



O DESAFIO DA EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS NA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL

Ana Carolina Corrêa¹

RESUMO

Ao analisarmos a educação em direitos humanos vários desafios se revelam. Um deles se traduz em como incorporar a educação em direitos humanos na aprendizagem organizacional, por meio dos treinamentos e das práticas cotidianas desenvolvidas nas empresas, fazendo com que este tipo de educação penetre realmente na cultura e na sociedade brasileira. Estes e outros desafios serão discutidos durante o presente artigo. A metodologia empregada utilizou um enfoque principalmente qualitativo, lançando mão do levantamento bibliográfico da produção científica e acadêmica sobre a educação em direitos humanos e aprendizagem organizacional e análise das legislações vigentes e do PNEDH. Conclui-se que a efetivação da educação em direitos humanos na aprendizagem organizacional se constitui em uma tarefa árdua, difícil e também inovadora, em virtude da pouca discussão sobre o tema.

PALAVRAS-CHAVE: EDUCAÇÃO EM DIREITOS HUMANOS. DEMOCRACIA. ORGANIZAÇÕES.

INTRODUÇÃO

¹ Ana Carolina Corrêa é Pedagoga formada pelo Centro de Ensino Superior de Juiz de Fora; Especializada em Pedagogia Empresarial pela Faculdade Estácio de Sá; Acadêmica do 5º período de direito pelo Instituto Vianna Júnior; E-mail: anacarolina.pedagogia@hotmail.com



O presente artigo pretende discutir acerca da urgente efetivação da educação em direitos humanos como parte integrante da aprendizagem organizacional desenvolvida nos ambientes empresariais, tendo em vista que a realização da educação segundo os princípios derivados dos direitos humanos é um dos eixos fundamentais para a construção de uma sociedade, justa, igualitária e democrática.

Para tanto, encontra-se estruturado em três partes, a primeira introduz algumas questões relativas ao tema. A segunda realiza uma breve conceituação sobre os direitos humanos e sua evolução histórica, estando subdividida em dois eixos: educação em direitos humanos no âmbito formal, ou seja, desenvolvida em escolas e educação em direitos humanos no campo não-formal, ou seja, desenvolvida dentre outros campos, em organizações empresariais.

A preocupação com a educação em direitos humanos vem se afirmando progressivamente com maior força no país, tanto no âmbito das políticas públicas como na esfera das organizações da sociedade civil e, sem dúvida, a implementação (ainda incipiente) do Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH) – nas suas duas versões (2003 e 2006) – tem exercido uma função relevante de referência, estímulo, apoio e viabilização de diversas atividades desse processo.

Porém, se na esfera da educação formal a efetivação da educação em direitos humanos tem se dado de forma muito tímida, no ambiente organizacional, entendido como educação não-formal, a situação é ainda pior. É possível constatar pouca discussão sobre a temática dos direitos humanos nas diversas formas de educação oferecidas pelas empresas, quer seja nos treinamentos, no cotidiano empresarial, nos cursos de formação, etc. Também é insuficiente a literatura que articula educação, direitos humanos e aprendizagem organizacional.

Diante de tais constatações, e a partir das políticas públicas ligadas ao tema, que emerge para os profissionais que atuam nas organizações o grande desafio de realizar a educação em direitos humanos nas empresas e, principalmente, trabalhar os direitos humanos de maneira integrada nos treinamentos e nas práticas cotidianas dos trabalhadores. Este é um grande desafio nos campos teórico e prático. E, além disso, um desafio no terreno das pesquisas acadêmicas que se



debruçam sobre o assunto.

1 DESENVOLVIMENTO

1.1 A Educação em Direitos Humanos no Ambiente Educacional Formal

Estamos inseridos em um mundo globalizado ideologicamente dominado pelo capitalismo, que impôs, nas últimas décadas, um modelo econômico marcado por desigualdades, exclusões, injustiças e acúmulo de renda e riqueza nas mãos de poucos. De acordo com Candau (2009), vivemos em um contexto de debilidade da sociedade civil, de indicadores persistentes de acentuada desigualdade social, de discriminação e exclusão de determinados grupos socioculturais e falta de horizonte utópico para a construção social e política. Ainda segundo Sacavino (2000) o modelo econômico imposto pelo neoliberalismo, com suas políticas de ajuste estrutural, estabilidade monetária e crescimento dos indicadores macroeconômicos, gera riqueza, mas essa é cada vez mais acumulada devido ao aumento da concretização de renda, justificada por políticas sem ética social.

Diante dessa realidade e negando-a, surge a vontade de estar ao lado dos oprimidos, marginais, excluídos sociais desse sistema, ajudando-os a reconstruir sua dignidade humana negada, pretendendo assim avançar para uma sociedade mais justa e democrática. Para que isso seja possível, como coloca Santos citado por Sacavino (2000) é necessário que tenhamos o direito de ser iguais sempre que as diferenças nos inferiorizem e que tenhamos o direito de ser diferentes sempre que a igualdade nos descaracterize.

Os princípios inscritos na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, nessa falta de horizonte utópico, são compreendidos como pilares morais e éticos atuais do mundo globalizado. Em definitivo, a questão dos direitos humanos tem ocupado importante papel nas agendas políticas nacionais e internacionais, assim como em organismos de alcance mundial.

Na visão de Benevides (2000), conceitualmente os direitos humanos são aqueles considerados comuns e fundamentais a todos os seres humanos, sem



quaisquer distinções de sexo, nacionalidade, etnia, cor da pele, faixa etária, classe social, profissão, condição de saúde física e mental, opinião política, religião, nível de instrução e julgamento moral. Decorrem do reconhecimento da dignidade intrínseca a todo ser humano.

O tema dos direitos humanos continua central passados sessenta anos da Declaração Universal de 1948 porque o mundo, nesse período, evoluiu em muitos aspectos, mas, infelizmente, estagnou ou até mesmo regrediu em vários outros pontos previstos no documento.

No Brasil, a partir da década de 1970, a questão dos direitos humanos ocupou lugar central e ganhou maior espaço em função do processo de redemocratização do país. Nesse período, foram adotados muitos instrumentos de proteção dos direitos humanos, como a Constituição Federal de 1988, o Estatuto da Criança e do Adolescente de 1990, o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH- 3) de 2010 e o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos (PNEDH) – de 2006, entre outros, além da ratificação dos tratados internacionais².

É a partir dessa realidade que vislumbramos a importância da educação para a real efetivação dos direitos humanos. Para Benevides (2000), a educação em direitos humanos parte de três pontos essenciais: primeiro, é uma educação de natureza permanente, continuada e global; segundo, é uma educação necessariamente voltada para a mudança; e terceiro, é uma inculcação de valores, para atingir corações e mentes e não apenas instrução, meramente transmissora de conhecimentos.

Candau (2009), afirma que educação em direitos humanos é um processo sistemático e multidimensional orientado a formação do sujeito de direito e a

² Decisão recente do Supremo Tribunal Federal (STF), em 3 de dezembro de 2008, mudou o estatuto legal das convenções internacionais de direitos humanos das quais o Brasil é signatário. Antes tinham o valor de lei, segundo a Constituição, mas desde a decisão são supralegais (nenhuma lei brasileira pode contrariar tais convenções), embora infraconstitucionais. Votação apertada: cinco votos (capitaneados pelo entendimento do Ministro Gilmar Mendes) contra quatro votos (capitaneados pelo entendimento ainda mais radical do Ministro Celso de Mello querendo dar estatuto constitucional a tais convenções), caráter supranacional. Tal decisão é histórica, porém, teve pouca divulgação, demonstrando o abismo entre legislação e vida concreta no Brasil. Mas está em vigor, sendo um tremendo avanço na questão dos direitos humanos em nosso país, além de exemplo para outras nações. Disponível em: www.stf.gov.br.



promoção de uma cidadania ativa e participante. É a articulação de diferentes atividades que desenvolvam conhecimentos, atitudes, sentimentos e práticas sociais que afirmem uma cultura de direitos humanos na escola e na sociedade. Processos em que se trabalhe, no nível pessoal e social, ético e político, cognitivo e celebrativo, o desenvolvimento da consciência da dignidade humana de cada pessoa. Processos que utilizam metodologias participativas e de construção coletiva, superando estratégias pedagógicas meramente expositivas, e empregam pluralidade de linguagens e materiais de apoio, orientação a mudanças de mentalidade, atitudes e práticas individuais e coletivas.

Ainda segundo a autora, educação em direitos humanos é fomentar processos de educação formal e não formal, de modo a contribuir para a construção da cidadania, o conhecimento dos direitos fundamentais, o respeito à pluralidade e a diversidade sexual étnica, racial, cultural, de gênero e de crenças religiosas. Constitui-se em uma pedagogia da indignação, da admiração e de convicções firmes.

A tais conceituações, soma-se a inclusão dos direitos humanos nas legislações e planos nacionais, alguns afetando diretamente a esfera educacional, como a LDB, os PCN's, PNDH e PNEDH.

O PNEDH é um documento de referência para essa área no país, pois considera a educação como um meio privilegiado na promoção dos direitos humanos. O documento compreende a educação em direitos humanos como um processo sistemático e multidimensional que orienta a formação do sujeito de direitos. Entende que a educação em direitos humanos deve ser um dos eixos fundamentais da educação formal e não-formal.

No âmbito da educação básica, dita formal, os conteúdos de direitos humanos devem ser introduzidos nas diretrizes curriculares da escola de forma transversal³ e transdisciplinar⁴, privilegiando a interdisciplinaridade e enfatizando os temas geradores. Isso deve acontecer na formação inicial e continuada dos profissionais da

³ Transversal é uma forma de se trabalhar o conteúdo para evitar sua fragmentação e isolamento em cada disciplina, ou seja, um conteúdo trabalhado de forma transversal deve estar presente em toda prática educativa.



educação, no projeto político pedagógico, nos materiais didático pedagógicos, no modelo de gestão e avaliação. A prática escolar deve ser orientada para a educação em direitos humanos, assegurando o seu caráter transversal e a relação dialógica entre os diversos atores sociais, pois, os direitos humanos devem ser trabalhados como eixo articulador, atravessando todas as propostas curriculares.

Candau (2009) observa que a transversalidade não pode se dar de forma setorizada, transformada em uma disciplina ou ser de responsabilidade de determinadas áreas curriculares, como as ciências sociais ou apenas nas chamadas atividades e projetos extraclasse. Trata-se de integrar a educação em direitos humanos nos projetos pedagógicos das escolas e concebê-la como um eixo que afeta todo o currículo.

Também para Zenaide (2008), longe de constituir-se um campo disciplinar ou pluridisciplinar a educação em direitos humanos se insere numa visão transdisciplinar e transversal no processo educativo. Nesse sentido, ela é atravessada por diferentes conteúdos e transversaliza diferentes campos de saberes e práticas.

Diante do exposto, é sem dúvida um grande desafio, inserir nas escolas e, sobretudo nas organizações empresariais a educação em direitos humanos. Porém acreditamos que educar em direitos humanos significa conceber a vida, a dignidade de toda pessoa humana como o maior referencial da ação educativa. Pode não ser o único, mas com certeza é um dos caminhos que levam para transformação de mentalidades, para a formação social e política da nossa população, para construção uma sociedade mais democrática, justa e igualitária.

1.2 A Educação em Direitos Humanos no Ambiente Educacional Não-Formal

Partindo das questões elencadas anteriormente sobre a importância educação em direitos humanos aplicada na educação básica, dentro do ambiente

⁴ Transdisciplinar é o que possibilita as relações entre os diversos saberes, entendendo que nenhum deles é mais importante que o outro, e ocorre quando as disciplinas se articulam, e articulam seus conhecimentos. (MEC, 2008).



escolar, faz necessário afirmar a importância da educação no ambiente empresarial.

No mundo moderno as empresas estão cada vez mais investindo em seus colaboradores, por meio da educação, seja em treinamentos, capacitações, qualificações, cursos de formação, dentre outras estratégias educacionais. Os colaboradores, por sua vez, também estão cada vez mais preocupados com o seu saber profissional, pois, o mercado de trabalho valoriza os altos níveis de escolaridade, atualização, o domínio das inovações científico-tecnológicas e a formação contínua.

Nesta perspectiva, a educação, capacitação e qualificação contínua dos trabalhadores são exigências impostas pelo mercado capitalista, que se reestrutura e se modifica a cada dia, solicitando que trabalhadores sejam capazes de produzir, competir, flexibilizar, agilizar, racionalizar, otimizar e adequar sua força de trabalho às demandas do sistema produtivo.

Em contrapartida, assistimos ao declínio da valorização do trabalhador e das políticas públicas para estes, conforme coloca Deluiz (2009), por meio do mundo do trabalho precarizado, subcontratado, em tempo parcial, temporário, por conta própria, sem-carteira de trabalho assinada, no qual os próprios trabalhadores se submetem ou mesmo incorporam a cultura da flexibilidade e da rotatividade de empregos como meio de manutenção de sua empregabilidade, aceitando as diferenças salariais e a perda de direitos e benefícios sociais em relação aos trabalhadores formais, como parte das "regras do jogo" do mundo do trabalho atual. No mundo dos sem-emprego a lógica das competências leva a uma culpabilização pela sua situação de exclusão e à busca de uma empregabilidade, situação em que o trabalhador desempregado é pressionado a ser competente para criar ou até mesmo "inventar" o seu próprio trabalho. Esta procura por uma "empregabilidade" no mercado de trabalho é, entretanto, vazia de significado porque está condicionada pela baixa escolaridade, pela falta de políticas de trabalho e renda, e pela criação insuficiente de novos postos de trabalho.

Diante disso, cabe enfatizar que as escolhas em educação não são neutras e que os conceitos expressam as características e os interesses dos grupos e das forças sociais que os elaboram. Portanto, podemos indagar: existe por parte dos



empresários preocupação com os direitos humanos dos trabalhadores das classes populares, ou seja, dos trabalhadores assalariados, ou estes são apenas mão de obra barata, contratada para ser explorada? No que concerne à formação educacional desenvolvida nas empresas, os colaboradores devem apropriar-se de novos conceitos e aprendizagens apenas para aumentar os lucros da empresa? Onde reside nesta teia de relações a preocupação com a educação humanista e democrática? Será que as organizações empresariais são ambientes propícios para o desenvolvimento da educação em direitos humanos?

Posto isso, a discussão sobre a educação em direitos humanos invade o “mundo empresarial” nos levando a refletir sobre o que, como, para que e para quem temos “ensinado” nas empresas.

Acreditamos que o modelo educacional desenvolvido atualmente nas empresas não pode tornar-se hegemônico e único, pois, é possível vislumbrar novos horizontes e inserir com sucesso nas empresas um programa educacional que atenda as necessidades da mesma e que ao mesmo tempo contemple de forma efetiva e eficaz a educação em direitos humanos, entendida no PNEDH como educação não-formal.

Segundo o PNEDH (2006) no campo da educação não-formal os conteúdos de direitos humanos devem ser introduzidos em todas as dimensões da vida, pois a aquisição e produção de conhecimentos não acontecem somente nas escolas e instituições de ensino superior, mas nas moradias, nos locais de trabalho (empresas), nas cidades e no campo, nas famílias, nos movimentos sociais, nas associações civis, nas organizações não-governamentais e em todas as áreas da convivência humana, pois a humanidade vive em permanente processo de reflexão e aprendizado. A educação não-formal em direitos humanos orienta-se pelos princípios da emancipação e da autonomia. Sua implementação configura um permanente processo de sensibilização e formação de consciência crítica, direcionada para o encaminhamento de reivindicações e a formulação de propostas para as políticas públicas, podendo ser compreendida como: a) qualificação para o trabalho; b) adoção e exercício de práticas voltadas para a comunidade; c) aprendizagem política de direitos por meio da participação em grupos sociais; d)



educação realizada nos meios de comunicação social; e) aprendizagem de conteúdos da escolarização formal em modalidades diversificadas; e f) educação para a vida no sentido de garantir o respeito à dignidade do ser humano.

Ainda no mesmo documento é estabelecido que o ambiente organizacional pode ser um fértil espaço para discussões acerca dos direitos humanos, pois, os espaços das atividades de educação não-formal distribuem-se em inúmeras dimensões, incluindo desde as ações das comunidades, dos movimentos e organizações sociais, políticas e não-governamentais até as do setor da educação e da cultura. Essas atividades se desenvolvem em duas dimensões principais: a construção do conhecimento em educação popular e o processo de participação em ações coletivas, tendo a cidadania democrática como foco central.

Nesse sentido, movimentos sociais, partidos políticos e entidades civis, compreendendo as empresas, praticam educação não-formal quando estimulam os grupos sociais a refletirem sobre as suas próprias condições de vida, os processos históricos em que estão inseridos e o papel que desempenham na sociedade contemporânea.

Muitas práticas educativas não-formais, como por exemplo, palestras, treinamentos, capacitações, grupos de estudo, debates, conversas, programas e projetos sociais, enfatizam a reflexão e o conhecimento das pessoas e grupos sobre os direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais. Também estimulam os grupos e as comunidades a se organizarem e proporem interlocução com as autoridades públicas, principalmente no que se refere ao encaminhamento das suas principais reivindicações e à formulação de propostas para as políticas públicas.

No caso das empresas que respeitam os direitos humanos e que praticam uma educação voltada para tanto, os trabalhadores serão mais conscientes, críticos e ativos, o que poderia elevar o número de reivindicações acerca de melhores condições de trabalho. Eis aqui uma questão interessante, será objetivo das empresas: ter trabalhadores conscientes dos seus direitos e do seu papel na sociedade?

Analisando a realidade das empresas brasileiras e das condições de trabalho da nossa população, percebemos que na maioria das organizações, dentre os



chamados objetivos estratégicos a conscientização e a emancipação do trabalhador não se constituem como um objetivo, talvez, seja na verdade uma grande “preocupação”, já que, a conscientização aumenta a capacidade das pessoas identificarem as violações dos direitos e exigirem sua apuração e reparação.

Entretanto, enquanto profissionais comprometidos com a construção de uma sociedade mais justa, democrática e igualitária, devemos compartilhar da idéia de que a sensibilização e conscientização das pessoas contribuem para que os conflitos interpessoais e cotidianos não se agravem. Além disso, é urgente que se mude a cultura arraigada de exploração dos trabalhadores. É necessário oferecer por meio da aprendizagem organizacional experiências educativas que promovam não só a qualificação de mão de obra, mas a ampliação da participação política e popular dos trabalhadores, bem como, a promoção da democracia e cidadania. Para que isso se efetive é necessário que os trabalhadores desfrutem de um conhecimento experimentado sobre os mecanismos e instrumentos de promoção, proteção, defesa e reparação dos direitos humanos.

CONCLUSÃO

Sendo assim, ao trabalhar a questão dos direitos humanos na educação não-formal, através dos treinamentos e demais esferas da aprendizagem organizacional, poderemos inserir na empresa a educação em valores que estão de acordo com o respeito à dignidade do ser humano, e ainda poderemos fundamentar o espaço empresarial como uma verdadeira esfera de afirmação do Estado Democrático de Direito.

A educação em direitos humanos não é diferente de uma educação para a democracia, entendida a democracia como um modo de vida, mais que uma forma de governo. É uma tarefa que requer o esforço de todos os envolvidos no processo educativo, seja em escolas ou em empresas, e deveria ser o objetivo e o norte de todo processo educacional desenvolvido pela sociedade que deseja ter uma vida democrática. Para tanto, é necessário criar estruturas e processos democráticos por meio dos quais a aprendizagem organizacional se realize oferecendo experiências



democráticas aos trabalhadores.

Contemplar a educação em direitos humanos nos treinamentos e nas práticas cotidianas das empresas e fazer com que esta penetre realmente na cultura e na sociedade em geral é um grande desafio. Entretanto, é fundamental que ao reconhecermos este desafio, estejamos comprometidos com ele, trabalhando-o no nosso dia-a-dia, a começar pelo repensar da aprendizagem organizacional.

A educação em direitos humanos possui caráter permanente e global, portanto, é complexa e difícil, sendo ainda mais difícil de ser realizada no árido ambiente empresarial, mas não impossível.

Portanto, inserir nas organizações a educação em direitos humanos, ao que parece, é um norte, um dos caminhos que rumam para modificação de mentalidades, para a formação social e política da nossa população, para construção uma sociedade mais democrática, processo que se dá pela base, ou seja, no “chão de fábrica”.

ABSTRACT

By analysing Education in Human Rights, many challenges manifest themselves. One of them refers to the way of incorporating Education in Human Rights into organizational learning, through training and regular practices developed in companies, allowing this type of education to enter Brazilian culture and society. Those and other inquiries will be discussed during the present article. The methodology used aimed specially at a qualitative aspect, making use of the bibliographical study of the scientific and academic production about the Education in Human Rights and organizational learning, the analysis of the effective legislation and the PNEHD. It follows that fulfil the Education in Human Rights in the organizational learning is a hard duty, difficult and also innovating, in reason of the poor discussion about the theme.

KEYWORDS: EDUCATION IN HUMAN RIGHTS. DEMOCRACY. ORGANIZATIONS



REFERÊNCIAS

ARROYO, Miguel Gonzáles. **Educando e educadores**: seus direitos e o currículo. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Básica, 2008.

BECKER, Howard S. **Métodos de pesquisas em ciências sociais**. 4. ed. São Paulo: Hucitec, 1999.

BENEVIDES, Maria Victoria. **Educação em Direitos Humanos**: de que se trata? Disponível em: <http://www.hottopos.com/convenit6/victoria.htm>. Acesso em: 20 de jul. 2009.

BOUDON, Raymond e BOURRICAUD, François. **Dicionário crítico de sociologia**. 2. ed. São Paulo: Ática, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

_____. **Estatuto da Criança e do Adolescente**. Lei nº 8.069/90, de 13 de julho de 1990.

_____. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Lei nº 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Programa Nacional de Direitos Humanos III**. Brasília: 2010.

_____. Comitê Nacional de Educação em Direitos Humanos. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos**. Secretaria Especial de Direitos Humanos. Brasília: 2003.

_____. Secretaria Especial dos Direitos Humanos e Ministério da Educação. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos**. Brasília: 2006.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Básica. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. **Programa Nacional de Fortalecimento dos Conselhos Escolares**; *Conselho Escolar e Direitos Humanos*. Brasília: 2008.

CANDAU, Vera Maria e SACAVINO, Susana (org.). **Educar em direitos humanos: construir democracia**. 2. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2000.

CANDAU, Vera Maria. **Educação e direitos humanos, currículo e estratégias Pedagógicas**. Disponível em: http://www.redhbrasil.net/documentos/bibliotecaonline/modulo4/mod4vera_candau.pdf. Acesso em: 31 de julho de 2009.



DELUIZ, Neise. **O Modelo das Competências Profissionais no Mundo do Trabalho e na Educação**: Implicações para o Currículo. Disponível em: <http://www.artigoneisedeluiz.com.br>. Acesso em: 01 de dezembro de 2009.

HAGUETTE, Tereza Maria Frota. **Metodologias qualitativas na sociologia**. 7. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado da Justiça e de Direitos Humanos. **Programa Mineiro de Direitos Humanos**. Belo Horizonte: 2001.

SACRISTÁN, José Gimeno. **A Educação que ainda é possível**. São Paulo: Artmed, 2007.

TEIXEIRA, Anísio. **Educação não é privilégio**. 5. ed. Rio de Janeiro: UFRJ, 1994.

TEIXEIRA, Beatriz de Basto. Escolas para os direitos humanos e a democracia. In: SCHILLING, Flávia (org.). **Direitos humanos e educação**: outras palavras, outras práticas. São Paulo: Cortez Editora, 2005.

TUVILA RAYO, José. **Educação em Direitos Humanos**: rumo a uma perspectiva global. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZENAIDE, Maria de Nazaré Tavares. Globalização, **Educação em Direitos Humanos e Currículo**. Revista Eletrônica Espaço do Currículo, João Pessoa-PB, ano 1, nº. 1, abril 2008. Disponível em: <http://www.aepppc.org.br/revista/>. Acesso em: 31 de julho de 2009.