



## Negociação coletiva e o período de licença maternidade: estudo empírico no segmento de tecnologia da informação

*Collective bargaining and the period of  
maternity leave: empirical study in the  
information technology segment*

*La negociación colectiva y el período de  
licencia de maternidad: estudio empírico  
en el segmento de tecnologías de la  
información*

**Antonio Nunes Pereira**

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUCSP)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7994021077423539>

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9099-1415>

### RESUMO

**Introdução:** O nascimento de uma criança, direito reprodutivo constitucionalmente garantido, representa elevado custo de oportunidade e encargos maternos, especialmente nos primeiros dias de vida. Situação que pode ensejar distintas normas protetivas legais, setorialmente negociadas e incentivos governamentais no específico do quantitativo de dias de gozo. O período de licença-maternidade é, portanto, objeto de interesse da presente pesquisa que procura endereçar a investigação para um setor que possui interfaces nacionais e internacionais, além de representar o paradigma da atual economia, qual seja tecnologia da informação.

**Objetivo:** O presente artigo pretende investigar e descrever a (não)convergência entre a regulação da licença maternidade, lei trabalhista; a Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021 SP012268/2021 e a efetivação, por meio do documento Relatório de Sustentabilidade, do direito a partir da prática da empresa com liderança reconhecida no setor de Tecnologia da Informação, listada na B3, bolsa brasileira.

**Metodologia:** O estudo contemplou, em síntese, metodologia baseada em análise documental e modelo de classificação para analisar e para discutir a efetivação da norma trabalhista mais favorável à maternidade.

**Resultados:** Foram identificadas, como resultado da pesquisa, normas legais, negociais, sendo que essas apresentaram período superior ao inicialmente fixado na Consolidação das Leis do Trabalho. Foi possível identificar política pública contemporânea, associada a benefício fiscal no sentido de alongar o período de gozo da licença-maternidade.

**Conclusão:** Como achado da pesquisa, pode-se demonstrar a convergência entre a negociação coletiva e a efetivação da norma mais benéfica, favorecendo-se a política pública de proteção à maternidade para as

trabalhadoras, em específico quanto ao período superior ao determinado em texto legal.

**PALAVRAS-CHAVE:** Licença-maternidade. Negociação coletiva. Setor de tecnologia da informação.

#### ABSTRACT

**Introduction:** The birth of a child, constitutionally guaranteed reproductive right, represents a high opportunity cost and maternal burdens, especially in the early days of life. This situation may lead to different legally protective norms, sectorially negotiated, and government incentives specifically regarding the number of days off. Therefore, maternity leave is the subject of interest in this research, which aims to address the investigation towards a sector that has national and international interfaces, besides representing the paradigm of the current economy, namely information technology.

**Objective:** This article aims to investigate and describe the (non)convergence between maternity leave regulation, labor law; the Collective Labor Convention 2020/2021 SP012268/2021 and the realization, through the Sustainability Report document, of the right based on the practice of a company with recognized leadership in the Information Technology sector, listed on B3, the Brazilian stock exchange.

**Methodology:** The study included, in summary, a methodology based on documentary analysis and a classification model to analyze and discuss the implementation of the most favorable labor standard for maternity.

**Results:** Legal and contractual norms were identified as a result of the research, which presented a period superior to the initially fixed in the Consolidation of Labor Laws. It was possible to identify contemporary public policy associated with tax benefits in order to extend the maternity leave period.

**Conclusion:** As a research finding, it can be concluded that there is convergence between collective bargaining and the implementation of the most beneficial norm, favoring public policy for maternity protection for workers, specifically exceeding the period determined in legal text.

**KEYWORDS:** Collective bargaining. Maternity leave. Information technology sector.

#### RESUMEN

**Introducción:** El nacimiento de una hija o un hijo, derecho reproductivo garantizado constitucionalmente, representa un alto costo de oportunidad y cargas maternas, especialmente en los primeros días de vida. Esta situación puede llevar a diferentes normas legalmente protectoras, negociadas sectorialmente e incentivos gubernamentales específicamente con respecto al número de días libres. Por lo tanto, la licencia por maternidad es el tema



de interés en esta investigación, que tiene como objetivo abordar la investigación hacia un sector que tiene interfaces nacionales e internacionales, además de representar el paradigma de la economía actual, es decir, la tecnología de la información.

**Objetivo:** Este artículo tiene como objetivo investigar y describir la (no)convergencia entre la regulación de la licencia por maternidad, la ley laboral; la Convención Colectiva de Trabajo 2020/2021 SP012268/2021 y la realización, a través del informe de sostenibilidad, del derecho basado en la práctica de una empresa con liderazgo reconocido en el sector de Tecnología de la Información, listada en B3, la bolsa de valores brasileña.

**Metodología:** El estudio incluyó, en resumen, una metodología basada en el análisis documental y un modelo de clasificación para analizar y discutir la implementación de la norma laboral más favorable para la maternidad.

**Resultados:** Como resultado de la investigación, se identificaron normas legales y contractuales que presentaban un período superior al inicialmente establecido en la Consolidación de las Leyes del Trabajo. Fue posible identificar una política pública contemporánea asociada con beneficios fiscales para extender el período de licencia por maternidad.

**Conclusión:** Como hallazgo de la investigación, se puede concluir que existe una convergencia entre la negociación colectiva y la implementación de la norma más beneficiosa, favoreciendo la política pública de protección a la maternidad para los trabajadores, específicamente superando el período determinado en el texto legal.

**PALABRAS CLAVE:** Licencia por maternidad. Negociación colectiva. Sector de tecnología de la información.

## INTRODUÇÃO

O setor de tecnologia de informação nos Estados Unidos foi objeto de recente obra crítica com repercussão nacional e internacional. A jornalista Emily Chang tornou-se uma grande porta-voz e defensora de que a diferença entre garotos e garotas em termos de computadores refletem, essencialmente, estereótipos e socialização baseada em gênero<sup>1</sup>, transportados para as relações de trabalho. Situação que acarreta ambiente não democrático no que se refere ao desnivelamento

---

<sup>1</sup> GIDDENS, A.; SUTTON, P. W. **Conceitos essenciais em sociologia**. São Paulo: UNESP, 2017.



de poder nas companhias *high-tech* norte-americanas, caracterizando-se ambiente de trabalho sexista<sup>2</sup>.

A obra da jornalista estadunidense possui potencial inspirador para incursões na realidade das negociações coletivas no setor que contempla a indústria, e em especial, serviços de tecnologia da informação no Brasil quanto à estabilidade em caso de maternidade que, não raro, a literatura tratou como período de perdas<sup>3</sup> no que se refere à qualidade de vida da trabalhadora<sup>4</sup> e a depreciação do capital humano<sup>5</sup>.

Por sua vez, a negociação coletiva é um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil, esclarece a literatura de direito do trabalho<sup>6</sup>.

No âmbito brasileiro, e mais restritamente em São Paulo, é possível identificar que a estabilidade da mulher, especialmente no que se refere à maternidade, está presente na ordem do dia das negociações coletivas e nos seus instrumentos. O exemplo pode ser tirado da recente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT1) 2021/2022<sup>7</sup>, que traz um capítulo em específico<sup>8</sup> alcançando empregados em empresas de processamento de dados, de serviço de computação, de informática, de tecnologia da informação, desenvolvimento de programas de informática, banco

---

<sup>2</sup> CHANG, E. **Brotopia**. New York: Portfolio Penguin, 2019.

<sup>3</sup> KUNDE, S.; LOURENÇO, M. L. Motherhood Penalty: uma revisão sistemática da literatura internacional em Administração. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 23, n. 1, 2022, p. 414-431.

<sup>4</sup> MONTEIRO, P. F. H. Q.; LEMOS, A. H. C.; COSTA, A. S. M. As razões do *Opt-out*: um estudo sobre mulheres que interromperam suas carreiras em função da maternidade. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 16, n. 2, 2021, p. 134-154.

<sup>5</sup> BORJAS, G. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.

<sup>6</sup> DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

<sup>7</sup> SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDPDSP). **Convenção Coletiva de Trabalho MR066611/2021 (CCT1)**. Disponível em: <https://sindpd.org.br/sindpd/upload/midia/1641235229185.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>8</sup> SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDPDSP). **Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023**. Registrada no Ministério do Trabalho e Emprego em 22/12/2021. Disponível em: <http://www.seprosp.org.br/wp-content/uploads/2015/09/ICRegistrado214330772.pdf>. Acesso em: 10 mar 2024. Cláusula 2, p. 1.



de dados, assessoria, consultoria, produtores e licenciadores de software, *ecommerce* e serviços de informática em geral.

Em linha com essa perspectiva, autoras brasileiras pontuaram que a negociação coletiva é elemento que favorece o trabalho da mulher. Isto porque a negociação coletiva cria o ambiente propício para discussão e regulação dos problemas referentes às relações de trabalho na perspectiva de gênero<sup>9</sup>.

Em tempos de crescente inserção feminina e indicadores desiguais quanto ao desemprego<sup>10</sup> e a redução do número de filhos por mulher de 2,08 para 1,56<sup>11</sup> é esperada maior atenção a um tema com impacto não apenas na manutenção do sistema de bem-estar social brasileiro, mas sobretudo para a taxa de retenção das futuras mães pelas companhias de tecnologia de informação, que potencialmente foram fortemente impactadas no que se refere à manutenção de emprego e da integridade com a Pandemia do COVID-19<sup>12</sup>.

No contexto de maior restrição à empregabilidade feminina, história recente de 2021, questiona-se: “As práticas das empresas de uma das maiores companhias brasileiras de tecnologia da informação do mundo estão convergentes nos seus termos quantitativos com a CCT SP012268/2021 e refletem sua preocupação com a garantia de emprego das mulheres?”

A partir da premissa que a empresa líder influencia as demais, o presente estudo procura avaliar em qual medida o setor de tecnologia de informação, no

---

<sup>9</sup> SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos avançados**, 17 (49), 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/DhkZjsm6RhFmVgB4kW93DJz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>10</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=35504&t=destaques>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>11</sup> SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SEADE). **Entre 2000 e 2020, o número médio de filhos passou de 2,08 filhos por mulher para 1,56**. São Paulo, 16 de set. de 2021. Disponível em: <https://www.seade.gov.br/entre-2000-e-2020-o-numero-medio-de-filhos-passou-de-208-filhos-por-mulher-para-156>. Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>12</sup> LUNA, C. P.; SILVA, R. O.; BARROS, D. F. COVID-19 como uma questão de gênero no mercado: uma chamada para ação contra a vulnerabilidade? **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 3, 2022, p. 369-386.



segmento de serviços, tem promovido negociações coletivas atendendo as demandas de empregadas-mães no contexto de cotejamento com a perspectiva de Emily Chang<sup>13</sup> que trata, nos Estados Unidos, com atributo restritivo à permanência da mulher nos mercados *high-tech* do Vale do Silício.

O presente estudo foi elaborado no paradigma pós-positivista<sup>14</sup>, e utiliza abordagens da teoria cibernética<sup>15</sup> e da sinalização<sup>16</sup>.

O objetivo principal do artigo é avaliar até que ponto há convergência entre o legislado, o negociado e o efetivado em um contexto específico, qual seja, o setor de tecnologia da informação no Brasil a partir de uma das companhias líderes.

O artigo está estruturado da seguinte forma: além da introdução, há uma parte de desenvolvimento, seguida de conclusões e referências. Importante mencionar que a seção de desenvolvimento foi dividida entre o embasamento teórico, que traz pesquisas anteriores, conceitos e doutrinas relacionadas e é seguida de um modelo pré-operacional para discussão e análise. Ao final são apresentadas as considerações finais e (de)limitações com o oferecimento de sugestão para futuras pesquisas.

## DESENVOLVIMENTO

### 1.1 Embasamento teórico

A presente pesquisa contemplará a análise da negociação coletiva no contexto da estabilidade da mulher. Para tanto, optou-se para fins de embasamento teórico, apresentação dos termos e breve descrição de pesquisas anteriores que trataram sobre o tema.

---

<sup>13</sup> CHANG, E. *Brotopia*. New York: Portfolio Penguin, 2019.

<sup>14</sup> WISKER, G. *The postgraduate research handbook*. 2nd ed. London: Palgrave Macmillan, 2008.

<sup>15</sup> MORGAN, G. *Images of organization*. Thousands Oaks, 2007.

<sup>16</sup> VERRECCHIA, R. Essays on Disclosure. *Journal of Accounting and Economics*, 32, 2001, pp. 97-180.



A negociação coletiva é considerada autocompositiva e essencial no direito do trabalho e na gestão das relações de trabalho. Sua característica distintiva é ser democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos. Os instrumentos fins da negociação coletiva são a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo do trabalho<sup>17</sup>. Em perspectiva similar: “Reside a negociação coletiva na essência do Direito do Trabalho, sendo insubstituível em seu papel de pacificação das relações sociais e de emancipação das relações de trabalho”<sup>18</sup>.

A partir da definição que consta do art. 611, *caput* da CLT, Delgado<sup>19</sup> ensina que a convenção coletiva de trabalho é entabulada por entidades sindicais, quer a dos empregados, quanto a dos empregadores. As convenções coletivas, embora de origem privada, criam regras jurídicas (normas autônomas), isto é, preceitos gerais, abstratos e impessoais dirigidos a normatizar, sendo lei em sentido material. Sua abrangência contempla todas as empresas e respectivos empregados das respectivas categorias econômicas e sociais e do ponto de vista formal são acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais, sendo negócios jurídicos privados bilaterais ou plurilaterais.

Esclarecido o conceito de convenção coletiva e negociação coletiva, cumpre ressaltar a razão de serem instrumentos de solução de conflitos e garantidores de direitos quanto à estabilidade da mãe. Esta última, que passa a depender de uma ampla rede de apoio familiar, nem sempre disponível<sup>20</sup>. Nesse contexto, as empresas que oferecem benefícios adicionais para essas profissionais podem, no contexto da negociação coletiva, promover maior retenção de talentos estratégicos, gerando benefício tanto para empregadas quanto para as empresas.

---

<sup>17</sup> DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

<sup>18</sup> SILVA, H. B. *Direito do trabalho aplicado*. vol. 1. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021, p. 413.

<sup>19</sup> DELGADO, M. G. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019, p. 165-166.

<sup>20</sup> MONTEIRO, P. F. H. Q.; LEMOS, A. H. C.; COSTA, A. S. M. As razões do *Opt-out*: um estudo sobre mulheres que interromperam suas carreiras em função da maternidade. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, v. 16, n. 2, p. 134-154, 2021.





Pesquisadoras brasileiras defendem que a negociação coletiva, ao criar um ambiente favorável de discussão e regulação de problemas das relações de trabalho, favorece a proteção e a garantia do trabalho da mulher e mãe com os significados e encargos decorrentes<sup>21</sup>. Donas de casa e mães que trabalham cuidam gratuitamente, ainda que parcialmente, e esse trabalho no aconchego do lar não é escolhido, mas entendido socialmente como atribuição natural. A divisão sexual do trabalho<sup>22</sup> se dá desde a mais tenra idade, e os brinquedos que a menina<sup>23</sup> recebe já a socializam para atividade doméstica.

Em reconhecimento ao trabalho e à relevância social da maternidade, ela é um direito previsto constitucionalmente, art. 6º. e art. 201 da Constituição Federal<sup>24</sup>.

Entretanto, o art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dá a tônica de proteção, em bases quantitativas a saber: “Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário”<sup>25</sup>.

Mais recentemente a CLT pós Reforma Trabalhista, que procurou reforçar o princípio do negociado sobre o legislado, confirmou o caráter protetivo e constitucional da estabilidade materna, especialmente por ter vedado a disposição do direito:

---

<sup>21</sup> SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos avançados**, 17 (49), 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/DhkZjsm6RhFmVgB4kW93DJz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>22</sup> GIDDENS, A.; SUTTON, P. W. **Conceitos essenciais em sociologia**. São Paulo: UNESP, 2017.

<sup>23</sup> SOUZA, S. F. Educação, trabalho e socialização de gênero. **Educação & Linguagem**, Ano 11, n. 18, jul-dez 2008, p. 170-185.

<sup>24</sup> BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Planalto. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/legislacao/constituicao-federalf>. Acesso em: 20 jan. 2023.

<sup>25</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 10. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 jan. 2023.





Art. 611-B Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de **cento e vinte dias**, grifo nosso)<sup>26</sup>.

Retoma-se pesquisa sobre o tema, cumpre retomar publicação seminal e de interesse integrador da presente pesquisa. Após análise de mais de 94 documentos entre 1996 a 2000 e traçaram em síntese; quadro esse que de interesse para a presente pesquisa:

Aproximadamente 60% das categorias que **preveem** essa estabilidade em seus contratos **reafirmam as disposições legais** com relação a sua duração, ou seja, de **cinco meses após o parto**. Os outros 40% ampliam o prazo previsto em lei em períodos que variam de trinta a 120 dias<sup>27</sup>, (**grifos nossos**).

Passados 20 (vinte) anos do referido estudo, a presente pesquisa procura avaliar em qual grupo de empresas estará a maior empresa de serviços de tecnologia da informação e comunicação listada na B3, se no grupo que pratica o legislador, considerado o patamar mínimo, ou o negociado, conforme a CCT.

Importante mencionar que uma política pública de favorecimento à licença maternidade pode contrastar com a ciência econômica na medida. Ao passo que se permite uma melhor conciliação da carreira profissional e os encargos de uma mãe recente, é esperado que ocorra descontinuidade na oferta do trabalho das mulheres durante o ciclo de vida gera um hiato salarial de gênero por homens que adquirem mais capital humano, enquanto elas depreciam seu capital<sup>28</sup>.

---

<sup>26</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1o. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 jan. 2023.

<sup>27</sup> SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos avançados**, 17 (49), 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/DhkZjsm6RhFmVgB4kW93DJz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>28</sup> BORJAS, G. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012, p. 434-435.



Abordagem que fica mitigada, especialmente em determinadas regiões do Brasil, na medida em que há uma redução na taxa de natalidade<sup>29</sup>, reduzindo-se, por exemplo, não somente a frequência, mas o período de interrupção da oferta de trabalho feminino.

Complementa, ainda, o presente embasamento teórico, a cibernética. Sob a perspectiva de teoria organizacional, também aplicável a fenômenos do direito, a presente pesquisa procura utilizar a abordagem cibernética, que é uma ciência interdisciplinar centrada no estudo da informação, comunicação e controle. Há, portanto, a ideia central da capacidade de um sistema assumir um comportamento autorregulado a depender de troca de informações<sup>30</sup>.

A teoria cibernética, mais conhecida como sistêmica, não é totalmente desconhecida no direito. Onde se têm atualmente não somente aplicações na fabricação do direito<sup>31</sup>, com aplicação da teoria ator rede, mas principalmente por que, no presente trabalho tem-se: “O direito é mantido como sistema autopoiético e operativamente fechado. [...] o direito não é indiferente para consigo”<sup>32</sup>.

No que se refere à teoria da sinalização, é necessário buscar algumas questões associadas ao voluntarismo no compartilhamento de informações. Em breves palavras, um agente econômico ao compartilhar voluntariamente uma informação com o seu meio em busca de um benefício privado ou escolha, podendo ser considerado um tipo especial de jogo de sinalização<sup>33</sup>.

No contexto do presente trabalho, propõe-se a síntese do embasamento teórico, defendendo-se que o reporte da informação sobre estabilidade-mãe possui

---

<sup>29</sup> SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SEADE). Entre 2000 e 2020, o número médio de filhos passou de 2,08 filhos por mulher para 1,56. São Paulo, 16 de set. de 2021. Disponível em: <https://www.seade.gov.br/entre-2000-e-2020-o-numero-medio-de-filhos-passou-de-208-filhos-por-mulher-para-156>. Acesso em: 15 nov. 2023.

<sup>30</sup> MORGAN, G. *Images of organization*. Thousands Oaks, 2007.

<sup>31</sup> LATOUR, B. *A fabricação do direito*. São Paulo: Unesp, 2019.

<sup>32</sup> LUHMANN, N. *O direito da sociedade*. São Paulo: Martins Fontes, 2016, p. 153.

<sup>33</sup> VERRECCHIA, R. Essays on Disclosure. *Journal of Accounting and Economics*, 32, 2001, pp. 97-180.



atributos de caráter mais associado às teorias, sendo oportuno a proposição de um modelo de análise baseado em classificação, descrito a seguir.

## 1.2 Metodologia

Nesse momento, para fechar o embasamento conceitual, cumpre elaborar um mapa representativo.

Optou-se pela criação de um modelo quantitativo de classificação do direito indisponível (MEDI). No modelo, a norma construal jurídica efetivada SED 3 é influenciada pelo Sinal da Autoridade Regulatória (SAR1) e pelo Sinal dos Agentes Negociadores (SAR2) e um Ruído/Erro que pode ocorrer em relação ao Sinal de Efetivação do Direito entre os Atores (SAR3). Este é minimizado sob a regra supremacia do regulado sobre o legislado. Tome-se, por hipótese, que não houvesse período de licença maternidade (0 dias) e na medida que este período aumenta é possível deflagrar um cenário do impacto da negociação coletiva que pode garantir norma mais benéfica ao prescrito na lei.

	MEDI			
SAR1 - Sinal da Autoridade Regulatória (Regulado)	0.....	A.....	D.....	G
SAN 2 – Sinal dos Agentes Negociadores (Sindicatos Obreiro x Empresarial)	0.....	B.....	E.....	H ∞
SAR 3 = Sinal de Efetivação do Direito (1+2+Ruído) - Documento Atores	0.....	C.....	F.....	I

Quadro 1: Configuração Geral Parametrização

	MEDI
SAR1 - Sinal da Autoridade Regulatória - Legislado	0
SAN 2 - Sinal dos Agentes Negociadores - Contrato Coletivo	0
SAR 3 = Sinal de Efetivação do Direito (1+2+Ruído) - Contrato Empresa-Empregado	0

Quadro 2: Posição J -Configuração do Sistema no Início.

Como ponto inicial do sistema, consideram-se todas as variáveis 1, 2, 3 com valor atribuído 0. Os sinais são resultados dos agentes do sistema e podem gerar uma variável 0 até infinito que quantifica o direito envolvido. Como a norma jurídica é dada pelas partes que consideram a sinalização da autoridade, o erro é zero.



Esclarece-se que a sinalização 0 não quer dizer ausência absoluta do direito, mas tão somente ausência de sinalização.

A metodologia do presente estudo é descritiva documental, numa perspectiva pós-positivista<sup>34</sup>. A pesquisa descritiva objetiva encontrar e entender um pouco mais sobre o fenômeno e capturar informações em detalhes. Adicionalmente esclarece que a pesquisa documental é utilizada por cientistas ligados às humanidades para resgatar o seu sentido no contexto histórico. No que se refere à pesquisa pós-positivista, a presente pesquisa possui os atributos de uso de pequena amostra, utilizando dados quantitativos e qualitativos. Esclarece-se a escolha da companhia líder no setor por, supostamente, influenciar as relações de trabalho não apenas na indústria em específico. A seleção caracteriza-se com isenção e total autonomia da autoria no que se refere às relações contratuais com o setor ou a empresa selecionada para estudo, garantindo-se objetividade na análise.

Os documentos analisados são a CCT1 e o Relatório de Sustentabilidade, Relato Integrado, da maior empresa de Serviços de tecnologia da informação, qual seja a Totvs. Dentro da perspectiva de que a empresa líder antecipa e influencia boas práticas nas demais. A referência temporal foi do ano de 2021.

### 1.3 Análise e Discussão dos Resultados

O primeiro documento a ser analisado é a CCT1<sup>35</sup>. Cumpre trazer breves considerações sobre os atores no processo. São atores negociadores: Sindicato das Empresas de Processamento de Dados e Serviços de Informática do Estado de São Paulo (SEPROSP) e o Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo (SINDPSP).

---

<sup>34</sup> WISKER, G. **The postgraduate research handbook**. 2nd ed. London: Palgrave Macmillan, 2008.

<sup>35</sup> SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDPDSP). **Convenção Coletiva de Trabalho MR066611/2021 (CCT1)**. Disponível em: <https://sindpd.org.br/sindpd/upload/midia/1641235229185.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2023.



O SINDPSP foi fundado em 1984, possui 150 mil trabalhadores associados, sendo o maior representante sindical da categoria em todo o País. Possui diretorias regionais nas seguintes cidades: Araçatuba, Araraquara, Bauru, Campinas, Jundiaí, Presidente Prudente, Ribeirão Preto, Santos, São José dos Campos, São José do Rio Preto e Sorocaba<sup>36</sup>.

Por sua vez o SEPROSP congrega mais de 45.000 empresas (micro, pequenas, médias e grandes). Inicialmente se dedicava apenas ao processamento de dados, mas em 1989 incorporou a abrangência dos serviços de informática, sendo o único sindicato patronal que representa os setores classificados no CNAE 2.0<sup>37</sup>.

A empresa Totvs, objeto do presente estudo, é a maior companhia de serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação da B3. Sendo seu valor de mercado superior a R\$ 9,0 bilhões de reais. Conta atualmente com mais de 9.000 empregados, atendendo mercados brasileiro e internacional<sup>38</sup>.

Um ator relevante no processo é a autoridade regulatória, sendo a República Federativa do Brasil, cuja descrição é limitada aos seus instrumentos legais no presente trabalho.

No que se refere a CCT1<sup>39</sup> é possível resgatar do parágrafo 1º. da cláusula trigésima primeira - garantia de emprego à gestante ou adotante:

O prazo de licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias.

---

<sup>36</sup> SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDPDSP). **Convenção Coletiva de Trabalho MR066611/2021 (CCT1)**. Disponível em: <https://sindpd.org.br/sindpd/upload/midia/1641235229185.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>37</sup> SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Quem somos?** Disponível em: <http://www.seprosp.org.br/wp-content/uploads/2015/09/Servicos-SEPROSP.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>38</sup> TOTVS. **Relato Integrado 2021**. Disponível em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/d3be5d49-62e7-4def-a3e1-ab25ff09f153/f96fd61b-246c-5a75-777c-b4571e100883?origin=1>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>39</sup> SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDPDSP). **Convenção Coletiva de Trabalho MR066611/2021 (CCT1)**. Disponível em: <https://sindpd.org.br/sindpd/upload/midia/1641235229185.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2023.



Parágrafo 2º. O SEPROSP e o SINDPD recomendam às Empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** a adoção da **LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS**, de que trata a Lei no. 11.770 de 9 de setembro de 2008, que instituiu o Programa Empresa Cidadã<sup>40</sup>, (grifou-se).

Verifica-se, portanto, que a negociação coletiva trouxe uma recomendação, sinalizando que as empresas pactuassem o direito à licença maternidade em 180 dias em linha com o programa governamental específico<sup>41</sup>.

No que se refere à informação da empresa, obtém-se que a prática foi influenciada pelo Programa Empresa Cidadã. De acordo com o documento:

A TOTVS faz parte do programa Empresa Cidadã, do governo federal, por meio do qual as companhias oferecem licença-maternidade ampliada, de seis meses (ante **quatro meses**, (SIC) de acordo com a legislação), e licença-paternidade estendida para 20 dias (ante cinco dias, conforme estabelece a legislação), (grifou-se).

Nada obstante, a informação de que a licença-maternidade é de 120 dias, fica evidenciado que a empresa selecionada adotou 180 dias, prescrita na CCT1.

Cumprе destacar que ocorreu também um incentivo tributário<sup>42</sup> e procedimentos administrativos<sup>43</sup> associados à prorrogação que pode ser um outro

---

<sup>40</sup> SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDPDSP). **Convenção Coletiva de Trabalho MR066611/2021 (CCT1)**. Disponível em: <https://sindpd.org.br/sindpd/upload/midia/1641235229185.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>41</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009. Regulamenta a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade, no tocante a empregadas de pessoas jurídicas. **Diário Oficial da União**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm). Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>42</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 10.854, de 10 de novembro de 2021. Brasília. DF. Planalto. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. **Diário Oficial da União**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10854.htm#art187](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10854.htm#art187). Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>43</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. Planalto. Regulamenta a tributação, a fiscalização, a arrecadação e a administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza. **Diário Oficial da União**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9580.htm#art648](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9580.htm#art648). Acesso em: 21 jan. 2023.



aspecto ainda que não discricionário, importante para fins de decisão da prorrogação da licença-maternidade. Embora seja uma lei de 2009 que instituiu o Programa Empresa Cidadã, a empresa aderiu ao Programa Empresa Cidadã em 05/02/2019, conforme informações disponíveis na Secretaria da Receita Federal<sup>44</sup> por meio de suas subsidiárias: Totvs Serviços Ltda., Totvs Tecnologia em Software de Gestão Ltda., Totvs Hospitality Ltda., Totvs Reservas Ltda., Totvs S.A., Totvs Large Enterprise Tecnologia S/A.

Realizada a incursão documental, vale o retorno ao modelo pré-operacional. Ao atualizar as variáveis, tem-se:

	MEDI.E	
SAR1 - Sinal da Autoridade Regulatória (Regulado)	120 dias	
SAN 2 - Sinal dos Agentes Negociadores (Sindicatos Obreiro x Empresarial)		180 dias
SAR 3 = Sinal de Efetivação do Direito (1+2+Ruído)		180 dias

Quadro 3: Posição E - Contratação Alinhada à Convenção Coletiva e Superior ao Legislado.

Verifica-se que no modelo pré-operacional ocorreu uma Efetivação Contratual Individual convergente, uma vez que a convenção coletiva, CCT1, ampliou o direito da licença maternidade ao inicialmente legislado pela CLT, favorecendo-se a trabalhadora gestante.

Cumpra então resgatar o estudo que motivou a presente pesquisa e viabiliza a categorização da empresa estudada no grupo de empresa que amplia o prazo da licença maternidade:

Aproximadamente 60% das categorias que **preveem** essa estabilidade em seus contratos **reafirmam as disposições legais** com relação a sua duração, ou seja, de **cinco meses após o parto**. Os outros 40% ampliam o prazo previsto em lei em períodos que variam de trinta a 120 dias<sup>45</sup>.

<sup>44</sup> RECEITA FEDERAL. Programa Empresa Cidadã. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>45</sup> SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos avançados**, 17 (49), 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/DhkZjsm6RhFmVgB4kW93DJz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2023.





O presente estudo informa, portanto, que a empresa analisada se encontra em um grupo de empresas que ampliaram a licença maternidade, em aderência à negociação coletiva, considerada norma mais benéfica à empregada gestante, no período analisado, qual seja 2021, cotejando-se e convergindo-se com estudo anterior<sup>46</sup>.

Esse movimento pode ser considerado uma evolução a partir da negociação coletiva que procurou privilegiar a maternidade, ficando também evidente um incentivo tributário e de sinalização associado, corroborando-se parcialmente a literatura utilizada no estudo<sup>47</sup>.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A construção de um sistema de relações trabalhistas que combata o sexismo, evidenciado em outros mercados e em determinadas indústrias, a exemplo da história recente do setor de tecnologia estadunidense, deve ser uma agenda dos sindicatos, empresas, estado regulador e a sociedade em consórcio.

O presente estudo objetivou investigar como está a efetivação da licença maternidade, com foco no seu prazo de estabilidade, qual seja 120 dias, nos termos da CLT, tendo como parâmetro estudos anteriores que demonstram a negociação coletiva como importante elemento efetivador de direitos e emancipação das relações laborais.

Pode-se defender que a prática da empresa selecionada, brasileira de tecnologia de informação, apresentou-se convergente em termos quantitativos com a CCT SP012268/2021, refletindo sua preocupação e engajamento com a

---

<sup>46</sup> SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. *Estudos avançados*, 17 (49), 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/DhkZjsm6RhFmVgB4kW93DJz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2023.

<sup>47</sup> VERRECCHIA, R. Essays on Disclosure. *Journal of Accounting and Economics*, 32, 2001, pp. 97-180.



empregabilidade das empregadas gestantes no contexto das relações de trabalho no Brasil, que contou inclusive com benefícios tributários.

No modelo explicativo criado, foi possível observar que ocorreu a Posição E, Efetivação Negociação Superior ao Legislativo, uma vez que o legislativo apresenta o comando-sinal de 120 dias para a licença maternidade, regulado, e a norma coletiva, socialmente construída pelos sindicatos, recomendou extensão do prazo para 180 dias, recomendação efetivada, pela empresa em 180 dias a suas colaboradoras e a seus familiares.

Corroborou-se, portanto, no contexto e no recorte da pesquisa dedicada ao setor brasileiro de tecnologia da informação, a proposição de que a negociação coletiva endereça à norma mais favorável, sendo mais benéfica à trabalhadora vis-à-vis o texto legal. Situação essa que foi cotejada pela empresa selecionada.

Verifica-se também no que se refere à promoção do trabalho da mulher, uma construção que contempla atores reunidos nos sindicatos, mas também as autoridades regulatórias e tributárias no sentido de elaborar programas que permitam ampliar a inserção da mulher no mercado, especialmente no de tecnologia da informação, como foi o caso analisado. Plausível ainda a troca de informações sobre os agentes que possuem poder de influência e papel decisivo na construção da norma jurídica trabalhista mais favorável à trabalhadora gestante.

Por fim, cabe mencionar que o presente estudo tem (de)limitações. Em razão do seu escopo, suas conclusões são limitadas à amostra. Nada obstante, uma contribuição do estudo foi prover um modelo de análise do regulado x legislativo que poderá ser utilizado com outros direitos, além da licença maternidade/licença mãe, a exemplo da licença paternidade.

Estudos posteriores de levantamento, histórico ou laboratoriais, como sugestão de futuras pesquisas, podem avaliar se a retirada dos benefícios tributários influencia decididamente na diminuição da licença maternidade. No atual escopo do presente estudo, defende-se que tributação e direito do trabalho caminharam juntos, havendo um protagonismo do campo laboral. Por hipótese, quiçá, o



comportamento interessado na diminuição de benefícios tributários não tenha o condão de promover o retrocesso da norma trabalhista.

## REFERÊNCIAS

- BORJAS, G. **Economia do trabalho**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Planalto. Disponível em:  
<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/legislacao/constituicao-federal>. Acesso em: 20 jan. 2023.
- BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1o. de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 20 jan. 2023.
- BRASIL. Decreto-lei nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009. Regulamenta a Lei no 11.770, de 9 de setembro de 2008, que cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade, no tocante a empregadas de pessoas jurídicas. **Diário Oficial da União**. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/Decreto/D7052.htm). Acesso em: 21 jan. 2023.
- BRASIL. Decreto-lei nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. Planalto. Regulamenta a tributação, a fiscalização, a arrecadação e a administração do Imposto sobre a Renda e Proventos de Qualquer Natureza. **Diário Oficial da União**. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9580.htm#art648](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9580.htm#art648). Acesso em: 21 jan. 2023.
- BRASIL. Decreto-lei nº 10.854, de 10 de novembro de 2021. Brasília. DF. Planalto. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista e institui o Programa Permanente de Consolidação, Simplificação e Desburocratização de Normas Trabalhistas Infralegais e o Prêmio Nacional Trabalhista, e altera o Decreto nº 9.580, de 22 de novembro de 2018. **Diário Oficial da União**. Disponível em:  
[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10854.htm#art187](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Decreto/D10854.htm#art187). Acesso em: 21 jan. 2023.
- CHANG, E. **Brotopia**. New York: Portfolio Penguin, 2019.
- DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.



GIDDENS, A.; SUTTON, P. W. **Conceitos essenciais em sociologia**. São Paulo: UNESP, 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=35504&t=destaques>. Acesso em: 21 jan. 2023.

KUNDE, S.; LOURENÇO, M. L. Motherhood Penalty: uma revisão sistemática da literatura internacional em Administração. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 23, n. 1, 2022.

LATOUR, B. **A fabricação do direito**. São Paulo: Unesp, 2019.

LUHMANN, N. **O direito da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

LUNA, C. P.; SILVA, R. O.; BARROS, D. F. COVID-19 como uma questão de gênero no mercado: uma chamada para ação contra a vulnerabilidade?. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 20, n. 3, p. 369-386, 2022.

MORGAN, G. **Images of organization**. Thousands Oaks, 2007.

MONTEIRO, P. F. H. Q.; LEMOS, A. H. C.; COSTA, A. S. M. As razões do *Opt-out*: um estudo sobre mulheres que interromperam suas carreiras em função da maternidade. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 16, n. 2, 2021.

RECEITA FEDERAL. **Programa Empresa Cidadã**. Disponível em: <https://www.gov.br/receitafederal/pt-br/assuntos/orientacao-tributaria/isencoes/programa-empresa-cidada>. Acesso em: 21 jan. 2023.

SANCHES, S.; GEBRIM, V. L. M. O trabalho da mulher e as negociações coletivas. **Estudos avançados**, 17 (49), 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/DhkZjSm6RhFmVgB4kW93DJz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 jan. 2023.

SILVA, H. B. **Direito do trabalho aplicado**. vol. 1. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021, p. 413.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Quem somos?** Disponível em: <http://www.seprosp.org.br/wp-content/uploads/2015/09/Servicos-SEPROSP.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2023.



SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E SERVIÇOS DE INFORMÁTICA DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023**. Registrada no Ministério do Trabalho e Emprego em 22/12/2021. Disponível em: <http://www.seprosp.org.br/wp-content/uploads/2015/09/ICRegistrado214330772.pdf>. Acesso em: 10 mar 2024. Cláusula 2, p. 1.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO (SINDPDSP). **Convenção Coletiva de Trabalho MR066611/2021 (CCT1)**. Disponível em: <https://sindpd.org.br/sindpd/upload/midia/1641235229185.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2023.

SISTEMA ESTADUAL DE ANÁLISE DE DADOS (SEADE). **Entre 2000 e 2020, o número médio de filhos passou de 2,08 filhos por mulher para 1,56**. São Paulo, 16 de set. de 2021. Disponível em: <https://www.seade.gov.br/entre-2000-e-2020-o-numero-medio-de-filhos-passou-de-208-filhos-por-mulher-para-156>. Acesso em: 15 nov. 2023.

SOUZA, S. F. Educação, trabalho e socialização de gênero. **Educação & Linguagem**, Ano 11, n. 18, jul-dez 2008.

TOTVS. **Relato Integrado 2021**. Disponível em: <https://api.mziq.com/mzfilemanager/v2/d/d3be5d49-62e7-4def-a3e1-ab25ff09f153/f96fd61b-246c-5a75-777c-b4571e100883?origin=1>. Acesso em: 21 jan. 2023.

VERRECCHIA, R. Essays on Disclosure. **Journal of Accounting and Economics**, 32, 2001, pp. 97-180.

WISKER, G. **The postgraduate research handbook**. 2nd ed. London: Palgrave Macmilian, 2008.

### Antonio Nunes Pereira

Professor de Negócios e *Compliance* na PUC-SP, da Universidade Santa Cecília (Unisanta), Centro Paula Souza (Fatec-SP) e Universidade Virtual do Estado de São Paulo (Univesp). Doutor em Administração pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul (USCS). Mestre em Administração e Finanças (Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro e Fucape Business School). Mestrando em Direito da Saúde. Graduado em Direito (Universidade de São Paulo) e Contabilidade (Faculdade de Ciências Econômicas de Divinópolis). Participa do Projeto ACCA (*Auditing, Financial Accounting, Financial Management e Performance Management*). Chefe de Acompanhamento de Cursos Escola Judicial. Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7994021077423539>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9099-1415>. E-mail: [profanp@gmail.com](mailto:profanp@gmail.com).

