

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

FRAGA, Luiz Gustavo Almeida; GONÇALVES, Marta de Oliveira

gustavofraga20@gmail.com

Centro de Pós-Graduação das Faculdades Oswaldo Cruz

Resumo: *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é hoje assunto em muitas discussões dentro das empresas que passam por um momento de atualização e quebra de paradigmas com o surgimento e cumprimento da lei 8.213/1991, conhecida popularmente como Lei de Cotas, que visa incluir no mercado de trabalho pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida em empresas privadas com mais de 100 funcionários, esta lei foi instituída em 1991, mas que somente em 1999 ganhou força com sua regulamentação, com isso faz-se necessária uma série de mudanças nas empresas pouco conhecidas, mas que devem ser cumpridas para que não sofram penalidades e para que estejam inseridas dentro da legislação em vigor.*

Palavras-chave: *Inclusão social, Pessoas com deficiência, Deficiência.*

Abstract: *The addition of people with disabilities in the labor market today is subject to many discussions within companies undergoing a time of breaking paradigms and update with the emergence and enforcement 8.213/1991, popularly known as the Law of quotas, which aims include labor market persons with disabilities or reduced mobility in private companies with more than 100 employees, was established in 1991, but only gained strength in 1999 with its rules, thereby making necessary changes in a series of little-known companies, but must be done so that they do not suffer penalties and they are inserted into the legislation.*

Keywords: *Social inclusion, People with disabilities, Disabilities.*

1 INTRODUÇÃO

Há muito tempo discute-se sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas para isso é necessário primeiro entender o que é deficiência para promover a inclusão social.

É preciso destacar que foi com a ação de muitos movimentos sociais que muitas barreiras foram eliminadas e com isso pôde-se ampliar o direito das pessoas com deficiência.

Diversos estudos demonstram que em torno de 10% da população mundial é constituída por pessoas com deficiência, que em sua maioria vive em países economicamente pobres. No Brasil o censo demográfico de 2000, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revela que 14,5% da população brasileira apresenta algum tipo de

incapacidade ou deficiência. São pessoas com ao menos alguma dificuldade de enxergar, ouvir, locomover-se ou alguma deficiência física ou mental.

As pessoas que nascem com algum tipo de deficiência ou adquirem ao longo da vida são em sua maioria discriminadas e privadas de oportunidades de aprendizagem e do acesso ao trabalho, de atividades de lazer e cultura entre outros.

Portanto, para incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho precisamos também falar sobre a inclusão destas mesmas pessoas no âmbito escolar pois para incluir um profissional no mercado de trabalho precisamos também preparar estas pessoas para o mercado.

Para Maria Teresa Elgler Mantoan, uma das maiores defensoras da inclusão de pessoas com deficiência no âmbito escolar, é possível que a inclusão de pessoas com deficiência ocorra inicialmente nas escolas, onde se podem preparar melhor tanto as pessoas com deficiência quanto as pessoas que irão receber estes profissionais. Durante algum tempo ela mesma achou que seria impossível fazer este tipo de inclusão, mas após uma viagem a Portugal conheceu um programa de inclusão que deu certo, ela contou que havia passado o dia com um grupo de crianças, e que entre elas existia um menino sem braços e pernas que era muito querido por todos. A professora perguntou a Mantoan se preferia que os alunos cantassem ou dançassem para agradecer-lhe a visita. Ela optou pela dança. E espantou-se ao ver a solução encontrada por eles. Um dos garotos segurou o colega no colo e os demais ajudaram a amarrá-lo ao seu corpo para que dançasse (CAVALCANTE, 2012).

2 COMO SE ORIGINOU A LEI N°8.213

Mesmo após as conquistas a partir da Revolução Francesa de 1789 que possibilitaram a consolidação da concepção de cidadania, não foram suficientes diante da exclusão econômica da maioria da população. Então começa no século XIX a se buscar formas de compensar as desigualdades e dar direito às pessoas com deficiência, mas foi apenas após a Segunda Guerra que percebeu-se a necessidade de firmar o conceito de cidadania, pois era necessário valorizar a vontade da maioria sem esquecer a minoria, suas necessidades e peculiaridades. Ficou claro que a maioria pode ser opressiva, a ponto de conduzir ao poder o nazismo ou o fascismo e para que não se repetisse isso na história fez-se necessário a criação de leis em prol de todas as minorias.

No que diz respeito as pessoas com deficiências o que se busca é superar o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva e serem donos de seus próprios destinos e não mais meros beneficiários de políticas de assistência social. O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é ponto de partida para inclusão de qualquer cidadão, mas para isso faz-se necessário exigir do estado a construção de uma sociedade livre e mais justa. Por meio de políticas públicas compensatórias e eficazes para possibilitar a inclusão das pessoas com deficiência.

A obrigação de contratação de pessoas com deficiência não deve ser vista como apenas uma obrigação das empresas, mas sim para passar para os demais profissionais que a responsabilidade para que estas iniciativas deem certo depende de cada um, já que o que se espera de profissionais nestas condições e que tenham o mesmo comprometimento que qualquer outro dentro da empresa, ou seja, profissionalismo, dedicação, assiduidade. O que se busca com a lei não é assistencialismo e, sim, oportunidade para que as pessoas com deficiência tenham maior liberdade econômica e de tornarem-se parte produtiva.

O Brasil conta hoje com aproximadamente 24,6 milhões de pessoas com deficiência, ou seja, 14,5% da população, porém não é muito comum ver estas pessoas desfrutando do convívio com os demais em escolas, mercados, shoppings e muito menos dentro de empresas exercendo algum tipo de atividade, portanto é a hora de se reverter este quadro. Devido a esta falta de convívio grande parte destas pessoas possui baixo nível de escolarização o que torna cada vez mais difícil a inclusão das mesmas na sociedade. É necessário dar um basta nesta situação, quebrar as barreiras do preconceito e dar oportunidades para que estas pessoas tenham convivência com os demais e não mais restrita a seus familiares (CARMO, 2011 p 59).

As empresas devem assim contribuir com a inclusão de pessoas com deficiência esforçando-se no cumprimento da lei em questão e tornarem-se mais flexíveis às exigências numéricas para a composição de seus quadros de modo a abrir suas portas a este grupo e buscar parcerias com instituições e Organizações Não Governamentais (SENAI, SENAR, SENAC, SENAT E SENACOP). Essas organizações detém um grande conhecimento sobre este grupo, podem auxiliar a melhor forma de efetuar a inclusão bem como preparar estes profissionais para o mercado.

2.1 Bases legais para a inclusão das pessoas com deficiência

Inclusão social é a palavra-chave para direcionar todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil, já que se tem a ideia de que há uma dívida social com estas pessoas e que precisamos quebrar estas barreiras que as excluem do convívio dos demais.

Devido à lei nº 7.853/89 que traça a diretriz central a ser aplicada ao tema com seus artigos:

Art. 2º Ao Poder Público e a seus órgãos cabem assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. Parágrafo único. Para o fim estabelecido no *caput* deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

III – na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Também a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), convertida em lei no Brasil, milita em favor de ações combinadas entre estado, sociedade civil

e empresas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, sendo de se ressaltar a esse respeito o que se contém no Art. 5º do decreto nº 3.298/99, que regulamenta a lei nº 7.853/89 e a convenção em apreço, nos seguintes termos:

III – na área da formação profissional e do trabalho:

- a) o apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

2.2 Como aplicar a lei

Para que a lei seja aplicada da forma correta faz-se necessário primeiro entender como ela funciona. A lei é composta por dois princípios básicos: o que é reserva de cargo e quantas pessoas a empresa precisa manter contratadas.

A legislação em vigor estabeleceu a obrigatoriedade para as empresas com cem (100) ou mais empregados preencherem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência. A reserva legal de cargos também é conhecida popularmente como “Lei de Cotas”.

A cota depende do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro, na seguinte proporção, conforme foi estabelecido no Art. 93 da lei nº 8.213/91:

I – de 100 a 200 empregados.....	2%
II- de 201 a 500	3%
III – de 501 a 1.000.....	4%
IV – de 1.001 em diante	5%

2.2.1 Como definir uma pessoa com deficiência

Após entender o que é reserva legal de cargos é preciso compreender o que é deficiência para a aplicação da lei na forma correta. No Brasil temos duas normas internacionais que são conferidas *status* de leis nacionais, que são a Convenção nº 159/83 da OIT e a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação

contra as pessoas com deficiência também conhecida como Convenção da Guatemala, que foi promulgada pelo decreto nº 3.956, de 10 de outubro de 2011. Ambas conceituam deficiência para fins de proteção legal, como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

Para que as empresas possam contratar pessoas com deficiência elas também precisam entender os diferentes tipos de deficiência e procurar alocar os funcionários dentro de suas capacidades nas funções que mais se enquadrarem. Isso é fundamental para que com a inclusão não seja feita a exclusão das pessoas dentro da empresa, e para evitar que estas pessoas sejam expostas a situações vexatórias como, por exemplo, contratar uma pessoa com deficiência visual e colocá-la em uma posição da qual não esteja adequada a sua deficiência. Não podemos apenas contratar o profissional com deficiência, mas também preparar o local de trabalho. A empresa precisa criar formas para que uma pessoa com deficiência possa exercer sua atividade sem que suas limitações sejam empecilho, portanto faz-se necessário um estudo das diferentes formas de deficiência e um estudo de quais cargos na empresa pode se alocar as pessoas.

Devido às exigências para o cumprimento da lei não só de deficientes, mas também para inclusão de jovens aprendizes no mercado de trabalho (Lei do Aprendiz), uma das perguntas mais frequentes que as empresas fazem é: o aprendiz com deficiência pode contar simultaneamente para a cota de aprendizagem e de pessoas com deficiência?

A resposta é não, devido a cada uma delas ter finalidades diferentes e condições próprias. A reserva de cargos foi criada para atender pessoas portadoras de deficiência, já a aprendizagem visa justamente habilitar pessoas menores de idade ou não para o mercado de trabalho.

Uma solução para que as empresas consigam atender a Lei de Aprendiz e a Lei de Cotas, seria a contratação de menores aprendizes com deficiência, assim a empresa poderia moldar os profissionais durante o período em que fossem aprendizes e depois com a efetivação os mesmos seriam considerados para a Lei de Cotas. Com isso as empresas estariam preparando os profissionais e atendendo ao mesmo tempo suas obrigações legais.

Vale lembrar que durante o período de aprendizagem o mesmo não pode ser considerado na contagem da Lei de Cotas podendo estar somente em uma delas por vez.

3. CUIDADOS AO FAZER A CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A contratação da pessoa com deficiência como vimos não é um processo fácil e exige uma série de processos para que com a inclusão não seja causado a exclusão das pessoas com deficiência dentro das empresas.

3.1 Como fazer a seleção de pessoas com deficiência

Quem faz a seleção de pessoas com deficiência deve estar preparada para atender este tipo de público. Precisa ter conhecimento sobre as exigências do cargo que está oferecendo, e se estas exigências se adequam às peculiaridades que caracterizam a pessoa com deficiência e jamais comparar uma pessoa com deficiência com uma pessoa considerada “normal”.

3.2 Como deve se considerar a experiência profissional destas pessoas

A exigência de experiência do profissional com deficiência não é ilegal, porém deve-se somente exigir experiência de candidatos nestas condições quando realmente o cargo exigir

já que estas pessoas dificilmente tiveram oportunidades de trabalho e com isso a experiência é algo que os candidatos dificilmente terão.

3.3 A escolaridade das pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência não tiveram as mesmas oportunidades de acesso a escolarização, e para se aperfeiçoarem tiveram apenas o apoio de familiares ou da comunidade local, porém o que se vê na maioria dos casos é a exigência de um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências que de fato serão necessárias para exercício da função, por este motivo deve-se dar a oportunidade de o candidato fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho.

3.4 Contratação de um único tipo de deficiência

A contratação de um único tipo de deficiência pode ser considerada uma prática discriminatória já que a finalidade da legislação é a de garantir que pessoas com deficiência possam ter acesso ao trabalho e não apenas de um determinado grupo com um tipo de deficiência.

O ato de uma empresa contratar apenas profissionais com deficiências leves poderá ser considerado como ato discriminatório já que o que deve ser buscado pelas empresas é a pessoa e não a deficiência. A pessoa com deficiência, assim como todos, tem o direito de ser tratada com respeito seja qual for o grau de sua deficiência.

4 OS BENEFÍCIOS DE INCLUIR UMA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A inclusão traz diversos benefícios para a empresa já que abre as portas para o que é novo e garante aprendizado e uma nova visão de mundo. Esta maneira de olhar a sociedade se reflete tanto dentro, como fora da organização, com reflexos positivos na sua imagem social.

Para a empresa a contratação do profissional com deficiência contribui para humanizar as relações no ambiente de trabalho, já que há uma significativa melhora do clima organizacional, maior satisfação em trabalhar na corporação, aumento da solidariedade entre os colegas, maior produtividade e crescimento do ser humano, favorecendo a criação de novos valores.

Para as pessoas com deficiência, fazer parte de uma sociedade que a respeita é fundamental, pois aumenta sua autoestima além de apresentar maior autonomia nas atividades do dia-a-dia. Isso traz o sentimento de pertencer à sociedade como um cidadão comum, e demonstra que, ao conseguir um emprego, as pessoas nestas condições conseguem ultrapassar seus limites e que isso depende das oportunidades que lhes são dadas.

Muitas empresas tinham o pensamento de que para atender a lei o governo deveria dar algum tipo de benefício ou isenção, porém a mudança deste quadro já começou a ocorrer após se verificar o verdadeiro potencial dos profissionais nestas condições e como a empresa muda após se fazer a inclusão devido a humanização que ocorre dentro de todos os profissionais.

O processo de inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida é visto para muitos como uma tarefa impossível de ser cumprida, e muitas empresas tentam de certa forma se opor ou derrubar a Lei de Cotas.

O presidente do Sindicato da Construção Pesada do Estado de São Paulo (SINICESP), Marlus Renato Dall Stella é um dos principais defensores da inclusão de pessoas com deficiência nas empresas.

“Hoje, estou completamente convencido de que a contratação de profissionais com deficiência é possível, viável e também um bom negócio. É importante retransmitir essa ideia para as empresas, mostrando, que promover a inclusão não é fazer caridade. Estamos falando de um modelo de negócio que dá certo” (CARMO, 2011 p 59).

O processo de inclusão de pessoas com deficiência não é um processo fácil, e exige muitas mudanças dentro das empresas. Primeiro se faz necessário uma análise de que tipo de atividades desenvolvidas pela empresa é possível fazer o processo de inclusão de pessoas com necessidades especiais. Para o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada, Infraestrutura e afins do Estado de São Paulo (SINTRAPAV-SP) é necessário se conhecer o terreno em que se pisa. “Existem duas frentes em que se pode atuar para melhorar a empregabilidade: uma é buscando conhecer a realidade dos municípios e a outra, acreditando de fato nas possibilidades de desenvolvimento do trabalhador com deficiência” (CARMO, 2011 p 69).

De acordo com a Convenção 159 da OIT recomenda-se que os países membros considerem que as readaptações de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida consigam e mantenham um emprego conveniente e possam progredir profissionalmente e promover a reinserção na sociedade. E ainda determina que as “pessoas com deficiência desfrutem com equidade das oportunidades de acesso, conquistem e desenvolvam o seu trabalho, o qual sempre que possível, deve corresponder à sua própria escolha e trazer qualidade de vida sustentável” (FEBRABAN 2012 p 05).

5 A EXPERIÊNCIA DO SETOR DA CONTRUÇÃO CIVIL NA INCLUSÃO DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Durante muito tempo se criou um paradigma de que na construção civil seria impossível fazer a inclusão de pessoas com deficiência, porém este quadro vem mudando a cada dia, principalmente entre a parceria de grandes empresas do ramo da construção civil que promove esta inclusão e quebra o preconceito que se tinha sobre este ramo de atividade.

Em 16 de abril de 2008, o SINICESP-SP, o SINTRAPAV-SP e a Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo (SRTE/SP) assinaram o Pacto para Inclusão de Pessoas com Deficiência no setor da construção pesada. O Acordo, com duração de dois anos, previa metas progressivas de percentuais de contratação de profissionais com essa condição. A meta a ser atingida teria por base a média de trabalhadores empregados em cada empresa nos vinte e quatro meses posteriores, tendo como base o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) de cada companhia. Em dois anos as empresas deveriam atingir a metade da cota de contratações estipulada pela Lei 8.213/1991, considerando o número de trabalhadores com deficiência em relação aos demais.

A criação deste Pacto foi o ponto de partida para a mudança deste cenário, que visa promover a inclusão de pessoas com deficiência. Inicialmente houve demora das empresas em implementar programas de contratação de trabalhadores nestas condições. Algumas acharam que o cenário iria se reverter e seriam desobrigadas a cumprir com a lei, porém uma parte significativa de empresas viu na criação do pacto uma oportunidade de promover a inclusão social e que esta iniciativa poderia beneficiá-las, não no que diz respeito a desobrigação, mas sim, na adequação da empresa já que o pacto lhes dá um prazo maior para o cumprimento da lei e, com isso, podem se preparar melhor para receber os profissionais com deficiência.

Os relatos de profissionais que estão atuando neste setor são os mais positivos possíveis e isso mostra que para promover a inclusão e para que isto dê certo, é necessário também querer fazê-lo.

Nas palavras de Anderson Rodrigo: “Comecei como ajudante. Queria ser operador, fiz exames para provar que me adaptaria e hoje estou aqui” (CARMO, 2011 p 159). Os depoimentos de pessoas que participaram do processo de inclusão de pessoas com deficiência nas empresas mostram que é possível fazer a inclusão sem que ela seja apenas para o cumprimento da lei, deixa claro que através da inclusão estas pessoas podem superar diariamente seus limites, o que é bom para empresa e para a sociedade.

6 CONCLUSÃO

Após analisar o que realmente é a Lei de Cotas percebe-se que é possível fazer a inclusão de pessoas com deficiência e que para isso é necessário não só a adaptação do ambiente físico para atender estas pessoas, mas sim fazer realmente um processo de inclusão e preparar também seus colegas de trabalho.

A inclusão de pessoas com deficiência já é uma realidade e não será mudada, pois se trata de incluir estas pessoas como parte produtiva da população gerando fonte de renda para as mesmas. Afinal, a vida em si já tirou muitas oportunidades destas pessoas e cabe a todos nós não apenas recompensá-las com o pagamento de salário, pois o que uma pessoa com deficiência quer não são esmolas, e sim o direito de ter uma vida igual a todos mesmo com suas diferenças. Cabe a todos a conscientização de que deficiência não é doença, e que a única coisa contagiosa é o preconceito.

As empresas atualmente necessitam passar por um processo de reciclagem e rever vários processos internos adaptando suas unidades para atender este público que é composto não só por pessoas que nascem deficientes, mas também, por pessoas que por algum motivo vieram a ter algum tipo de deficiência ao longo de suas vidas. Precisamos dar o direito a estas pessoas de se sentirem úteis, devolvendo-lhes a dignidade e a liberdade para definitivamente assumirem o controle de suas vidas.

7 REFERÊNCIAS

A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.

2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em:

<http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf>. Acesso em: 27 out. 2012.

BRASIL. Lei 7.853/1989 de 24 de Outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm>. Acesso em 25 set. 2012.

BRASIL, lei 8.213/1991 de 24 de Julho de 1991. Da finalidade e dos princípios básicos da previdência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>.

Acesso em: 30 jun. 2012.

CARMO, José Carlos do. **Construindo a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho:** a experiência da Indústria da construção pesada no estado de São Paulo/José Carlos do Carmo. São Paulo: Áurea Editora, 2011.

CAVALCANTE, MEIRE. **Inclusão Promove a justiça.** Disponível em: <<http://revistaescola.abril.com.br/inclusao/inclusao-no-brasil/maria-teresa-egler-mantoan-424431.shtml>>. Acesso em: 23 out. 2012.

CHASIN, Alice A. da Matta. [Coord.]. **Manual para elaboração dos trabalhos de Conclusão de Curso:** Normas do Centro de Pós-Graduação das Faculdades Oswaldo Cruz. São Paulo: Faculdades Oswaldo Cruz, 2012. 86p.

FEBRABAN, **Pessoas com deficiência direitos e deveres** disponível em: <http://www.febraban.org.br/7Rof7SWg6qmyvwJcFwF7I0aSDf9jyV/sitefebraban/Cartilha_Direitos_Deveres.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2012.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=438&id_pagina=1>. Acesso em: 28 set. 2012.