia destes casais, decorrentes da maternidade e seus moldes naturais ou mesmo da adoção, devem ser feitas adequações de acordo com a condição de cada composição familiar entre os casais homoafetivos.

No caso das famílias compostas por duas mulheres, onde uma delas é a mãe parturiente, ou seja, aquela cuja qual gera e dá a luz a criança, esta terá direito a Licença-Maternidade em tempo integral, previsto na CLT. Já sua companheira, também mãe da criança, se enquadra aos moldes da Licença Paternidade.

Isto porque o Tribunal de Justiça do Distrito Federal emitiu um parecer jurisprudencial, onde afirma que, se a mãe companheira gozasse do direito cedido a Tutela Legal da Maternidade, como se parturiente fosse, gozaria de um benefício simplesmente pelo fato de ser mulher. Por este pesar, a mesma se enquadraria nos ditames legais da Licença Paternidade, *in litteris*:

> PROCESSO CIVIL. APELAÇÃO CÍVEL. BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. RELAÇÃO HOMOAFETIVA. LICENÇA MATERNIDADE. IMPOSSIBILIDADE DE EXTENSÃO. 1. O intuito de se conferir a licença maternidade é possibilitar à servidora o apoio necessário para promover os cuidados de uma criança, em momentos extremamente delicados da vida, quais sejam o nascimento e a adoção. A condição de vulnerabilidade é presumida, o que acarreta o essencial amparo do Estado. 2. A extensão do auxílio maternidade, no período de 180 dias, à pessoa que não se encontra na condição de gestante ou adotante gera um descompasso inaceitável, eis que se estará concedendo um benefício a alguém pelo simples fato de ser mulher, mas que se subsume nos mesmos fundamentos lógicos e jurídicos atinentes à situação geradora da licença paternidade.3. A criação de um novo tipo de benefício pelo Poder Judiciário, com prazo diferenciado, à mulher que não se enquadra nos

[18] http://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2504

> ditames legais, ofende os princípios da legalidade, da isonomia e a tripartição de poderes. 4. Recurso desprovido[19].

Ainda em famílias compostas por um casal de mulheres, estando as duas na figura de mães adotantes, o posicionamento é de que estas devem se enquadrar nos mesmos ditames legais apontados pelo Tribunal de Justiça do Distrito Federal, onde apenas uma goza da Licença Maternidade e a outra goza da Licença Paternidade.

Mas, o Tribunal Regional Federal da 4ª (quarta) Região entende que, não há diferença entre as duas mães, mesmo que uma delas seja biológica pois, a Licença Maternidade visa o bem da criança, no entanto, não há como ter diferentes cuidados por uma mãe ou por outra, entretanto, não há que se dizer em diferença do direito entre as duas mães, além disso, acusa que, tratá-las como desiguais, fere o art.5° da Constituição Federal, *in litteris*:

> LICENÇA MATERNIDADE A MÃE ADOTANTE. 180 DIAS. TRATAMENTO IDÊNTICO ENTRE MÃE BIOLÓGICA E MÃE ADOTIVA. 1. O princípio de proteção ao menor, consagrado na Constituição Federal e no Estatuto da Criança e do Adolescente, impõem que sejam garantidos a mãe adotiva garantias e direitos idênticos assegurados a mãe biológica, visando a proteção à maternidade e à criança notadamente. 2. Não se justifica dispensar tratamento diferenciado entre mãe biológica e adotiva, na medida em que os cuidados a serem dispensados ao recém-nascido são os mesmos. A negativa de concessão de licença adotante idêntico número de dias ao previsto para licença maternidade implica discriminação, violando artigo 5° da Constituição Federal[20].

Em se tratando de casal composto por dois pais, o que se decide é pela visão análoga a do Tribunal de Justiça do Distrito Federal, onde um dos pais gozaria dos benefícios da Licença Maternidade e o outro, gozaria da licença paternidade. Neste sentido, não há consagração normativa para proteger essas famílias da discriminação asseverada da sociedade e, inclusive, de decisões

[19] DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça. APC: 20130110227074 DF 0001203-20.2013.8.07.0018. 2ª Turma Cível, Relator: Desembargador Mario Belmiro, Data de Julgamento: 04/03/2015

[20] BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. APELREEX: 50401617620144047000 PR 5040161-76.2014.404.7000. 4ª turma, Relatora: Desembargadora Vivian Josete Pantaleão Caminha, Data de Julgamento: 24/02/2015

advindas do poder judiciário que deveria promover justiça, jamais a desigualdade. Em que pese haver decisões dos tribunais neste sentido, ainda não há posicionamento pacificado e gera a emissão de decisões prejudiciais a um e benévolas a outros, o que, por sua vez, pode ser apontado como violação aos direitos fundamentais defendidos na Carta Magna.

6 Da licença maternidade. do aborto. do nascimento sem vida. da adoção

O Projeto de Lei do Senado nº 72/2017 apresenta a proposta de algumas mudanças de cunho positivo em relação a Licença Maternidade. Uma das proposições era de que, o lapso temporal de 120 (cento e vinte) dias exercido pelas mães, biológicas ou adotivas, passaria a ser de 180 (cento e oitenta dias). Esta proposta se deu pelo fato de que este benefício mais alargado, somente era concedido a algumas funcionárias públicas ou seletas empresas privadas.

:

> Art. 1º O art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:
> "Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.
> [...]
> § 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 180 (cento e oitenta) dias previstos neste artigo.
> § 4º [...]
> II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares, sendo assegurado ao pai acompanhar a mãe em, pelo menos, duas consultas ou exames médicos." (NR)
> Art. 2º Os arts. 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passam a vigorar com a seguinte redação:
> "Art. 71. O salário-maternidade é devido à segurada da Previdência Social, durante 180 (cento e oitenta) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade." (NR)
> "Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-

> maternidade pelo período de 180 (cento e oitenta) dias" (NR) (BRASIL, 2017)[21].

No corpo do texto do Projeto de Lei do Senado nº 72/2017, foi abordado sobre uma possível alteração da licença paternidade de 05 (cinco) para 20 (vinte) dias. Também é importante ressaltar quanto ao aborto espontâneo e o natimorto, importando salientar a diferença entre estas condições. O Portal da Educação, publicou um artigo, onde expressa as diferenças entre estes dois institutos, ambos concernentes ao estado maternal da mulher, que diz: "Um aborto espontâneo é a perda de um feto por causas naturais antes da 20ª semana de gestação. Um concepto natimorto é a perda de um feto por causas naturais após a 20ª semana de gestação" (PORTAL DA EDUCAÇÃO, 201-)[22].

O aludido Projeto de Lei do Senado ainda não foi aprovado e continuam a vigorar as regras previstas na Consolidação das Leis de Trabalho. Dentro da problemática a respeito do natimorto e o aborto espontâneo não criminoso, é válido destacar a discrepância do lapso temporal que vigora hoje na CLT, referente a licença maternidade frente a estes dois estados, também gestacionais, apenas com consequências finais diferentes.

Nos casos de aborto espontâneo não criminoso, a empregada terá direito ao salário maternidade correspondente a apenas 2 (duas) semanas, como previsto no Art. 93, §5°, do Decreto nº 3.048/1999, lei que regulamenta a Previdência Social. Já nos casos da perda do feto após a 20ª semana, considerado como Natimorto, a empregada terá direito a Licença-Maternidade integral, incluindo-se nesse rol, os casos em há o nascimento sem vida (BRASIL, 1999)[23].

No que concerne a maternidade e todos os seus desdobramentos, todas as mudanças que proporciona a vida da mulher, toda mãe parturiente vivencia, as adaptações e as alterações hormonais e demais aspectos provenientes do estado gravídico, não se diferem das mães cujo seu bebê nasce saudável, ou daquelas cuja seu feto nasce sem vida ou aquela mãe que sofreu aborto espontâneo, por questões biológicas de força maior. Nesta perspectiva, não haveria que se falar em

[21] http://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5201088&ts=1559244287450&disposition=inline

[22] http://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/enfermagem/aborto-espontaneo-e-concepto-natimorto/23066

[23] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm

lapsos temporais diferentes entre as mães apenas por serem vítimas de consequências distintas. Já nos casos de Licença-Maternidade por adoção ou mesmo guarda judicial, existem algumas regras específicas apresentadas pelo art. 93-A, do Decreto n.º 3.048/1999.

Nos casos onde há mãe adotante, há direito ao Salário Maternidade mas, existem alguns requisitos, tais quais como os que guardam relação com a idade do adotando onde, a depender da ocasião específica, o benefício se torna proporcional.

Ainda que a mãe biológica da criança tenha recebido o salário maternidade à sua época, o mesmo é devido a mãe adotante, independentemente. Importando ressaltar que, para a concessão do benefício do Salário Maternidade, é necessário constar o nome da mãe adotante tanto na nova Certidão de Nascimento do adotando quanto no termo de guarda e neste deve constar que a guarda tem a finalidade de adoção, vide art. 93, §1° ao §3°, do Decreto n.º 3.048/1999 (BRASIL, 1999)[24].

Quando há adoção ou guarda de mais de uma criança, há o direito de recebimento do Salário Maternidade referente a apenas uma delas, desde que a criança beneficiária seja menor de idade, muito embora o art. 98 do Regulamento da Previdência Social defende que a empregada que obtiver empregos concomitantes, tem direito ao benefício relativo a cada um deles.

Ademais, em se tratando de empresas assinantes do Programa Empresa Cidadã (Lei 1770/08), que visa elastecer o tempo de licença-maternidade para 180 (cento e oitenta) dias e a Licença Paternidade para 20 (vinte) dias, aplicam-se as mesmas regras mencionadas.

7 Das demais questões legais sobre a proteção a maternidade

Em 02 de abril de 2013, foi promulgada a Emenda Constitucional nº 72, que tratava da ampliação dos direitos inerentes aos trabalhadores domésticos, equiparando-os ao art.7º da Constituição Federal.

Em se tratando de empregada doméstica gestante, antes da aprovação da Emenda Constitucional 72/2013, na prática cotidiana, estas, geralmente, eram

[24] Ibidem

dispensadas dos seus trabalhos em virtude da situação gravídica (BRASIL, 2013)[25].

Após a Emenda, as empregadas domésticas gestantes têm maior proteção do seu trabalho, visto que seus direitos são juridicamente resguardados, devendo ser cumpridas algumas finalidades legais por parte do empregador. A empregada doméstica que estiver grávida terá direito a sua licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias e também ao benefício do salário maternidade e, ainda que o feto nascer morto, em virtude de complicações da gestação, a gestante continua com o direito ao afastamento.

Algo que diferencia os direitos inerentes ao estado gravídico das empregadas domésticas, é que, neste caso, não é o empregador quem paga a licença-maternidade no período do afastamento, devendo ele continuar a recolher normalmente os 12% referentes ao INSS da empregada. Nestes casos, a empregada doméstica é responsável por apresentar comprovação de filiação à Previdência para ter o direito ao salário-maternidade, que será baseado na sua última contribuição social (LALABEE DOMÉSTICOS, 201-)[26].

A empregada doméstica gestante, assim como uma trabalhadora celetista, tem direito a estabilidade no emprego, contados do descobrimento da gravidez até 5 meses após o parto, inclusive se a gravidez for descoberta no aviso-prévio. Em casos de dispensa da empregada doméstica e descoberta posterior de gravidez, se comprovada por atestado médico, a mesma deve ser reintegrada ao emprego, com a função de garantir a qualidade de vida de saúde ao bebê[27].

Para fins de amamentação da criança, inclusive em casos de adoção, a empregada tem os mesmos direitos previstos do art. 396 da CLT, onde poderá ter 02 (dois) descansos de meia hora cada uma, durante a sua jornada de trabalho, pelo período de 06 (seis) meses.

Quando a empregada doméstica adota uma criança, seu direito a Licença-Maternidade varia de acordo com a idade da criança adotada. O período integral da Licença, ou seja, os 120 (cento e vinte) dias, serão concedidos apenas em casos de adoção em que o adotando tenha idade máxima de 01 (um) ano. Se a criança adotada tiver entre 01 (um) a 04 (quatro) anos de idade, o período de Licença será

[25] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm
[26] http://www.lalabee.com.br/blog/direitos-da-empregada-domestica-gestante/
[27] Ibidem

de 60 (sessenta) dias e, se o adotando tiver entre 04 (quatro) a 08 (oito) anos de idade, a Licença será de 30 (trinta) dias.

Apesar de estender esse direito às trabalhadoras domésticas, ainda pairam muitas dúvidas e diferentes interpretações em relação ao pagamento devido advindo deste benefício, pois, para a concessão do mesmo, é necessária convenção coletiva com o sindicato. Como não tem sindicatos que representam essa classe, alguns empregadores usam do acordo individual com a empregada doméstica para garantir tal benefício.

As rotinas médicas das empregadas domésticas, são previstas no Art. 473, §4º, inciso II da CLT, onde a empregada pode se ausentar até 06 (seis) vezes, sem prejuízo a sua remuneração, em casos de consultas médicas relacionadas a gestação.

8 Da proibição das práticas discriminatórias

Além da discriminação social já sofrida entre mulheres e homens, onde é mitigado o respeito ao preceito constitucional de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos do art. 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988, as mulheres sofrem ainda mais discriminação, inclusive na seara trabalhista. Como força normativa para erradicar as práticas discriminativas contra o trabalho da mulher, o art. 391 da CLT, proíbe rescisão contratual em razão de matrimônio ou gravidez.

Em se tratando de proteção a maternidade, são incontáveis os empregadores que se eximem de contratar mulheres por sua condição fisiológica de ser mãe, ou exigem atestado que confirme que a mesma não está grávida, como condição para contratação. Neste sentido, o art. 373-A da CLT, traz em seu corpo normativo, texto em que veda situações discriminatórias contra o acesso da mulher no mercado de trabalho. Em especial, com a intenção de erradicar estas discriminações pré-contratuais.

Nesta toada, é permissivo que cumpra o dever legal previsto no artigo supra, que não proporcionam discriminação, mas sim, agem de forma protetiva aos preceitos constitucionais que abarcam a dignidade da pessoa humana, a gestação, ao nascituro, etc., pois são constantemente mitigados por estas práticas discriminatórias.

Visando o cumprimento do dever constitucional da proteção à maternidade, esta foi a posição adotada, pois é visivelmente inconstitucional fazer com que uma gestante, diante de todas as suas alterações biológicas e a fragilidade da fase de lactação, a trabalharem em ambientes onde ficam expostas a agentes insalubres, podendo ocasionar enfermidades ao feto, a criança e até mesmo a mãe.

9 Considerações finais

Os direitos da gestante são fruto de longa e inexorada constância de lutas pela igualdade, respeito e sensibilização para com a maternidade, além de prezar pela valorização da mulher no mercado de trabalho. O status constitucional conferido aos direitos da gestante protegem a dignidade inerente ao estado maternal e tem por finalidade erradicar práticas discriminatórias contra as empregadas.

Apesar da normatização, constitucionalização e posicionamento dos tribunais, nota-se que ainda não foram suficientes para erradicar as desigualdades existentes, inclusive entre as próprias pessoas detentoras destes direitos relacionados a maternidade, repercute-se ainda diversos pontos a serem ajustados e pacificados, para que não seja ferido o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, promovendo soluções de diferentes aspectos sobre o mesmo direito e, indiretamente, praticamente atos discriminatórios contra as empregadas ou demais figuras afins da maternidade.

Referências

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. Resolução nº 175, de 14 de maio de 2013. **Dispõe sobre a habilitação, celebração de casamento civil, ou de conversão de união estável em casamento, entre pessoas de mesmo sexo**. Disponível em: <www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2504>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923. **Crea, em cada uma das emprezas de estradas de ferro existentes no paiz, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos ernpregados**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Decreto nº 5.109 de 20 de dezembro de 1926. **Estende o regimen do decreto legislativo n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, a outras empresas**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5109-20-dezembro-1926-564656-publicacaooriginal-88603-pl.html>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013. **Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc72.htm>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Instituto Nacional do Seguro Social. Instrução Normativa nº 45, de 06 de agosto de 2010. **Dispõe sobre a administração de informações dos segurados, o reconhecimento, a manutenção e a revisão de direitos dos beneficiários da Previdência Social e disciplina o processo administrativo previdenciário no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS**. Disponível em:

<sislex.previdencia.gov.br/paginas/38/inss-pres/2010/45_1.htm>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008. **Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11770.htm>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Projeto de Lei do Senado nº 72, de 2017. **Altera os arts. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, 71 e 71-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, para majorar o prazo da licença-maternidade, de 120 para 180 dias, e permitir ao pai acompanhar a mãe do nascituro nas consultas e exames durante a gravidez**. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5201088&ts=1559244287450&disposition=inline>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Receita Federal. **Programa Empresa Cidadã**. Receita Federal, 2016. Disponível em: <http://receita.economia.gov.br/orientacao/tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada/orientacoes>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Supremo Tribunal Federal. **STF invalida norma da Reforma Trabalhista que permitia trabalho de grávidas e lactantes em atividades insalubres**. Notícias STF, 2019. Disponível em:

<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=412571>. Acesso em: 01 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 4ª Região. **APELREEX: 50401617620144047000 PR 5040161-76.2014.404.7000**. 4ª turma, Relatora: Desembargadora Vivian Josete Pantaleão Caminha, Data de Julgamento: 24/02/2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 244, Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. **Gestante. Estabilidade provisória.** Disponível em: <www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em: 01 set. 2019.

CREMONESI, André; MONTEIRO, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira. **Direito do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal de Justiça. **APC: 20130110227074 DF 0001203-20.2013.8.07.0018**. 2ª Turma Cível, Relator: Desembargador Mario Belmiro, Data de Julgamento: 04/03/2015.

HOVARTH, Junior Miguel. **Direito previdenciário**. 8 ed. São Paulo: Quartei Latin, 2010.

LALABEE DOMÉSTICOS. **Entenda quais são os direitos da empregada doméstica gestante**. Lalabee Domésticos, 201-. Disponível em: <www.lalabee.com.br/blog/direitos-da-empregada-domestica-gestante/>. Acesso em: 01 set. 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional da 3.ª Região. **RO 0010848-71.2016.5.03.0165**. 5ª Turma; Relator Convocado: Danilo Siqueira de C. Faria. Data de Julgamento: 09/03/2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3.ª Região. **RO 0011377-74.2016.5.03.0138**. 11ª Turma; Relatora: Adriana Goulart de Sena Orsini Data de Julgamento: 23/01/2018

MINISTÉRIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL. **87 anos: Lei Eloy Chaves é a base da previdência social brasileira**. Jusbrasil, 2009. Disponível em: <https://mps.jusbrasil.com.br/noticias/2063032/87-anos-lei-eloy-chaves-e-a-base-da-previdencia-social-brasileira>. Acesso em: 01 set. 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OIT. Convenção nº 03, de 29 de outubro de 1919. **Convenção relativa ao Emprego das Mulheres antes e depois do parto (Proteção à Maternidade)**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_234869/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 set. 2019.

_____. Convenção nº 04, de 29 de outubro de 1919. **Convenção relativa ao Trabalho Noturno das Mulheres**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_234871/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 01 set. 2019.

PORTAL DA EDUCAÇÃO. **Aborto espontâneo e concepto natimorto**. Portal da Educação, 201-. Disponível em: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/enfermagem/aborto-espontaneo-e-concepto-natimorto/23066>. Acesso em: 01 set. 2019.

SÃO PAULO. Lei nº 1.596, de 29 de dezembro de 1917. **Reorganisa o Serviço Sanitario do Estado**. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1917/lei-1596-29.12.1917.html>. Acesso em: 01 set. 2019.