DANMLE
Revista Científica da Faculdade Grân Tietê

TRABALHO DA MULHER CONTEMPORÂNEA: DESAFIOS E DIREITOS

Contemporary woman's work: challenges and rights

El trabajo de la mujer contemporánea: desafíos y derechos

MARIANA FERRUCCI BEGA
Professsora da Gran Tietê – Barra Bonita. Advogada, membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB-SP. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP. Pós-graduada em Processo pela PUC-MG. Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF).
Currículo Lattes: http://lattes.cnpq.br/1216582105367562

RESUMO

A cultura discriminatória em relação à mulher está arraigada desde a Antiguidade Grega e ainda deixa seus reflexos, inclusive no meio de sobrevivência da mulher: o trabalho. O presente estudo aponta os direitos conquistados das mulheres no âmbito laboral, os dados referentes à sua atual situação no mercado de trabalho e seus desafios como: remuneração inferior ao homem, dificuldade em alcançar os altos postos da carreira (glass ceiling), assédio sexual e o assédio por razão do sexo. Diante desse contexto são abordados, também, os novos rumos do trabalho da mulher trazidos pela Reforma Trabalhista e a análise de sua consonância com a Constituição Federal e Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A pesquisa tem por escopo mostrar os direitos conquistados e o que atualmente estão sendo violados. A pesquisa está apoiada em estudo descritivo, sendo desenvolvida por meio dedutivo, com ampla consulta bibliográfica.

Palavras-Chave: Trabalho da mulher. Direito do trabalho brasileiro. Direito do trabalho da mulher. Reforma Trabalhista.

Abstract

The discriminatory culture in relation to women hás been rooted since Greek antiquity and still leaves its reflexes, even in the means of survival of women: the labor. The present study points out the earned rights of women in the workplance, the data regarding their current situation in the labor market and its challenges such as: lower pay than men, difficulty in reaching the higest career positions (glass ceiling), sexual harassment and harassment because of sex. In this context, the new directions of women's work brought by the Labor Reform and the analysis of their consonance with the Federal Constitution and Conventions of the International Labor Organization (ILO) are also addressed. The research aims to show the rights won and what is currently being violated. The research is supported by a descriptive study, being developed through deductive, with wide bibliographic consultation.

Keywords: Woman work. Brasilian labor Law. Woman's labor Law. Labor Reform.

Resumen

La cultura discriminatoria em relación com las mujeres se há arraigado desde la atinguedad griega y todavia deja sus reflejos, incluso em los medios de supervivência de las mujeres: el trabajo.El presente estúdio señala los derechos ganados de las mujeres em el lugar de trabajo, datos sobre su situación actual en el mercado laboral y sus desafios, tales como: salarios más bajos que los hombres, dificultad para alcanzar altos puestos em la carrera (techo de cristal), acoso sexual y acoso por sexo. Em este contexto, también se abrodan las nuevas direcciones del trabajo de las mujeres traídas por la Reforma Laboral y el análisis de su consonancia com la Constitución Federal y los Convenios de la Organización Internacioanal del Trabajo (OIT). La investigación tiene como objetivo mostrar los drechos ganados y lo que actualmente se está violando. La investigación es apoyada por um estúdio descriptivo, desarrollado a través de deductivo, com amplia consulta bibliográfica.

Palabras clave: El trabajo de la mujer. Derecho laboral brasileño. Derecho laboral de la mujer. Reforma laboral.

1 INTRODUÇÃO

O tema da presente pesquisa tem o escopo de apresentar os direitos conquistados pelas mulheres nas relações laborais na busca da igualdade perante os homens e combate a discriminação. O estudo aponta como esses direitos são aplicados ou não na prática, inclusive com o advento da Reforma Trabalhista. O intuito é mostrar os traços históricos de discriminação da mulher e suas conquistas de direitos trabalhistas, apresentando seus reflexos no trabalho da mulher contemporânea.

Os avanços desses direitos são extremamente importantes para combater o retrocesso social e a mudança de paradigma para a igualdade de gênero, pois a discriminação de gênero no ambiente laboral e a busca de melhores condições de trabalho das mulheres são reflexos da cultura patriarcal implantada desde a Antiguidade Clássica, em que as mulheres eram privadas de estudo e executava tarefas que não exigiam elevada aculturação intelectual como a tecelagem, cuidado com a casa e filhos.

Os suportes de proteção às mulheres através dos Direitos Humanos, Convenções da OIT, da Constituição Federal e legislações esparsas se devem graças à inquietação de muitas mulheres que lutaram contra a opressão e discriminação, ceifando suas próprias vidas por essa causa.

Isto posto, o trabalho convida o leitor a refletir sobre a discriminação e igualdade de gênero da mulher no mercado de trabalho e a importância de direitos nessa esfera.

2 PANORAMA HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO INTERNACIONAL E BRASILEIRA DOS DIREITOS DAS MULHERES.

A cultura de discriminação da mulher na esfera laboral vem desde a antiguidade clássica, sendo essa ideia reproduzida no Livro V da obra A República, de Platão, em que Sócrates questiona Glauco:

> '-Sabes, de entre as ocupações humanas, alguma em que o sexo masculino não supere o feminino? Ou vamos perder tempo a falar da tecelagem ou da arte da doçaria e da culinária, nas quais parece que o sexo feminino deve prevalecer, e, quando derrotado, não há nada de mais risível?' (PLATÃO, 2006, p. 149/150).

A injustiça ocasionada pela discriminação de gênero está associada à desigualdade. Isso se denota pelos ensinamentos de Aristóteles: 'o injusto é desigual, o justo é igual' (Ética a Nicômaco, v. 6, 1131a).

A busca da igualdade de gênero, em seu sentido formal, ou seja, aquela estabelecida em norma tem sua luta travada após a Revolução Francesa. Esta trouxe a Declaração de Direitos do homem e do cidadão, cujo teor reconhece a ampla isonomia somente entre homens, afastando, dessa maneira, esse direito as mulheres. Em manifestação a essa discriminação, Marie-Olympe de Gouges redigiu a Declaração dos direitos da mulher e da cidadã (GOUGES, Olympe de). Este documento atribuía, dentre os artigos, igualdade de direito ao acesso a cargos e empregos. A ousadia de Marie-Olympe ensejou sua condenação em guilhotina, em 1793, por Luis XVI, sob acusação de contra revolucionária e desnaturada, por suas ideias igualitárias e por se opor abertamente a Robspierre.

O reacionarismo misógino da conduta de Marie-Olympe aflorou nas normas francesas, em especial nos Códigos Civil e Penal, os quais estabeleceram normas patriarcais, com influência de Napoleão, sendo inspiração aos ordenamentos jurídicos de vários países.

Em combate a isso, movimentos, em todo o mundo, garantiram de forma gradativa e modesta, alguns direitos às mulheres. Como em 1918, em que o Reino Unido adotou o 'Representation of the People Act', permitindo o voto feminino, em decorrência da morte de Emily Wilding Davison, causada por ter se jogado à frente do cavalo do Rei da Inglaterra no Derby, em 1913.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, a qual dispõe sobre a igualdade (art. II) e proibição de práticas discriminatórias (art. VII) foi um marco para a igualdade de gênero em seu sentido amplo. De modo específico, em 1979, a Organização das Nações Unidas aprovou a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, que foi promulgada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 93, de 1983 e, posteriormente, pelo Decreto n. 4.377, de 2002. Dentre as várias esferas de discriminação, a Convenção trata sobre a discriminação contra a mulher no trabalho, em seu art. 11.

No âmbito do direito do trabalho, a luta contra a discriminação no trabalho é um dos objetivos fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Declaração de Filadélfia, de 1944, em seu art II, 'a', prevê:

> 'Todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades'.

A primeira Convenção da OIT tratando da discriminação de gênero nas relações de trabalho relacionada a igualdade de remuneração é a Convenção n. 100, editada em 1951. Posteriormente, a Convenção n. 111, mais abrangente, aborda a discriminação em geral nas relações laborais.

Todos esses direitos na esfera internacional inspiraram às normas trabalhistas brasileiras a garantir direitos a igualdade e contra a discriminação da mulher.

A Constituição Federal brasileira, de 1988, dipõe sobre a igualdade em seu artigo 5º e em seu artigo 7º estabelece a 'proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei' (inciso XX) e 'proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil'.

A Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, em seu art. 5º determina a vedação da discriminação salarial, sem distinção de sexo. Além disso, o art. 372 e seguintes tratam sobre a proteção do trabalho da mulher e alguns desses dispositivos foram revogados após a promulgação da Constituição de 1988, com o objetivo de eliminar restrinções ao trabalho feminino, incompatíveis a ordem constitucional.

Com o intuito de proteger a mulher contra a discriminação nas relações de trabalho, sobretudo diante da circunstância de gravidez, a Lei n.º 9.029, de 1995, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho.

Por fim, importante destacar a Lei n.º 9.799, de 1999 que, com o objetivo de incrementar a proteção contra a discriminação em razão do gênero, alterou vários dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, por exemplo, a vedação de anúncios de emprego que fixa condições discriminatórias baseadas em critérios proibidos por lei.

Essas normas conquistadas são instrumentos para a defesa da discriminação da mulher no mercado de trabalho, para que assim ela busque a igualdade de gênero desde sempre maculada pela cultura misógina que ainda prevalece em todo o mundo.

3 ATUAL SITUAÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO

O atual quadro da mulher em busca da igualdade de gênero nas relações laborais é reflexo das condições extremamente adversas em que a mulher se encontrava quando do aparecimento do capitalismo, momento em que lhes eram reservados trabalhos menos qualificados, com salários mais baixos e realizados em ambientes insalubres.

Estudos realizados pelo Banco Mundial (BANCO MUNDIAL, 2013) apontam que a participação feminina no mercado de trabalho ocorre, em geral, com desigualdades em vários aspectos, o que revela a discriminação de gênero.

O relatório Gender at Work listou fatos globais a respeito do trabalho e condições de vida das mulheres e dentre eles apontaremos os mais relevantes para o estudo em tela. O primeiro deles revela que a

participação da força de trabalho das mulheres no mercado de trabalho estagnou, tendo havido de fato um decréscimo de 57% em 1999 para 55% em 2012.

Outra conclusão importante da pesquisa é que as mulheres ganham, em média, de 10% a 30% menos que os homens trabalhadores, demonstrando que ainda vivenciamos a herança exsurgida no início do capitalismo, da inferiorização do trabalho feminino.

No tocante a ascensão profissional da mulher, apenas em 5 dos 114 países, em relação aos quais os dados estão disponíveis, as mulheres atingiram ou ultrapassaram a paridade de gênero com homens em ocupações como legisladores, altos funcionários ou gerentes: Colômbia, Fiji, Jamaica, Lesoto e as Filipinas.

Esse fenômeno, internacionalmente conhecido, que impede a mulher de chegar até as funções mais importantes de direção no trabalho é denominado de Telhado (ou teto) de vidro (Glass ceiling). A expressão simboliza a barreira invisível, mas forte o suficiente para limitar a mulher de chegar a postos mais elevados, como por exemplo, cargo de chefia nas organizações. No Brasil, esse fenômeno é constante e a pesquisa revela que 'de cada 100 cadeiras existentes no alto escalão de empresas brasileiras listadas em bolsa de valores, apenas 8 são ocupadas por mulheres' (JORNAL ESTADÃO, 11.11.2014).

Apurou-se, ainda, que as mulheres passam pelo menos o dobro do tempo que os homens em trabalhos domésticos não remunerados. Fato também apontado nos estudos do Brasil, de que as mulheres exercem, em média, 7,5 horas a mais de trabalho que os homens, em razão da dupla jornada, qual seja: as obrigações derivadas de um contrato de trabalho tradicional e aquelas próprias da maternidade e da gestão das atividades domésticas (AGÊNCIA BRASIL, 2017).

Outros dados do Banco Mundial demonstram a dificuldade do alcance da tão almejada igualdade de gênero: um total de 128 países possui pelo menos uma diferenciação jurídica com base no sexo, o que significa que homens e mulheres não podem atuar no mundo do trabalho da mesma forma; em 54 países, as mulheres enfrentam 5 ou mais diferenças legais; de 2010 a 2012, 42 países relataram disparidades de gênero nas taxas de matrícula no ensino secundário superiores a 10%; as mulheres possuem metade da probabilidade em relação aos homens de terem empregos assalariados de tempo integral para um empregador.

A mulher da atualidade, além desses dados fornecidos do Banco Mundial, muitas vezes é submetida ao assédio sexual ou a circunstância de assédio por razão de sexo. Na primeira situação (assédio sexual), há uma conduta do superior hierárquico que expõe um caráter malicioso de ordem erótica e indesejada pela vítima, mediante palavras, chantagens, toque e até violência física, repercutindo de forma negativa no trabalho da mulher. No Brasil, o assédio sexual é considerado crime pelo Código Penal (art. 216-A) e o maior desafio para a sua configuração é conseguir prova do fato, haja vista que a maioria das vezes o assediador se vale de oportunidades discretas para se manifestar.

Em âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho, em 2013, divulgou dados fornecidos pela ONU, revelando um percentual de 40% a 50% de mulheres na União Europeia que já sofreram propostas sexuais indesejadas, contatos físicos, insinuações verbais, dentre outras formas de assédio sexual no trabalho. Nos países da Ásia e do Pacífico, essa média gira em torno de 30 a 40% (UCHÔA, Marcelo Ribeiro, 2016. p. 101).

Já o assédio por razão de sexo, não ocorre chantagem libidinosa como no caso anteriormente referido. A finalidade é intimidá-la, ofuscá-la, pela razão de ser mulher.

Segundo o Tribunal Constitucional Espanhol n. 166/1988 (LOPEZ ORTEGA, Maria Jose, 2003, p. 16):

> 'A discriminação baseada no sexo não inclui apenas os tratamentos pejorativos baseados na verificação pura e simples do sexo da pessoa lesada. Eles também incluem esses mesmos tratamentos quando se baseiam na concordância de condições ou circunstâncias que têm uma relação direta e inequívoca com o sexo da pessoa. Isso acontece com a gravidez, um elemento diferencial ou fator que, por razões óbvias, afeta exclusivamente as mulheres.'

Todos esses apontamentos sobre a realidade da mulher contemporânea revelam o quanto é desafiadora sua inserção no mercado de trabalho de forma igualitária aos homens e nos revela o quanto os direitos em busca de proteção são importantes na luta para o restabelecimento da dignidade humana da mulher, através de mecanismos e órgãos para o alcance da igualdade de gênero.

4 OS DIREITOS DA MULHER E A REFORMA TRABALHISTA.

A Lei n. 13.467, de 13.7.2017, denominada de Reforma Trabalhista, trouxe alterações significativas no cenário da mulher em suas relações de emprego, provocando um retrocesso social ao país e aos direitos

já conquistados, em algumas situações e em outras, trazendo avanços na aplicabilidade dos Direitos Humanos.

Grandes críticas foram dadas a nova redação ao art. 394-A, concernente aos direitos da gestante e lactante que exercem atividades insalubres. A lei reformista alterou o texto que estabelecia o afastamento da empregada gestante ou lactante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, enquanto durar a gestação e a lactação, devendo exercer suas atividades em local salubre.

O texto permite o afastamento imediato somente no caso de gestante que exerce atividades consideradas insalubres em grau máximo. Já para as atividades consideradas insalubres em grau médio e mínimo, a mulher será afastada se apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação. No caso da lactante, essa só será afastada da atividade insalubre, em qualquer grau, se apresentar o devido atestado médico o recomendando.

A primeira observação sobre o tema é que o médico da gestante, segundo esse novo dispositivo, responsável pela recomendação, não é médico perito do trabalho que conhece a fundo o ambiente laboral e o grau de insalubridade. Além disso, há situações em que muitas mulheres sequer sabem que exercem atividades em ambientes insalubres, o que dificulta a busca em atestado nessa circunstância.

Essa nova roupagem maculou sobremaneira os Direitos Humanos não somente das mulheres, mas dos nascituros ou recém-nascidos. Isto porque os agentes insalubres podem impactar negativamente em suas vidas. Analisando isso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT),mediante a Convenção 183, determina a necessidade de regramento cogente quanto ao trabalho da mulher, gestante ou lactante em atividades insalubres.

Outras convenções fundamentam a necessidade da proteção da saúde dos trabalhadores de forma ampla, também aplicáveis ao caso: Convenção 155, da OIT, que trata sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, ratificada pelo Brasil (Decreto n.º 1254/1994) e a Convenção n.º 161, que trata dos serviços de saúde no trabalho (ratificada pelo Brasil pelo Decreto n.º 127/1991).

Esse novo dispositivo reformista foi objeto de Ação Direita de Inconstitucionalidade n. 5938, julgada em 29.09.2019, a qual decidiu pelo reconhecimento da inconstitucionalidade dessa redação referente à gestante e lactante que laboram em ambientes insalubres:

> Ementa: direitos sociais. Reforma trabalhista. Proteção constitucional à maternidade. Proteção do mercado de trabalho da mulher. Direito à segurança no emprego. Direito à vida e à saúde da criança. Garantia contra a exposição de gestantes e lactantes a atividades insalubres. Ação Direta julgada procedente.

O parágrafo segundo do art. 394-A, dispõe que a empregada afastada de suas atividades devido ao grau de insalubridade, manterá o direito de recebimento do adicional de insalubridade que percebia antes da gravidez, preservando à gestante ou lactante o padrão remuneratório.

O parágrafo terceiro, na mesma linha de garantia da dignidade humana, determina o direito à percepção do benefício previdenciário denominado salário maternidade, quando a gestante ou lactante não puder ser substituída em local salubre na empresa ou na hipótese da mulher ser diagnosticada como gravidez de risco.

Em que pese boa a iniciativa do legislador, que vai ao encontro da Convenção Internacional 103 da OIT, o dispositivo do §3º do art. 394-A, reveste-se de vício de inconstitucionalidade ao estender o benefício do salário maternidade sem a correspondente fonte de custeio total (art. 195, §5º, CF).

O art. 396 da CLT passou a dispor a igualdade entre as mulheres e seus filhos biológicos ou advindos de adoção, ao estabelecer o direito de amamentá-los até que complete 6 meses de idade, durante a jornada de trabalho,com direito a dois descansos especiais de meia hora cada um.

O novo dispositivo no tocante a amamentação está em consonância com a Convenção n. 103, da OIT e Convenção sobre os Direitos da criança da ONU, de 1989, ratificada pelo Brasil pelo Decreto n. 99710/90 e com a Constituição Federal, em seu art. 227 e parágrafos.

O parágrafo único do art. 396 prevê na sua roupagem reformista a possibilidade de ter o período de 6 meses de amamentação dilatado, a critério da autoridade competente, quando a saúde da criança exigir.

Por fim, o §2º do art. 396 da CLT permite a flexibilização do horário para o descanso da amamentação, que será definido em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Segundo renomados juristas, esse dispositivo

visa adequar as características e peculiaridades da amamentação a realidade de cada mulher e isso só é permitido quando ela combina o horário com o seu empregador. Há situações que a mulher trabalha em grandes cidades em que o deslocamento do trabalho até a casa ou até a creche possuem distâncias que a solução mais adequada é estender o descanso de amamentação junto ao horário do almoço, o que permite a mãe trabalhadora não só o direito de amamentar, mas um maior contato com o filho (SOUZA, Rodrigo Trindade. p. 250).

5 CONCLUSÃO

O presente artigo expôs as dificuldades enfrentadas pela mulher, no âmbito laboral, desde a antiguidade clássica e traçou os marcos históricos da construção dos direitos da mulher trabalhadora. Apresentou, também, os retrocessos e avanços advindos pela Reforma Trabalhista Brasileira. Quanto aos avanços, esses são motivos de comemoração. Aos retrocessos, têm-se mecanismos para combatê-los: Convenções da OIT e a Constituição Federal, por meio de controle de constitucionalidade.

REFERÊNCIA

AGÊNCIA BRASIL. Disponível em: <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2017-03/mulheres-trabalham-75-horas-mais-que-homens-devido-dupla-jornada>. Acesso em: 26 out. 2018.

BANCO MUNDIAL. Gender at work: a companion to the world development reporto on Jobs. Disponível em: <http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/Gender/GenderAtWork_web2.pdf>. Acesso em: 29 out. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 4. ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2008.

BEGA, Mariana Ferrucci. Proteção ao Trabalho da Mulher. In Reforma Trabalhista na prática: anotada e comentada. Org. CALCINI, Ricardo, COUTINHO, Nilton Carlos de Almeida, LOPES FILHO, Abel Ferreira. Leme, SP: JH Mizuno, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil com Comentários a Lei 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Org. Trabalho da Mulher: Homenagem a Alice Monteiro de Barros. 1. ed. São Paulo: LTr, 2009.

GAZETA DO POVO. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/viver-bem/saúde-e-bem-estar/saúde/como-calcular-idade-do-bebe-prematuro/>. Acesso em: 27 de out. 2018.

GOUGES, Olympe de. Declaração dos direitos da mulher e da cidadã. 1791. Disponível em: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-anteriores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaração-dos-direitos-da-mulher-e-da-cidada-1791.html>. Acesso em: 28 de out. 2018.

LISBOA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio. Org. Reforma Trabalhista Comentada por Juízes do Trabalho: Artigo por Artigo. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

LOPEZ ORTEGA, Maria Jose. Empleo y discriminacion salarial de La mujer.In: RUI PEREZ, Esther (Coord.) Mujer y trabajo. Albacete: Bomarzo, 2003. p. 9-33.

MANRICH. Nelson. Autor Coordenador. Reforma Trabalhista: Reflexões e Críticas. 1. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MONTAL, Zélia Maria Cardoso; CARVALHO, Luciana Paula de Vaz. Org. Reforma Trabalhista em Perspectiva: Desafios e Possibilidades. 1. Ed. São Paulo: LTr, 2018.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Cooperação Judiciária Internacional no Combate à Discriminação da Mulher no Trabalho: Um Diálogo Brasil e Itália. 1 ed. São Paulo: LTr, 2016.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. Org. CLT Comentada: pelos Juízes do Trabalho da 4ª Região. 3 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2018.

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. Mulher e Mercado de Trabalho no Brasil – Um Estudo sobre Igualdade – Baseado no Modelo Normativo Espanhol. 1.ed. . São Paulo: LTr, 2016.