

A LICENÇA-MATERNIDADE E SUA AMPLIAÇÃO FACULTATIVA

Elisabeth Mônica Hasse Becker Neiverth
Silvana Souza Netto Mandalozzo

Resumo: O presente artigo faz uma reflexão sobre a licença-maternidade, trazendo um resgate histórico desde as primeiras manifestações legislativas de proteção ao trabalho da mulher, até o regramento atual que possibilita a ampliação facultativa da licença-maternidade em sessenta dias. Após expor opiniões sobre o tema, finda por ressaltar a expectativa em se confirmar a efetividade da Lei 11.770/2008, com a certeza de que há perspectivas de novos rumos na proteção à maternidade.

Palavras-chave: licença-maternidade – maternidade – trabalho da mulher

Introdução

Proteger a gravidez e a maternidade é preocupação de caráter social com vistas a uma população mais saudável e preservação da dignidade da trabalhadora.

Contar com a proteção à maternidade é um privilégio recente na história do trabalho da mulher no Brasil. Contudo, percorrendo a cronologia legislativa concernente ao trabalho da mulher, depara-se com uma evolução significativa de proteção à maternidade levando-se em conta que a primeira manifestação a respeito, em lei federal de 1923, previa um repouso de trinta dias antes e trinta dias após o parto. Hoje a licença-maternidade é de

· Mestranda do Mestrado de Ciências Sociais Aplicadas da UEPG. Professora da UNICENTRO – PR.

· Professora do Curso de Direito e do Mestrado de Ciências Sociais Aplicadas da UEPG. Juíza do Trabalho. Mestre e Doutora em Direito pela UFPR.

120 dias com possibilidade de ampliação conforme nova legislação em vigor (Lei 11.770/2008).

Seguem adiante considerações sobre o tema partindo de um resgate histórico até a repercussão e efetividade da legislação que permite a ampliação facultativa da licença-maternidade.

Resgate histórico

O direito da mulher à licença-maternidade começa a aparecer em manifestações legislativas no âmbito internacional no século XVIII. Na Itália, em 1902, a Lei Carcano proibia o trabalho da mulher em subterrâneos e instituiu a licença-maternidade de quatro semanas após o parto, porém, não dispunha sobre o pagamento da mulher nesse período tampouco sobre a garantia de emprego após o seu retorno.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo Barros (1995, p. 34) “adotou em 1919, a *Convenção Internacional n.3*, ratificada pelo Brasil em 27 de Março de 1934, promulgada por meio do Decreto n. 423 de 12 de Novembro de 1935, e denunciada em 18 de dezembro de 1962, pelo Decreto n. 51.627. Essa Convenção n.3 foi revista em 1952, resultando a de *n.103*, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto n. 58.820, de 14 de julho de 1966.”

Ainda da OIT são as Recomendações n. 12 de 1921 e n. 95 de 1952 que tratam da tutela à maternidade.

A Convenção n. 103 da OIT além de criar normas de proteção à maternidade cuidou de que as mesmas fossem compatíveis com a realidade dos empregadores de modo a não prejudicar as mulheres ao saírem em busca de oportunidades de trabalho. Pelas normas dessa Convenção, a gestante terá direito a licença remunerada por um sistema de seguro obrigatório, esclarecendo que em nenhum caso o salário-maternidade será responsabilidade do empregador. A regulamentação sobre o

afastamento da gestante e o sistema de seguro para pagamento da mesma ficou a cargo da legislação de cada País que ratificou a Convenção.

São assegurados à mulher empregada, através de referida Convenção, independentemente de seu estado civil, licença remunerada compulsória de doze semanas sendo que parte dessa licença deverá ser concedida obrigatoriamente depois do parto, e períodos para aleitamento. Os direitos se estendem à percepção de prestações pagas pelos cofres públicos suficientes à sua manutenção e à do filho durante o afastamento que se dará mediante apresentação de atestado médico. E ainda a norma internacional garante-lhe estabilidade no emprego quando considera ilegal a dispensa da empregada durante a gravidez, por ocasião do parto e no período da licença obrigatória. São alcançadas por essa tutela as empregadas dos setores industriais, comerciais, empregadas agrícolas, domésticas e as que trabalham em domicílio.

Trazendo a reflexão para o âmbito da legislação trabalhista brasileira, verifica-se que esta passou por fases que foram trazendo avanços quanto à proteção à mulher e à maternidade.

Segundo Calil (2000, p.12), “o Direito do Trabalho da Mulher no Brasil divide-se, grosso modo, em três grandes grupos ou três grandes ondas de transição: a primeira transição entre a proibição e a proteção; a segunda, da proteção à promoção da igualdade; e finalmente, a terceira, que é o direito promocional propriamente dito”.

Situando cronologicamente essas ondas de transição tem-se que a primeira começa junto com o início da República e vai até a implantação do Estado Novo, pouco antes da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); a segunda estaria compreendida no período entre a promulgação do diploma legal citado até o início dos trabalhos da constituinte de 1985 e a terceira a partir da Constituição de 1988 até os dias atuais.

A Constituição brasileira de 1934 com tendência social-democrática garantiu assistência médica e sanitária à gestante, salário-maternidade e licença-maternidade. Contudo, a Carta de 1937, fruto de um golpe de Estado não mencionou garantia de emprego à gestante, mas, na vigência desta, por necessidade de unificação da legislação trabalhista vigente é promulgada a CLT em 1943 contendo normas de proteção ao trabalho da mulher garantindo-lhe estabilidade e licença-maternidade.

Como assevera Calil (2000, p. 42):

As normas de proteção à maternidade surgem obviamente, assegurando situações que advém da natural diferença existente entre homens e mulheres. Ou seja, a mulher gesta e dá à luz uma criança. Essa diferença antes de tudo é biológica. E proteger a mulher enquanto gestante e, depois, durante a amamentação é garantir o futuro da espécie, fim último da existência de qualquer ser vivo. Porém, no momento do advento da CLT, suas normas de proteção à maternidade se impuseram como um ônus ao empregador. Não que as exigências fossem descabidas. Até pelo contrário, garantia-se o mínimo para as mulheres que eram ou viriam a ser mães. O problema é que os homens trabalhadores eram tão desprovidos de direitos sociais, que os garantidos às mulheres soavam quase como uma proibição a sua contratação.

As Constituições brasileiras de 1946 e 1967 não inovaram na proteção à maternidade.

A Constituição Federal de 1988 assegurou igualdade entre homens e mulheres, mantendo a desigualdade apenas onde esta é inegável, ou seja, na maternidade. Em seu artigo 7º, inciso XVIII, ampliou a licença de 90 para 120 dias.

Licença-maternidade e a legislação brasileira vigente

A CLT que reserva um capítulo para a Proteção ao Trabalho da Mulher, em seus artigos 372 a 401, fixa em obediência ao texto constitucional a licença-maternidade em 120 dias, cujo afastamento da empregada poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e ocorrência deste, mediante apresentação de atestado médico ao seu empregador. Este prazo anterior ao parto é regulado pelo § 1º, do artigo 392 do texto consolidado.

Tem a gestante direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, segundo preceito contido no artigo 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

Saliente-se que a licença-maternidade se aplica às mães adotivas ou com guarda judicial para fins de adoção conforme disposição do artigo 392-A da CLT, sendo 120 dias no caso de crianças até 1 (um) ano de idade; 60 dias para crianças de 1 (um) a 4 (quatro) anos de idade; e de 30 dias no caso de crianças a partir de 4 (quatro) anos até 8 (oito) anos de idade.

No período de licença-maternidade é assegurado à mãe o valor de sua remuneração integral, segundo o artigo 72 da Lei 8.213/91. O pagamento do salário-maternidade, que em hipótese alguma deve ser ônus do empregador e sim da Previdência Social, no caso das empregadas domésticas é pago pela própria Previdência através da rede bancária; as demais empregadas seguradas recebem o pagamento pela empresa que deduz esse

valor na Guia da Previdência Social, conforme a Lei 10.710 de 05/08/2003, exceto nos casos de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, quando o pagamento é feito também pela Previdência Social através da rede bancária.

Em outubro de 2008 foi publicada a Lei 11.770 que permite a ampliação facultativa do período de licença-maternidade em sessenta dias. Segundo referida lei, que somente entrará em vigor em 2010 no setor privado, a empregada que tiver interesse em ampliar seu período de licença deverá solicitar ao empregador até o final do primeiro mês depois do parto e dependerá da sua concordância para que a ampliação se efetive. No período de prorrogação da licença-maternidade a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou estabelecimento parecido, pois a finalidade da lei é que a criança fique mais tempo na companhia da mãe, recebendo seus cuidados e amamentação. Se houver descumprimento dessa condição a empregada perderá o direito à prorrogação.

Essa mesma lei cria o Programa Empresa Cidadã, ao qual a empresa interessada em ampliar o período de licença-maternidade de suas empregadas deverá aderir, mas para tanto é necessário que essa pessoa jurídica seja tributada com base no lucro real. Isto lhe permitirá deduzir do imposto devido, em cada período de apuração, o total da remuneração integral da empregada pagos nos sessenta dias de prorrogação de sua licença-maternidade, vedada a dedução como despesa operacional. Concede-se, portanto, benefício fiscal à empresa em troca da ampliação do período de licença.

O objetivo da nova legislação que faculta a ampliação do período de licença-maternidade, o afastamento da empregada durante seis meses, é conciliar a recomendação das campanhas do Ministério da Saúde a respeito do tempo mínimo de aleitamento materno. É medida protetiva endereçada às crianças a fim de que

lhes seja garantido um de seus primeiros direitos.

O UNICEF, organismo especializado da Organização das Nações Unidas (ONU), demonstra bem a intenção do aleitamento materno e suas consequências para o desenvolvimento da criança nos primeiros meses de vida:

O UNICEF calcula que o aleitamento materno exclusivo até o sexto mês de vida pode evitar, anualmente, 1,3 milhão de mortes de crianças menores de 5 anos. Os bebês até os seis meses não precisam de chás, sucos, outros leites, nem mesmo de água. Após essa idade, deverá ser dada alimentação complementar apropriada, mas a amamentação deve continuar até o segundo ano de vida da criança ou mais.

Mesmo que a mãe não amamente o filho naturalmente no período da licença-maternidade com a prorrogação em questão, mesmo assim o afastamento maior é salutar, possibilitando o estreitamento de laços afetivos com a criança.

A sociedade engajada com esta questão tem a perspectiva de criar as futuras gerações mais fortes e saudáveis, e num segundo plano, previne o gasto do âmbito público com a saúde das pessoas.

No setor público federal a licença-maternidade de seis meses já é uma realidade. Em Dezembro de 2008 o Decreto nº 6.690/2008 do Executivo Federal instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. A interessada deverá requerer a ampliação no primeiro mês após o parto, sendo-lhe vedado, quando em gozo do benefício exercer qualquer atividade remunerada ou manter a criança em creche ou estabelecimento similar, sob pena de perda do direito à prorrogação, além de indenização ao erário.

Alguns dos demais setores públicos, estaduais e

municipais, também já instituíram a prorrogação do benefício.

Tendo o legislador facultado a ampliação da licença-maternidade em sessenta dias, tal possibilidade dividiu opiniões no mundo do trabalho. Muito embora a adesão pelas empresas ao Programa Empresa Cidadã venha refletir seu compromisso social e sua sensibilidade humana, questionamentos são feitos sob a ótica dos impactos negativos em relação à vida profissional da mulher, além da preocupação com o montante de renúncia fiscal por parte do governo federal, pois deixará de arrecadar muitos milhões de reais.

Política social, seguridade social e responsabilidade social

Antes de se analisar questionamentos e opiniões sobre a ampliação da licença-maternidade é salutar enfocar as conceituações de política social, seguridade social e responsabilidade social no âmbito da proteção do trabalho da mulher, em especial à maternidade.

Segundo Ferreira (1999, p. 251), política social é “... a atividade planejada, oficial ou privada, com vista a prevenir e ajudar construtivamente a solução das necessidades individuais, familiares e comunitárias”.

O Estado visando atender as necessidades sociais como habitação, cultura, educação, trabalho, lazer, saúde, assistência social e previdência social implementa ações através de políticas sociais.

Como bem esclarece Horvath Júnior (2004, p. 18),

A escolha da política social dependerá muito da concepção que se tem sobre responsabilidade do Estado, bem como da possibilidade de se garantir a liquidez constante dos planos elaborados e

a eficácia das medidas destinadas a assegurar o pleno gozo dos direitos.

Lorde Beveridge já destacava que o conceito de seguridade social, de certo modo, confunde-se com o de política social. Convém destacar, no entanto, que o conceito de política social é mais abrangente que o de seguridade social.

O sistema de seguridade social surge como parte de um programa geral de política social, mas seu conceito é vago.

Dentre os eventos protegidos pela Previdência Social está a maternidade, contingência social que além de afetar a mulher fisiologicamente, afeta também toda a estrutura social, pois a sociedade se consolida e evolui através da maternidade cuja consequência é também o aumento de gastos. Sobre causas e aspectos da proteção da contingência social maternidade, Horvath Júnior (2004, p. 33), elucida que essas causas são duas e enfocadas sob os aspectos físico, profissional e econômico. A primeira causa, de ordem médica, pois os índices de mortalidade materno-infantil eram alarmantes antes da proteção. A segunda causa, de ordem social, pois as mães viam-se diante de um dilema: não descansavam antes e depois do parto ficando expostas a doenças e até à morte, ou descansavam antes e depois do parto com a perda da remuneração. Sendo assim, o Estado interviu incluindo o evento maternidade entre as contingências cobertas pela seguridade social. É uma proteção individualista, mas que se irradia pela sociedade como um todo ao proteger o recém-nascido.

Enfocada sob o aspecto físico, a proteção à maternidade prevê que a mulher seja poupada de grandes esforços físicos, trabalho em posições antifisiológicas, excessos microclimáticos, vibrações, fadiga física e barulho intenso. Sob o aspecto

profissional, a proteção à maternidade acarreta proibição do despedimento desde a data da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, manutenção do emprego mesmo após os cinco meses, caso a empregada esteja em gozo do auxílio-doença e cômputo do período de amamentação como integrante da jornada de trabalho. E sob o aspecto econômico acarreta a concessão de prestação previdenciária na modalidade benefício no caso de parto, adoção ou aborto não criminoso.

A empregada que inicia seu período de licença-maternidade passa então a receber da Previdência Social o salário-maternidade.

Muito embora o foco desta reflexão seja a licença-maternidade da trabalhadora subordinada (empregadas do setor privado ou mesmo do setor público), convém esclarecer que o salário-maternidade é benefício previdenciário a que tem direito as seguradas empregada, empregada doméstica, contribuinte individual e facultativa por ocasião do parto, da adoção ou da guarda judicial para fins de adoção, extensivo também à segurada especial (rurícola) e à trabalhadora avulsa.

O benefício salário-maternidade regulado pela legislação previdenciária em vigor apresenta como peculiaridades as seguintes situações: a segurada que exerce atividades concomitantes tem direito a um salário para cada emprego; terá também direito ao pagamento do salário-maternidade a segurada aposentada que permanecer ou retornar à atividade; se a criança vier a falecer durante a licença-maternidade, o salário-maternidade não será interrompido; em caso de natimorto, o benefício será devido nas mesmas condições e prazos; no caso de aborto não criminoso comprovado por atestado médico, é devido o benefício correspondente a duas semanas.

O período de fruição do salário-maternidade, os valores a serem pagos e a responsabilidade pelo pagamento regulam-se da forma como se abordou no tópico anterior.

Opiniões

Não há consenso entre os estudiosos quando se discute um tema de tamanha envergadura como a ampliação da licença-maternidade. Alguns louvam a iniciativa do governo nos moldes como foi concedida, outros criticam entendendo que poderia ser diferente.

Fernanda Castro, da Secretaria do PSTU/RJ (CASTRO, 2008), teceu críticas ao projeto de referida lei, ressaltando como pontos negativos a necessidade de negociação entre empregador e empregada para concessão da ampliação da licença e a garantia de isenção de impostos que deveriam estar financiando melhores condições para a mulher trabalhadora e seus filhos. Critica o fato de a extensão do direito não estar garantido a todas as trabalhadoras. Entende que longe de representar um avanço, a lei é um retrocesso que a médio prazo traz flexibilização dos direitos trabalhistas. Continuando, resalta o fato de a lei reforçar o papel exclusivo da mulher na criação dos filhos ao proibir que ela exerça qualquer atividade remunerada durante o período de ampliação da licença ou que matricule o filho em creche o que significa não incluir o pai na responsabilidade da educação e isentar o Estado de suas obrigações. Consequentemente, entende que o direito ao aumento da licença-maternidade deve alcançar todas as trabalhadoras e sem isenção fiscal para as empresas, e estendido aos pais, que devem participar da educação dos filhos. Acredita que deve haver exigência de ampliação da licença-maternidade para um ano, com o aumento da licença-paternidade para um mês, além da ampliação do número de creches e garantia à mulher trabalhadora a opção pela maternidade, com ampliação de empregos, boas condições de atendimento nas redes públicas de saúde e educação.

Para Ives Gandra Martins Filho, do Tribunal Superior do

Trabalho (MILÍCIO, 2007), o projeto é positivo do ponto de vista social; como a medida é facultativa, vai depender da sensibilidade do empregador. E ainda, torna-se mais realista a proteção à maternidade, o país fica mais próximo do que é vivenciado na Europa onde há países com licença de até dois anos. A prorrogação vem a ser um ônus social que vale a pena ser assumido. Contudo, destaca que na prática o benefício pode refletir negativamente colocando restrição na contratação de mulheres.

Desse entendimento de que um afastamento mais longo possa prejudicar as mulheres no momento da contratação e mesmo no desenrolar de suas carreiras, comungam as advogadas trabalhistas Patrícia Esteves Jordão e Nadia Demoliner Lacerda (MILÍCIO, 2007) quando se expressam argumentando que ao mesmo tempo em que a prorrogação pode ajudar, pode também atrapalhar causando impactos negativos em relação à vida profissional da mulher, pois, em muitas profissões e cargos é impossível afastar-se isolando-se por um período de seis meses; se assim o fizer, a mulher corre o risco de perder seu espaço e ficar fora do mercado de trabalho.

O incentivo fiscal concedido à empresa que prorroga o período de licença-maternidade traduz-se em renúncia fiscal e com vistas às exigências da Lei Complementar nº 101/2000, o artigo 7º da Lei 11.770/2008 determina que o mesmo será estimado e incluído no demonstrativo que acompanhará o projeto de lei orçamentária.

A respeito dessa renúncia fiscal colhe-se opinião de estudiosos que discordam da mesma pelo fato de o governo deixar de arrecadar muitos milhões de reais, assim como outros que a defendem como o tributarista Roberto Pasqualin ao esclarecer que essa renúncia vai ser compensada por outras fontes de recursos como o aumento de alíquotas ou ainda que pode ser até compensada com sobras de arrecadação (MILÍCIO, 2007).

Patrícia Saboya, autora do projeto que originou a lei esclarece que “esse projeto não representa nenhum gasto, mas um investimento nas crianças, no futuro do país. Nós precisamos garantir que a criança tenha desenvolvimento físico e intelectual total” (MILÍCIO, 2007). Justifica Saboya que com a ampliação em sessenta dias da licença-maternidade é possível corrigir o desencontro entre o que a Constituição Federal determina, o que a ciência recomenda e o que o Poder Público tem procurado implementar com a adoção de estratégias para estimular o aleitamento materno exclusivo até os seis meses da criança.

A efetividade da Lei 11.770/2008

O advento de uma legislação com vistas a tão importante proteção cria a expectativa de efetivação da mesma. Tão logo esteja superado o lapso temporal exigido em face da renúncia fiscal prevista será interessante acompanhar nos diversos setores da economia se as empresas de fato estão aderindo ao Programa Empresa Cidadã concedendo a prorrogação da licença-maternidade às suas empregadas; e em contrapartida, se de fato as empregadas estão requerendo o benefício ou temem que o afastamento prolongado possa vir a prejudicar tanto o trabalho em si quanto sua carreira. Há que se levar em conta que em determinados postos de trabalho ocupados pelas mulheres, a exemplo de determinadas indústrias onde o trabalho é repetitivo e sem a participação criativa de sua executante, supõe-se que em nada prejudicará o afastamento prolongado da empregada, contudo, naqueles em que a subjetividade da empregada é essencial, pode haver certo prejuízo no andamento dos trabalhos.

É possível que as empresas até tenham a intenção de aderir ao Programa Empresa Cidadã a fim de prorrogar a licença-maternidade a pedido de suas empregadas, contudo, muitas delas irão se deparar com a impossibilidade de adesão em face do tipo

de tributação que praticam, pois o Programa direciona-se apenas àquelas que tributam pelo lucro real. Desta feita, conclui-se que uma parcela muito grande de empresas não poderá aderir ao Programa.

Deve-se levar em conta também que sendo facultativa a adesão ao Programa, muitas empresas, por não estarem obrigadas, não demonstrarão interesse em participar.

Somente com o decorrer do tempo confirmar-se-á a efetividade ou não da Lei 11.770/2008.

Em face de alguns entraves que a própria lei traz consigo que possam impedir sua efetivação, cabe a reflexão da necessidade de uma legislação de ampliação da licença-maternidade que beneficie todas as mulheres empregadas incluindo domésticas e rurais e não apenas as que trabalham em empresas que preencham os requisitos de adesão ao Programa Empresa Cidadã. Tem-se, contudo, a percepção de que um primeiro passo foi dado em direção a essa extensão do benefício às outras empregadas.

Considerações finais

A trajetória do Direito do Trabalho da Mulher traz consigo marcas de evolução que chegam aos nossos dias como esta da Lei 11.770/2008 que faculta à empregada reivindicar um tempo maior de licença-maternidade com o propósito único de garantir a saúde para o bebê de hoje, cidadão trabalhador de amanhã.

Ainda que direcionada a uma parcela de empresas e empregadas, essa legislação traz consigo a perspectiva de novos rumos na proteção à maternidade. Um bebê melhor alimentado nos seis primeiros meses de vida, ou com maior contato maternal, são fatores que demonstram a preocupação da sociedade com um futuro mais comprometido com a infância.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro. **A mulher e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. Lei nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008. Cria a 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 set. 2008. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 4 abr. 2009.

CALIL, Léa Elisa Silingowschi Calil. **História do direito do trabalho da mulher: aspectos histórico-sociológicos do início da República ao final deste século**. São Paulo: LTr, 2000.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CASTRO, Fernanda. Disponível em: <http://www.pstu.org.br/opressao_materia.asp?Id=8870&ida=0>. Acesso em: 20 jun. 2009.

FERREIRA, Francisco de Paula. **Dicionário de Bem-Estar Social**. São Paulo: Cortez, 1999.

JÚNIOR, Miguel Horvath. **Salário-Maternidade**. São Paulo: Quartier Latin, 2004.

MILÍCIO, Gláucia. Disponível em:

<http://www.conjur.com.br/2007-out-18/licença_maternidade_maior_ajuda_atrapalhar>. Acesso em: 20 jun. 2009.

NASCIMENTO, Sônia Maria Costa. **O trabalho da mulher: das proibições para o direito promocional**. São Paulo: LTr, 1996.

SALÁRIO-MATERNIDADE. Disponível em:
<<http://www.previdenciasocial.gov.br>>. Acesso em: 26 fev. 2009.

UNICEF. Disponível em:
<http://www.unicef.org/brazil/pt/activities_10003.htm?gclid=CMPwydzJr5sCFdFL5QodTEP6Ag>. Acesso em: 29 jun.2009.