Cleier Marconsin
Maria Celeste Simões Marques
Organizadoras

TRABALHO E DIREITOS:
Conquistas e Retrocessos em Debate

2ª edição

Coletânea Nova de Serviço Social

Valeria Forti
Yolanda Guerra
Coordenadoras

Autores

Bianca Bomfim
Cleier Marconsin
Cleusa Santos
Demian Bezerra de Melo
Janaina Bilate Martins
José Nascimento Araujo Netto
Larissa Dahmer Pereira
Lila Carolina Mota P. Igrejas Lopes
Maria Celeste Simões Marques
Maria Cristina Braga Vieira
Maria Inês Souza Bravo
Mary Jane de Oliveira Teixeira
Mira Lini M. Caetano
Morena Marques
Raquel Trindade Andrade
Renata Monteiro de Almeida

LumenJuris | Serviço Social

Copyright © 2013 *by* Livraria e Editora Lumen Juris Ltda.

Categoria: Serviço Social

PRODUÇÃO EDITORIAL
Livraria e Editora Lumen Juris Ltda.

A LIVRARIA E EDITORA LUMEN JURIS LTDA.
não se responsabiliza pelas opiniões
emitidas nesta obra por seu Autor.

É proibida a reprodução total ou parcial, por qualquer meio ou processo, inclusive quanto às características gráficas e/ou editoriais. A violação de direitos autorais constitui crime (Código Penal, art. 184 e §§, e Lei nº 6.895, de 17/12/1980), sujeitando-se a busca e apreensão e indenizações diversas (Lei nº 9.610/98).

Todos os direitos desta edição reservados à
Livraria e Editora Lumen Juris Ltda.

Impresso no Brasil
Printed in Brazil

CIP-BRASIL. CATALOGAÇÃO-NA-FONTE
SINDICATO NACIONAL DOS EDITORES DE LIVROS, RJ

T681

2 ed.
Trabalho e direitos : conquistas e retrocessos em debate / Cleier Marconsin, Maria Celeste Simões Marques, organizadores ; Valeria Forti, Yolanda Guerra, coordenadoras [da série]. - Rio de Janeiro : Lumen Juris, 2013.
(Coletânea Nova de serviço social)

ISBN 978-85-375-2170-0

1. Direito do trabalho. 2. Trabalho. 3. Direitos sociais. I. Marconsin, Cleier. II. Marques, Maria Celeste Simões. III. Série.

10-5948. CDU: 349.2
10.10.12 17.10.13 022776

Sob

Bianca Bomfim: Advogada
mação pela Escola da Magis
Região – RJ. É membro do In
de Direito da Fundação Getú

Cleier Marconsin: Assistent
viço Social da Universidade
Serviço Social pela ESS/UFF
Social, Saúde, Trabalho e Am
do Mundo do Trabalho, amb

Cleusa Santos: Assistente S
Social da Universidade Fede
de Pesquisa "Seguridade Soc
vinculado ao Núcleo de Pe
Urbanas e Serviço Social –

Demian Bezerra de Melo:
torando em História pelo P
versidade Federal Fluminen

Janaina Bilate Martins: As
Serviço Social da Universid
RIO); Bolsista de Pós-Douto
e Mestre em Serviço Social;
Públicas de Saúde: o Potenci
de Serviço Social da Univers

José Nascimento Araujo N
-Rio, Professor da disciplina
dor Federal do Trabalho – T

Larissa Dahmer Pereira:
Social (UFRJ). Docente da
ral Fluminense/Niterói.

a Lumen Juris Ltda.

cial

AL
uris Ltda.

EN JURIS LTDA.
opiniões
u Autor.

rcial, por qualquer
às características
de direitos autorais
4 e §§, e Lei nº 6.895,
sca e apreensão e
º 9.610/98).

reservados à
uris Ltda.

1

O-NA-FONTE
ORES DE LIVROS, RJ

em debate / Cleier Marconsin,
; Valeria Forti, Yolanda Guerra,
men Juris, 2013.

tos sociais. I. Marconsin, Cleier.

CDU: 349.2

Sobre os Autores

Bianca Bomfim: Advogada e Consultora Trabalhista, PUC-Rio, com formação pela Escola da Magistratura do Trabalho – EMATRA, do TRT da 1ª Região – RJ. É membro do Instituto dos Advogados do Brasil- IAB. Professora de Direito da Fundação Getúlio Vargas – FGV.

Cleier Marconsin: Assistente Social. Professora Adjunta da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ). Doutora em Serviço Social pela ESS/UFRJ. Pesquisadora do Grupo de Estudos de Serviço Social, Saúde, Trabalho e Ambiente (GESTA) e organizadora do Observatório do Mundo do Trabalho, ambos da Faculdade de Serviço Social da UERJ.

Cleusa Santos: Assistente Social. Professora Associada da Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Rio de Janeiro e Coordenadora do Grupo de Pesquisa "Seguridade Social, Organismos Internacionais e Serviço Social" vinculado ao Núcleo de Pesquisa e Extensão sobre Poder Local, Políticas Urbanas e Serviço Social – LOCUSS/ESS.

Demian Bezerra de Melo: Graduado em História pela UFRJ, Mestre e Doutorando em História pelo Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal Fluminense (UFF).

Janaina Bilate Martins: Assistente Social; Professora Adjunta da Escola de Serviço Social da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO); Bolsista de Pós-Doutorado FAPERJ/ UERJ (09/2009-04/2010); Doutora e Mestre em Serviço Social; Integrante da equipe técnica do Projeto "Políticas Públicas de Saúde: o Potencial dos Conselhos do Rio de Janeiro", da Faculdade de Serviço Social da Universidade do Estado do Rio de Janeiro.

José Nascimento Araujo Netto: Mestre em Direito Constitucional pela PUC-Rio, Professor da disciplina Direito do Trabalho na PUC-Rio e Desembargador Federal do Trabalho – TRT da 1ª Região – RJ

Larissa Dahmer Pereira: Assistente Social, Mestre e Doutora em Serviço Social (UFRJ). Docente da Escola de Serviço Social da Universidade Federal Fluminense/Niterói.

Ampliação da Licença-Maternidade – Repercussões Sociais e Jurídicas

Bianca Bomfim

Introdução

A importância e os benefícios do aleitamento materno exclusivo nos seis primeiros meses de vida da criança têm sido amplamente divulgados pela Organização Mundial de Saúde – OMS, pelo Ministério de Saúde e por inúmeras autoridades médicas.

A recomendação da Organização Mundial de Saúde e do Ministério da Saúde é que o bebê se alimente exclusivamente do leite materno durante os seis primeiros meses de vida.

Diante desse contexto, foi publicada a Lei 11.770, de 2008, que estendeu a licença-maternidade para 180 dias.

Não obstante, a referida ampliação foi limitada a determinados casos, não se aplicando a todas as trabalhadoras, como se verá adiante.

A licença de 180 dias teve o apoio de especialistas quanto à saúde e ao desenvolvimento da criança, mas divide opiniões quanto ao mercado de trabalho e às conquistas das mulheres.

A ausência de políticas públicas voltadas ao cuidado com as crianças é apontada como uma falha no sistema brasileiro, que torna a norma insuficiente à solução das necessidades de mães e filhos.

1. Necessidade de Aleitamento Materno Exclusivo nos Seis Primeiros Meses de Vida

A extensão do período de licença-maternidade é questão de saúde pública, tendo em vista a necessidade de garantir à mãe, ao longo dos seis primeiros meses de vida do bebê, condições adequadas de amamentação.

Essa possibilidade não estava de todo excluída com a licença de 120 dias, mas, em geral era difícil para a mãe conciliar o trabalho com a amamentação exclusiva, por razões como a distância física entre o trabalho e a residência; a

inexistência de creches no trabalho ou em locais próximos; as dificuldades r extração do leite e ausência de condições para seu armazenamento e transpo te; a inobservância do intervalo legal para amamentação, entre outros.

O aleitamento materno, na opinião de médicos e pediatras, é cond ção de uma vida mais saudável e de sustentabilidade emocional – tan para a mulher quanto para o bebê.

Dentre as principais vantagens é possível mencionar as seguintes[1]: pr teção contra diarreia, desnutrição, alergias, infecções respiratórias e de o vido; prevenção contra a obesidade, hipertensão, diabetes, doenças crônic -degenerativas, como arteriosclerose, doenças cardiovasculares, osteoporo e certos tipos câncer; facilidade de digestão, sendo um estímulo natural desenvolvimento cognitivo e afetivo e um exercício para o desenvolvimen dos músculos da face, importante ao alinhamento adequado dos dentes, desenvolvimento da fala e estímulo da adequação da respiração.

Para a mãe a amamentação proporciona os seguintes benefícios: auxili readaptação do útero ao seu tamanho normal e reduz a perda de sangue apó parto, diminuindo o risco de anemia; acelera a perda do peso ganho durant gravidez; prevenção do câncer de mama, de endométrio e de ovário; propi um contato íntimo e prazeroso a ambos, possibilitando que a mãe transm seu amor e carinho ao filho e que ele se sinta amado e seguro, o que promo o sucesso da amamentação e aumenta a autoestima da mulher.

2. Abordagem sobre a Lei 11.770/2008

A lei que faculta a ampliação da licença-maternidade por mais 60 di foi publicada no Diário Oficial em 10 de setembro de 2008, sendo aplicá desde então às funcionárias públicas e a partir de janeiro de 2010 às emp gadas que têm o seu contrato de trabalho regido pela CLT.

A Lei 11.770 instituiu o Programa Empresa Cidadã para as empresas que a pliarem a licença de suas funcionárias gestantes, responsabilizando-se pelos sa rios do período acrescido, que serão compensados do devido abatimento do IR

Por conseguinte, a ampliação da licença é facultativa e não se aplica empresas enquadradas no Sistema Integrado de Pagamento de Imposto Contribuições das Microempresas e das Empresas de Pequeno Porte – SI PLES, tendo em vista que esta já usufrui de benefício fiscal e a Lei 9.137/19 veda qualquer outro benefício fiscal.

1 LOPEZ, Fabio Ancona e CAMPOS Jr., Dioclécio. *FILHOS – da gravidez aos 2 anos de idade* – pediatras da Sociedade Brasileira de pediatria. São Paulo: Manole, 2009, p. 192/194.

Conceder ou não a licença de 180 dias é opção da empresa de acordo com a sua consciência quanto à sua função social, estrutura, organização e logística.

A empregada que quiser usufruir a licença estendida deverá requerê-la até o final do primeiro mês após o parto (§ 1º, art. 1º da Lei 11.770 de 2008).

A lei garante o mesmo direito à mãe adotiva.

Durante o período de prorrogação da licença-maternidade, a empregada terá direito à sua remuneração integral, tal como ocorre durante o período ordinário de 120 dias de percepção do salário-maternidade (artigo 3º da Lei 11.770/2008).

O artigo 4º da lei em comento veda o exercício de qualquer atividade remunerada no período de prorrogação da licença, bem como a matrícula do amamentando em creche ou organização similar (artigo 4º da Lei 11.770/2008).

Em caso de descumprimento, a empregada perderá o direito à prorrogação.

Ademais, a empresa deverá proceder aos recolhimentos previdenciários durante os dois meses acrescidos à licença.

3. *Mercado de Trabalho da Mulher*

A discriminação da mulher no mercado de trabalho ainda não foi superada por completo, até mesmo quando se discute o valor da remuneração ou a ascensão funcional.

Os críticos da ampliação da licença-maternidade afirmam que a aludida ampliação aumentará o risco de discriminação do sexo feminino no mercado de trabalho. Nessa esteira de raciocínio, sustentam que empresas mais conservadoras poderão optar por funcionários do sexo masculino, especialmente para os cargos de menor rotatividade.

Não obstante, deve ser destacado que a ampliação da licença da gestante não importa em um acréscimo de ônus para a empresa que adotá-la, tendo em vista que os salários pagos pelos dois meses acrescidos serão abatidos da retenção de Imposto de Renda devido.

Com efeito, o valor do salário que seria pago à funcionária poderá ser utilizado para remunerar eventual trabalhador temporário que esteja substituindo a mãe durante o período de seu afastamento.

Ademais, o perfil das empresas tem passado por consideráveis alterações. Não há segurança de emprego em qualquer situação. A figura daquele trabalhador com 30 ou 40 anos de dedicação à empresa torna-se cada vez mais rara.

Não se pode olvidar que o afastamento é sempre uma fase delicada tanto para a mulher que tem uma carreira que requer constante atualização, como para a empresa.

Há aqueles que preconizam que o rendimento da mulher que retorna da licença-maternidade cai em razão da necessidade de conciliar as responsabilidades decorrentes do trabalho com aquelas advindas da maternidade.

A análise da questão do afastamento deve considerar os seguintes aspectos: manutenção do emprego após o afastamento; transparência nas relações de trabalho viabilizando a substituição ou mesmo a avaliação do desempenho da mulher que passou pelo afastamento e as relações havidas para a manutenção de emprego, tanto da mãe afastada quanto daquela que fora contratada para substituí-la.

No entanto, em que pese os questionamentos acerca da produtividade da mulher que retorna ao trabalho após o período de afastamento da licença-maternidade, é certo que a ampliação da licença-maternidade impactaria de forma benéfica as mulheres que retornariam mais motivadas e tranquilas por terem conseguido acompanhar a evolução de seu filho ao longo dos seis primeiros meses de vida.

Como já se disse, a adesão ao Programa de Empresa Cidadã constitui uma faculdade da empresa, podendo a sua recusa prejudicar a sua imagem quanto ao fator de sua responsabilidade social.

Por outro lado, a mulher que quiser usufruir da licença ampliada poderá ficar com receio de sofrer assédio moral no ambiente de trabalho e, por essa razão, deixar de requerer a ampliação de 60 dias.

As consequências da Lei 11.770 poderão ser notadas e melhor avaliadas com o tempo, sendo certo que o mercado de trabalho não pode prescindir do trabalho das mulheres, não havendo razão para alarde quanto à possibilidade de redução da competitividade das mulheres no mercado de trabalho.

Outrossim, quando a Constituição da República estabeleceu o período de 120 dias de licença os críticos utilizaram o mesmo argumento de discriminação da mulher no mercado de trabalho e o que se notou foi exatamente o contrário. As mulheres têm conquistado mais e melhores postos de trabalho.

O empresariado deve dirigir a sua atuação para o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal de seus funcionários, deixando transparecer o seu amadurecimento quanto à consciência acerca da relevância de sua função social

A acomodação do mercado a qualquer novidade, em regra, não é imediata, mas as empresas tendem a perceber além dos riscos as oportunidades advindas de qualquer alteração.

A extensão da licença-maternidade pode mostrar-se uma opção interessante ao empresariado desejoso de passar a sua imagem de preocupação com o bem-estar de seus funcionários, repercutindo, muitas vezes, em aumento de satisfação e produtividade no ambiente de trabalho.

4. *Repercussões Jurídicas da Nova Lei*

A Lei 11.770/2008, ao facultar a ampliação da licença-maternidade às empregadas e torná-la obrigatória para os funcionários públicos, pode ser questionada sob a ótica do princípio da constitucional da igualdade (artigo 5º, inciso I, da CRFB).

A lei não garante a mesma possibilidade às contribuintes individuais autônomas, às empregadas de empresas beneficiadas pelo SIMPLES, às domésticas e mesmo às desempregadas, deixando-as em situação de desigualdade em relação às demais, em flagrante violação ao princípio constitucional da igualdade.

As trabalhadoras acima referidas não poderão se beneficiar da ampliação da licença maternidade, ainda que tenham efetuado o devido recolhimento do INSS.

Ao facultar a ampliação da licença por mais 60 dias a determinados segmentos de trabalhadoras, deixando descoberto outro segmento, viola frontalmente o princípio da igualdade.

Há ainda as trabalhadoras que trabalham de forma precarizada na informalidade e sem recolher qualquer contribuição ao INSS que continuarão à margem do direito de usufruir de licença-maternidade.

Nesse particular, a Convenção 183 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, estendeu a proteção à maternidade às mulheres que trabalham na economia informal.

Por conseguinte, a Lei, publicada com abrangência tão limitada pode não chegar a ter o alcance pretendido, desestimulando a participação do empresariado.

Outro aspecto a ser destacado é que a ampliação da licença para seis meses importa no término da estabilidade de cinco meses prevista no artigo 7º, inciso XVIII, da CRFB antes do final do período de afastamento, podendo gerar uma aparente contradição entre os institutos.

Como deverá proceder o empregador que concedeu à gestante licença de seis meses e pretende dispensá-la após o término de sua estabilidade?

Em que pese não haver ainda jurisprudência e doutrina a respeito, a contradição é apenas aparente.

O empregador, ao conceder a licença de 60 dias, estabeleceu uma cláusula de garantia de emprego mais extensa que aquela prevista na CRFB.

Com efeito, a empresa, nesse caso, deverá garantir à funcionária a remuneração do período de licença concedido, abatendo-a da retenção de IRRF e projetando o sexto mês acrescido ao aviso prévio indenizado para fins de cálculos das parcelas resilitórias.

Nesta situação, não haverá óbice para que a extinção contratual seja pactuada antes do efetivo retorno da empregada à empresa.

É possível questionar a aplicabilidade da ampliação da licença em razão da ausência de imposição, tendo sido prevista como mera faculdade do empregador.

Não se sabe ainda qual será o comportamento do empresariado diante de tal faculdade. A expectativa é a de que o empresariado tenha o amadurecimento necessário para perceber a sua responsabilidade social adotando a licença majorada para todas as suas funcionárias.

Importa observar ainda que a facultatividade da ampliação da licença-maternidade reforça a própria natureza das normas de proteção à materni-

dade que são insuscetíveis de disponibilidade, que, segundo Alice Monteiro de Barros "não se poderá, nem mesmo com assentimento da empregada gestante, exigir trabalho durante a licença".[2]

Outrossim, é possível indagar acerca da discricionariedade das empresas que já concederam a ampliação do afastamento para uma determinada funcionária, em relação aos futuros afastamentos das demais funcionárias.

É certo que ao conceder a uma funcionária a licença de seis meses, deverá a empresa conceder licença de igual período às demais, sob pena de caracterizar-se discriminação às empregadas não contempladas pela licença acrescida, salvo se restar demonstrada dificuldades de ordem estrutural que justifique a ausência de ampliação da licença daquela determinada empregada.

5. *Alternativas à Ampliação da Licença-Maternidade*

Durante o interregno dos 60 dias acrescidos à licença, as tarefas que seriam exercidas pela empregada afastada poderão ser redistribuídas entre os demais empregados, ou ser desempenhadas por trabalhador temporário contratado, nos termos da Lei 6.019 de 1974, conjugada com o artigo 443, § 2º, alínea a, da CLT.

Eventual contratação de trabalhador temporário não imporia em um acréscimo de despesa para a empresa, tendo em vista que o salário pago à empregada afastada será abatido do IRRF devido.

O teletrabalho, ou trabalho a distância por meios eletrônicos, se apresenta como alternativa às empresas que não desejarem ter a sua funcionária afastada por seis meses, mas que pretendam atender minimamente às necessidades peculiares decorrentes desse período, compatibilizando a vida pessoal da empregada à rotina de trabalho. Assim, a funcionária poderia prestar seus serviços de casa, sem se privar da convivência com seu filho de forma tão recente.

A empresa pode também instituir creches em seus estabelecimentos ou celebrar convênio com creches próximas ao trabalho nos termos do artigo 389, §§ 1º e 2º, da CLT, o que faria com que as funcionárias pudessem amamentar durante os intervalos legais e ainda tivessem a oportunidade de ver seus filhos durante breves períodos ao longo da jornada.

Outra alternativa que se apresenta à empresa que não quiser aderir à extensão da licença, sem afetar o vínculo entre mãe e bebê e prejudicar a amamentação, é a redução da jornada da trabalhadora nos dois primeiros meses após o retorno, garantindo locais adequados para armazenamento de leite para que a mãe possa ao longo do dia de trabalho extrair e armazenar o leite para levá-lo para casa após no término da jornada.

---

2 MONTEIRO, Alice. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 2006, p. 1040/1056.

O distanciamento repentino entre mãe e bebê causa, sem dúvidas, importante impacto em ambos. Outra experiência que tem se mostrado eficiente para minimizar os impactos dessa separação é o retorno gradual ao trabalho, em escalas ou dias alternados.

Considerações Finais

A maternidade é um dos momentos mais importantes na vida de uma mulher, sendo a separação entre mãe e filho um momento difícil para ambos em qualquer circunstância.

A necessidade de amamentação exclusiva durante os seis primeiros meses de vida do bebê tem sido amplamente divulgada em diversas campanhas da OMS e do Ministério da Saúde.

No entanto, nem sempre é possível, diante das peculiaridades de cada mãe e filho, alimentar a criança exclusivamente com o leite materno.

Ainda assim, todas as formas de preservar a estrita relação entre mãe e bebê devem ser estimuladas, ao menos nos seis primeiros meses de vida, tendo em vista que o vínculo inicial entre ambos é extremamente importante para o desenvolvimento cognitivo e afetivo da criança.

Nessa esteira de raciocínio, a lei decorre da revisão de valores éticos, sociais e morais da sociedade quanto ao aleitamento materno e aos direitos do cidadão.

Não obstante, a ampliação do período de licença-maternidade com abrangência tão limitada não representa a solução do dilema ora tratado.

Com efeito, a Lei 11.770 de 2008 serviu ao menos como forma de trazer o tema à discussão, mas ainda se faz necessário um trabalho de conscientização do empresariado quanto à importância de criação de estratégias para minimizar a ausência da mãe nos seis primeiros meses de vida do bebê.

Ademais, a responsabilidade do Estado com a reprodução e com a infância mediante políticas de cuidado infantil, como aumento da quantidade de creches, pré-escolas, escolas em tempo integral, entre outras medidas, deve continuar a ser debatida, uma vez que a ampliação da licença-maternidade da forma como estabelecida não representa uma solução ao dilema.

A Dinamarca e a Suécia[3], por exemplo, enfrentam a questão através de sistemas universais de cuidado infantil, garantindo a existência de creches e pré-escolas às mulheres que não pretendam se afastar do mercado de trabalho por muito tempo.

3 SILVA, Michele Amaral. *Lei da licença-maternidade abre debate sobre direitos da mulher*. Disponível em: http://www.brasildefato.com.br/v01/agencia/nacional/lei-de-licenca-maternidade-abre-debate-sobre-a-questao-da-mulher, 22/09/2008.

Finalmente, o período de licença-paternidade também merece ser debatido uma vez que os pais têm se tornado presença cada vez mais constante e importante nos cuidados com o recém-nascido.

A questão do aleitamento materno nos seis primeiros meses de vida e o vínculo constituído entre mãe e bebê são questões de saúde pública que devem ser tratadas não apenas pelo Estado, mas pelo empresariado e pela sociedade, em geral, sendo certo que a ampliação da licença-maternidade é apenas uma das muitas soluções que se apresentam para atender às necessidades especiais desse período, que é de extrema importância para ambos e para a sociedade.

Referências Bibliográficas

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2010, pp. 113-371.

FERREIRA, Verônica. *Licença-maternidade: solução ou retrocesso?* Disponível em: http://alainet.org/active/26654. Acesso em 29 de setembro de 2009.

LOPEZ, Fabio Ancona; CAMPOS Jr., Dioclécio. FILHOS – *da gravidez aos 2 anos de idade - dos pediatras da Sociedade Brasileira de pediatria*. São Paulo: Manole, 2009, p. 192/194.

LOURENÇONI, Maria Ângela. *Licença-maternidade e o comportamento organizacional*. Disponível em: http://www.seufuturonapratica.com.br/intellectus/PDF/02_ART_CiencSocias.pdf. Acesso em 20 de junho de 2009.

MONTEIRO, Alice. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr Editora, 2006, pp. 1040-1056.

ROCHADEL, Greicy Mandelli Moreira, DOS SANTOS, Mauro Bittencourt. *A importância da amamentação e os seus reflexos no mercado de trabalho*. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1146. Acesso em 31 de maio de 2006.

SILVA, Michele Amaral. Lei da licença-maternidade abre debate sobre direitos da mulher. Disponível em: http://www.brasildefato.com.br/v01/agencia/nacional/lei-de-licenca-maternidade-abre-debate-sobre-a-questao-da-mulher. Acesso em 22 de setembro de 2008.