

**XXVI CONGRESSO NACIONAL DO  
CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

**DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS III**

**SÉBASTIEN KIWONGHI BIZAWU**

**YNES DA SILVA FÉLIX**

**ANTÔNIO GERMANO RAMALHO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

D597

Direitos e garantias fundamentais III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Antônio Germano Ramalho, Ynes Da Silva Félix, Sébastien Kiwonghi Bizawu – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN:978-85-5505-567-6

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Cidadania. 3. Sociedade Plural. 4. Garantias. XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (27. : 2017 : Maranhão, Brasil).

CDU: 34



# XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

## DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS III

---

### **Apresentação**

O multiculturalismo serviu de pano de fundo para justificar a qualidade dos discursos das ideias apresentadas nos artigos deste GT. Os Direitos Fundamentais, cada vez mais instigantes, contribuem com a capacidade criativa de nossos (as) autores (as) e por consequência com as Ciências Jurídicas, no sentido, de voltarmos os olhares para questões que não admitem mais adiamento em busca de soluções legítimas e eficazes que contribuam para a transformação consolidando cada vez mais o maior princípio da Carta Política: A dignidade da pessoa humana.

Oferecemos a oportunidade de belas leituras para a continuidade das discussões inerentes ao mundo da ciência e da permanente pesquisa em busca do aperfeiçoamento de direitos fundamentais que visam o bem-estar social, temas, a exemplo de:

Somos um território gigantesco, no entanto, ainda com pouca atenção ao problema da alimentação adequada. No mesmo diapasão a questão da água doce e a soberania da Amazônia reclamam atenção devida. O Indígena merece ter sua cultura e sua individualidade respeitadas. Há consumidores sem condições de consumir. O acesso ao consumo como fator de inclusão social é tema deste GT. Pai e Mãe precisam assumir as responsabilidades enquanto educadores preliminares. Qualidade do ensino, alimentação sadia, formação humana e social, são temas que enobrecem a discussão sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente. A web e seu pontos negativos. A responsabilidade civil pelas postagens indevidas. A relativização do direito de se expressar e do direito à vida privada. O Neoconstitucionalismo em foco. A perspectiva do Brasil adotar o compromisso significativo da África do Sul e harmonizar a relação dos poderes. Os estudos heterogêneos e conceito polissêmico do direito à informação. A necessidade de relaxamento absoluto do trabalhador como forma de preservação da saúde. O processo de quebra do formalismo burocrático das serventias notariais e registrais. Ampliação do conceito expresso no artigo 19 da Declaração Universal dos Direitos Humanos na perspectiva de governos abertos em respeito ao direito à informação. Uma alternativa sobre o direito de ensinar pautado nos ideais do Homeschooling.

Agora é se debruçar nas belas produções, vivenciá-las e a partir dos seus pressupostos continuarmos a caminhada em busca da efetivação dos direitos e das garantias fundamentais como fruto de uma Constituição cidadão para uma nova civilidade.

Prof. Dr. Antonio Germano Ramalho - UEPB

Prof. Dr. Sébastien Kiwonghi Bizawu - ESDHC

Prof. Dra. Ynes da Silva Félix - UFMS

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - [publicacao@conpedi.org.br](mailto:publicacao@conpedi.org.br).

# **DIREITO À DESCONEXÃO DO TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR**

## **THE WORK DISCONNECTION RIGHT AND ITS REBOUND TO WORKER HEALTH**

**Paula Isabel Nobrega Introine Silva <sup>1</sup>**  
**Marylady Medeiros Da Silva <sup>2</sup>**

### **Resumo**

O excesso de trabalho e a falta de desconexão é um dos males da sociedade contemporânea, consequência de um capitalismo desenfreado, do crescimento da globalização e dos avanços tecnológicos. O estudo desta realidade reporta aos possíveis danos à saúde dos trabalhadores, que se encontram nesta situação de trabalho, por tais motivos, que o objetivo desta pesquisa bibliográfica foi, analisar se o excesso de trabalho e a ausência do direito ao lazer e a desconexão do trabalho ocasionam problemas sociais, físicos e psicológicos que afetam como um todo a saúde do trabalhador, com base em outros trabalhos publicados sobre o assunto.

**Palavras-chave:** Trabalho, Saúde, Doença, Desconexão, Direito ao lazer

### **Abstract/Resumen/Résumé**

Work excess and lack of disconnection is one of the contemporary society problems due to capitalism unleashed, growing globalization and technological advances. When we observe this reality, it shows us the possible damages to workers health that are in these work situations. Therefore, the aim of this study was analyze if the excess of work and the lack of leisure and work disconnection will lead to social, physical and psychological problems that affects the workers' health using a bibliographic research about this subject.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Work, Health, Disease, Disconnection, Leisure right

---

<sup>1</sup> Mestranda em Direito e Desenvolvimento Sustentável pelo UNIPÊ. Especialista em Direito Civil pela FADISP, em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP e em SST pela FPB. Advogada.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito e Desenvolvimento Sustentável pelo UNIPÊ. Especialista em Direito Processual do Trabalho pela FIP. Graduada em Direito e Engenharia Civil. Professora e Servidora do TRT 13ª Região.

## 1. INTRODUÇÃO

O direito à desconexão ao trabalho, para muitos, sinônimo de direito ao lazer, é bem jurídico que deve ser perseguido pela sociedade, assim como pelo Estado, pois o seu desrespeito poderá gerar uma sociedade alienada e doente.

No mundo contemporâneo, as máquinas fazem do ser humano refém, e acaba por substituí-lo em diversas funções e serviços, ocasionando com o excesso de informações e velocidade, que haja uma produção cada vez maior, gerando jornadas extraordinárias demais, decorrentes de metas e cobranças muitas vezes inalcançáveis. Associado a isso, tem o problema do teletrabalho e das novas tecnologias, onde a conexão é constante, mesmo em momentos que legalmente e fisiologicamente o trabalhador deveria estar afastado, levando trabalho para fora do ambiente laboral, o que gera um isolamento social e estresse alarmantes.

O assunto em debate merece ainda mais importância nos dias atuais, pois a alteração legislativa advinda com a Lei 13.467 de 2017, reforma trabalhista, retrocedeu em vários pontos no que se refere à saúde do trabalhador, principalmente quando analisado sob o prisma da desconexão do trabalho. Como exemplo tem-se a possibilidade de redução do descanso intrajornada para 30 minutos, na liberdade demasiada de negociação coletiva o que poderá ensejar jornada de trabalho totalmente desarrazadas e maléficas à saúde do trabalhador, além de não computar na jornada de trabalho as pausas inerentes a necessidades fisiológicas e sociais, dentre outros direitos relacionados ao tema.

Então, qual será a consequência para a saúde do trabalhador e da própria empresa diante deste trabalho em excesso e da falta de momentos de lazer e de bem estar social e familiar? Percebeu-se que terríveis problemas sociais, psicológicos e fisiológicos são desencadeados exatamente pelo trabalho em excesso e pela não desconexão, em diversos casos.

O objetivo geral deste estudo foi analisar se o excesso de trabalho e a ausência do direito ao lazer e à desconexão do trabalho ocasionam problemas sociais, físicos e psicológicos que afetam como um todo a saúde do trabalhador. Tendo como objetivos específicos avaliar a carga horária dos trabalhadores e suas consequências, verificar se os intervalos interjornada e intrajornadas estão sendo respeitados e os reflexos na saúde, observar se realmente há o afastamento do empregado do local de trabalho nos momentos de descanso e se há momentos de lazer oferecidos pela empresa, verificar se está havendo

algum tipo de interação com as famílias dos trabalhadores, analisar os motivos das doenças laborais frequentes no local de trabalho e sua ligação com o excesso de trabalho, verificar se há alguma ação por parte da empresa para melhoria da qualidade de vida do empregado, tanto no ambiente de trabalho quanto fora.

Para alcançar a hipótese desenhada foi utilizada como metodologia a de caráter bibliográfico, de cunho descritivo e explicativo, por meio da utilização de documentos, livros, leis e pesquisas científicas desenvolvidas na área da saúde.

## **2. DIREITO AO LAZER E A DESCONEXÃO DO TRABALHO**

Antes de iniciar o debate sobre a fundamentação legal e a importância do direito ao lazer, cabe primeiramente conceituar o que seria lazer.

Dumazedier (2001, p. 34), conceitua lazer como sendo um conjunto de ocupações às quais o indivíduo pode entregar-se de livre vontade, seja para repousar, seja para divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda, para desenvolver sua informação ou formação desinteressada, sua participação social voluntária ou sua livre capacidade criadora após livrar-se ou desembaraçar-se das obrigações profissionais, familiares e sociais.

Portanto, o lazer é o momento em que o indivíduo consegue fazer algo prazeroso, que lhe faz bem ao corpo e a alma, seja meramente descansando, ou mesmo exercitando-se, não importa o que ele irá fazer neste momento, mas o mais relevante é que deve sempre buscar tê-lo, pois o corpo e a mente precisam desta desconexão, além de propiciar o convívio social com amigos e familiares, fator importante também para saúde.

No que tange ao conceito de saúde, a Organização Mundial da Saúde – OMS (1946), na sua constituição afirma ser essa um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente ausência de afecções e enfermidades. Por tal motivo, devemos reforçar a importância do convívio social e do meio ambiente de trabalho sadio, pois só assim é que o empregado estará tendo a saúde como um todo protegida.

Igualmente como o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, encontramos também previsão constitucional de proteção ao direito ao lazer, inserido no caput do artigo 6º da Carta Magna como mencionado linhas acima, onde traz, dentre os direitos sociais, o direito ao lazer. Isso quer dizer que é um direito fundamental de toda sociedade, independente do aspecto que esteja sendo analisado, no caso do nosso trabalho, o lazer tem vertente de direito social do trabalhador.

Conceituando tal direito, Trindade (2011), diz que podemos definir o direito ao lazer como a faculdade do ser humano de ocupar seu tempo livre com atividades que lhe são prazerosas e que não guardam qualquer relação com o trabalho. Seria, por exemplo, a livre escolha que o indivíduo tem de reservar parte de seu tempo disponível para estar com a família, praticar esportes, ir ao cinema, aos parques, participar de alguma atividade intelectual ou artística ou, simplesmente, nada fazer.

Também encontramos a menção ao lazer nos artigos 217, parágrafo terceiro e no caput do 227, ambos da Constituição Federal de 1988.

Art. 217. É dever do Estado fomentar práticas desportivas formais e não-formais, como direito de cada um, observados:

§ 3º - O Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social.

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão (BRASIL,1988).

Porém, desde 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos já previa o resguardo a tal direito e ao descanso, de acordo com o artigo XXIV da DUDH:

ARTIGO XXIV: Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

O Direito à Desconexão, também conhecido como direito de não trabalhar, não é inerente apenas ao trabalhador, mas sim a toda sociedade, porque na medida em que um trabalhador labora em jornada excessiva, faz com que outro trabalhador fique fora do mercado de trabalho, uma vez que aquele que não se desconecta, ocupa o lugar de outro que poderia estar trabalhando em seu lugar, maculando com isso, a sociedade como um todo.

Cabe ressaltar que quando falamos no direito ao não trabalho, não estamos nos referindo à proteção de não trabalhar, pelo contrário, é de suma necessidade a proteção e o incentivo ao trabalho, haja vista seu papel dignificante, todavia o que se pretende com esta desconexão é que não ocorra um excesso de trabalho.



Tais relatos condizem com os dizeres de Maior (2003), esclareça-se que o não-trabalho aqui referido não é visto no sentido de não trabalhar completamente e sim no sentido de trabalhar menos, até o nível necessário à preservação da vida privada e da saúde, considerando-se essencial esta preocupação (de se desligar, concretamente, do trabalho) exatamente por conta das características deste mundo do trabalho marcado pela evolução da tecnologia, pela deificação do Mercado e pelo atendimento, em primeiro plano, das exigências do consumo.

O direito à desconexão e o repúdio ao excesso de trabalho também vem se solidificando nas decisões judiciais, como aconteceu em outubro de 2013, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, cujo processo teve início pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), motivado por acidente de trabalho, que teve como causa segundo o MPT o excesso de trabalho ocasionando o cansaço.

O desembargador André Augusto Ulpiano Rizzardo, relator do caso, decidiu apoiar o pedido do MPT, majorando a indenização por dano moral para 1.000.000,00 (um milhão), assim decidindo em seu voto: Ainda que a reclamada tenha trazido aos autos vários documentos comprovando treinamentos realizados com empregados, bem como a entrega de EPI's; e ainda que seja discutível a existência ou não de sua culpa no infortúnio laboral havido com o empregado Ezequiel Chiquito, entende-se que as questões principais nos autos são o excesso de jornada de trabalho e a ausência de folgas, que acarretam danos à saúde do trabalhador e limitam seu desempenho em razão do cansaço físico e mental, propiciando a ocorrência de maior número de acidentes. (BRASIL, 2013)

Portanto, o direito ao não trabalho deve ser respeitado, pois situações fatais como esta são infelizmente corriqueiras, ocasionando a morte de trabalhadores que são levados ao extremo de suas forças pelo trabalho exaustivo. Ficando cada vez mais claro o quanto este direito é importante e como ele repercute na saúde do trabalhador e da família deste de uma forma geral.

Com a Lei nº 12.551 de 15 de dezembro de 2011, o artigo 6º da CLT foi alterada, passando a regulamentar o trabalho a distância, com isto equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Tal fato tem uma repercussão muito grande no que se refere a saúde do trabalhador, pois o fato da tecnologia permitir o trabalho a distância faz com que os ambientes se misturem, além de ocasionar um excesso de trabalho, por ficar conectado o dia praticamente todo ao computador ou celular.

Para corroborar com esta nova redação da legislação trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em julgados recentes, tem se posicionado pela preservação do direito à desconexão, afirmando que, a concessão de telefone celular ao trabalhador não lhe retira o direito ao recebimento das horas de sobreaviso, pois a possibilidade de ser chamado em caso de urgência por certo limita a sua liberdade de locomoção e lhe retira o direito à desconexão do trabalho. (BRASIL, 2012).

A legislação e a jurisprudência trabalhista vêm para coroar a importância do tema na nossa sociedade e que o direito à desconexão do trabalho deve ser protegido e incentivado por parte do Governo, fazendo com que cada vez mais as empresas respeitem as normas já existentes e que ampliem a proteção de um instituto tão importante para saúde do trabalhador.

O direito que defendemos aqui é de uma qualidade de vida melhor no trabalho, onde haja momentos de desligamento dele e que intervalos e descansos sejam sempre respeitados, ficando o trabalho limitado à jornada contratual, pois o direito ao trabalho deve estar em primeiro plano, porém o seu limite deve sempre circundá-lo, pois tudo em excesso, seja o que for, sempre é prejudicial, direito este que tem como titular não apenas o trabalhador, mas toda sociedade, daqueles que não conseguem trabalho devido ao excesso de trabalho dos outros, ou mesmo a carência de uma família pela ausência do familiar que vive refém do trabalho.

Realmente o direito a desconexão é um direito de inclusão, de trabalhadores hoje que se veem escravos do trabalho, não como no período abolicionista, mas como escravos de uma tecnologia e de metas cada vez mais invencíveis, é por isso que a presença atuante da justiça nestes casos deve ser sempre pesada, punindo de forma exemplar aqueles que causem danos a saúde de trabalhadores, tudo ocasionado por excesso de trabalho.

O jurista Maior (2003), conclui afirmando que é preciso que reflitamos sobre isto, sob o prisma daquilo que nos interessa particularmente, mas também, como profissionais ligados ao direito do trabalho, que levemos a efeito estas preocupações sob a perspectiva da proteção à vida privada e à saúde do trabalhador, que é tão cidadão quanto nós, e também sob o ponto de vista do interesse social, no que se refere à humanização e à ampliação do mercado de trabalho, pois que vislumbrar um direito ao não-trabalho não representa uma apologia ao ócio, pois que não deve representar o desapego da luta por ideais ou mesmo da responsabilidade social que todos temos para a construção de uma sociedade mais justa. Desconectar-se do trabalho, nesta perspectiva, é essencial até mesmo para que se possa tomar conhecimento da realidade dos problemas sociais e para

se ativar na luta pela alteração dessa realidade. Neste sentido, aliás, o tema pertinente ao não-trabalho pode ser visto como uma ação concreta, ainda que tímida, de inclusão social. Afinal, como dito acima, limitar a quantidade de trabalho é um direito, igualmente, de todos aqueles que não conseguem atingir, em uma parcela ínfima, o mercado de trabalho. É por isso que a desconexão do trabalho, uma vez exercida em sua plenitude, permite que retornemos ao trabalho com maior sensibilidade, valendo destacar que mesmo o direito a uma certa dose de sentimento, de amor, que no caso do direito do trabalho pode ser qualificado como amor ao próximo, é sempre muito bem-vinda.

Já não bastasse este argumento tão forte do nobre autor, há de se defender mais ainda o direito ao não-trabalho ou direito à desconexão ou direito ao lazer como um direito de proteção a saúde pública, que visa proteger a dignidade do trabalhador em todos os ângulos, seja no trabalho, fora do trabalho, protegendo sua saúde e segurança, seu direito de liberdade e de privacidade, tudo isso direitos fundamentais complexos, que visam sempre efetivar a dignidade da pessoa humana não só dos trabalhadores, mas da sociedade.

### **3. CAUSAS DO EXCESSO DE TRABALHO**

Com a Revolução Industrial surge a classe assalariada, e a figura do empregado, com ela também vêm os malefícios das condições de trabalho, como a insalubridade, a periculosidade, as horas trabalhadas em excesso, a má remuneração, a exploração de mulheres e crianças e a ausência de qualquer tipo de proteção à saúde e à segurança do trabalhador.

Como consequência disso, desencadeou-se uma série de doenças e mortes no trabalho, sem falar na ausência de um regime previdenciário, o que fazia com que a situação das famílias ficasse ainda pior, pois esse excesso e descaso ocasionava danos tanto à saúde física quanto à psicológica.

Infelizmente, tal situação ainda existe da mesma forma em diversos lugares do mundo, apesar de ter havido melhoras, evolução legal e jurídica, sendo os trabalhadores mais protegidos, em contrapartida a saúde e a segurança do trabalhador ainda é um ponto muito delicado, mesmo nos lugares onde há legislação protetiva.

As exigências hoje são diferentes das de antigamente, o modo de gerenciar também, tudo sempre buscando na maioria dos casos um único fim, o lucro, onde muitas

vezes acaba por negligenciar o trabalhador e as condições de trabalho em que esse vive, para focar em um crescimento meramente econômico.

O mercado de trabalho está muito mais concorrido e exigente, com isso a cobrança de metas, a rapidez no atendimento e na produção faz com que os empregados frequentemente trabalhem excessivamente para conseguir cumprir as cobranças advindas dos seus superiores e do próprio mercado. A repercussão disso são os danos causados na saúde física e mental dos empregados, além de causar de certa forma um isolamento social.

Esse não afastamento do trabalho é uma possível causa de doenças do trabalho, situação frequentemente encontrada: nas jornadas extraordinárias rotineiras; nos teletrabalhadores; nos motoristas de caminhão; nos altos empregados que exercem função de confiança, onde não estão sujeitos a limite de jornada; nos períodos de descanso não gozados, como férias, intervalos intrajornada e o descanso semanal remunerado.

Oliveira et al (2010) cita diversos artigos científicos, demonstrando como o excesso de trabalho pode ocasionar danos à saúde dos trabalhadores. O mais interessante é que os autores mostram vários ambientes laborais onde foram realizados testes científicos, confirmando que, seja qual for a atividade haverá sempre dano. Logicamente que quanto mais se altera o organismo natural do ser humano mais prejudicial será a atividade para o empregado, seja por trabalhar no período noturno ou mesmo por fazer jornadas de 12 horas. Isso fica bem claro no retrato dos autores sobre o tema, vejamos.

Glina et al (2001) apud Oliveira et al (2010), apresenta o caso de um trabalhador de linha de produção diagnosticado com neurastenia, de acordo com o CID-10, cuja causa comprova-se estar relacionada com as condições de trabalho. Entre os fatores apontados como geradores do sintoma estão: o excesso de trabalho; a pressão por produção; a existência de ritmo intenso; falta de autonomia; falta de reconhecimento em relação ao desempenho e a automação gerando desemprego e modificando o processo de trabalho sem a participação dos trabalhadores.

Já o trabalho de Marziale e Rozestraten (1995) apud Oliveira et al (2010), aponta a presença de fadiga mental nos trabalhadores de enfermagem que atuam em instituições hospitalares com esquema de trabalho em turnos alternados. Nesse estudo, do qual participaram doze enfermeiras de três diferentes unidades de internação, foram analisadas cinco jornadas consecutivas, nos turnos da manhã, tarde e noite. Os resultados indicam que a alternância entre turnos é prejudicial à saúde e à vida social, familiar e profissional dessas enfermeiras, as quais revelaram insatisfação com o esquema de trabalho e

apresentaram sintomas de fadiga mental. A incidência desses sinais foi maior no turno da noite, em seguida no turno da manhã e, em terceiro lugar, no da tarde. Isso indica que a troca de turnos é um fator importante para o surgimento da fadiga no trabalho, apontando que o trabalho à noite tende a ser mais prejudicial à saúde do trabalhador do que os demais períodos.

Metzner e Fischer (2001) apud Oliveira et al (2010), em estudo realizado com trabalhadores de uma indústria têxtil a fim de analisar a relação entre fadiga e turno de trabalho de doze horas com semana reduzida, obtiveram resultados de menor grau de fadiga em trabalhadores do período noturno do que nos de período diurno. Considerando que os fatores que influenciaram na percepção da fadiga se associam a estilos de vida dos funcionários (como prática de exercícios físicos ou outro fator protetor) e à incapacidade de manter o sono, os autores ainda ressaltam que os trabalhadores participantes desse estudo desenvolveram estratégias de enfrentamento eficazes, enquanto aqueles que não se adaptaram ao turno noturno não participaram do grupo.

Oliniski et al (2005) apud Oliveira et al (2010), apontam que o trabalho no setor da saúde é naturalmente gerador de fadiga e mobilizador de emoções em seus trabalhadores. As atividades em turnos alternados, jornada de trabalho extensa, risco químico, biológico e físico, necessidade de atenção constante, elevado nível de complexidade para o desenvolvimento das ações, a própria natureza do trabalho e o fato de lidar com o sofrimento, dor e morte são fatores agressores à saúde e ao bem-estar dos profissionais e podem deixá-los suscetíveis à fadiga decorrente do trabalho.

Hernández-Peña et al (1999) apud Oliveira et al (2010), com trabalhadoras ambulantes, a fadiga ocupacional foi associada a condições de trabalho como: longa jornada, posturas corporais mantidas por tempo prolongado, esforço físico, estresse e alguns elementos da exposição ambiental. Apontam ainda que as longas jornadas e a ausência de dias de repouso acabam se tornando características do trabalho informal, pois este não tem respaldo da lei.

Rocha e Debert-Ribeiro (2001) apud Oliveira et al (2010), encontraram a sobrecarga de trabalho devido a prazos curtos, o alto grau de responsabilidade, a exigência mental do trabalho e a complexidade da tarefa como fatores de incômodo para os trabalhadores de análise de sistemas, com repercussões na saúde, sendo a fadiga apontada em grande porcentagem das mulheres.

Quevedo, Palma e Quintero (2005) apud Oliveira et al (2010), revelaram que os trabalhadores de uma cervejaria venezuelana apresentaram maiores índices de fadiga

quando expostos a excesso de ruídos e baixa iluminação, o que indica que fatores ambientais podem ser coadjuvantes no desenvolvimento da fadiga.

Oliveira et al (2010), menciona que os estudos apresentados indicam que a estrutura atual do trabalho (longa jornada, pressão por produção, falta de autonomia, pouco tempo para descanso e férias) e condições como alternância de turnos, riscos físicos, complexidade da atividade, postura durante a execução, entre outras, favorecem o aparecimento da fadiga, a qual pode manifestar-se em trabalhadores de diferentes tipos de atividade — desde os operários até os profissionais da saúde. Do mesmo modo, também as formas de manifestação desta vão se dar em diferentes níveis, a depender da relação do indivíduo com a atividade nociva.

Segundo o autor Resende (2012), os altos empregados, são considerados aqueles que exercem cargo de confiança na empresa, que recebem verdadeiros poderes de administração para agir em nome do empregador. Pois bem, dentro dessa categoria de empregados encontram-se: os cargos ou funções de gestão ou de confiança dos empregados em geral; os cargos ou funções de confiança do segmento bancário; os diretores de sociedade anônima e por fim o sócio empregado. Nesses casos a subordinação está mitigada e para alguns nem há, fazendo com que não tenham limite de jornada, não sendo aplicado o capítulo da duração do trabalho para esses trabalhadores.

Essa realidade que é permitida por lei, faz com que o nível de estresse e de tensão nessas profissões sejam exarcebados, ocasionando diversos danos a saúde, como insônia, gastrite, hipertensão, problemas cardíacos, dentre tantos outros ligados ao alto nível de estresse.

Outra classe de trabalhadores que sofre com a ausência de desconexão são os caminhoneiros, que varam noites em claro para chegar mais rápido ao seu destino, às vezes até ingerindo drogas para permanecer acordados, todavia as consequências de tais atos são severas. Maior (2003), com base na ideia equivocada de que esses trabalhadores não estão sujeitos a limite de jornada, tem sido estabelecida a sua remuneração proporcional aos quilômetros rodados, e conseqüentemente os motoristas para receberem uma remuneração maior acabam trabalhando dias e noites inteiras, pondo em risco não só a sua vida como a de todos que trafegam nas rodovias.

Maior (2003), os períodos de repouso são, tipicamente, a expressão do direito à desconexão do trabalho. Por isso, no que se refere a esses períodos, há de se ter em mente que descanso é pausa no trabalho e, portanto, somente será cumprido devidamente quando houver a desvinculação plena do trabalho. Fazer refeição ou tirar férias de forma muito

fragmentada, ou com contato direto com superior hierárquico, ainda que o aparelho eletrônico não seja acionado concretamente, mas a ameaça de poder ser a qualquer instante, representa a negação plena do descanso.

Ainda se tem o teletrabalho ou trabalho em domicílio, realidade bastante comum nos dias atuais, decorrência do fato que cada vez mais a informatização permite estar longe fisicamente do ambiente de trabalho, porém interligado a ele, essa é a causa mais difícil de ser reprimida, uma vez que não há como fazer uma fiscalização eficaz.

#### **4. CONSEQUÊNCIAS DA NÃO DESCONEXÃO DO TRABALHO**

O excesso de trabalho pode gerar danos tanto para o trabalhador como para a própria empresa. Para o trabalhador, os danos são bem piores, pois trata da saúde física, mental e também social, bens da vida que devem ser protegidos de forma ampla.

Dentre as consequências desse excesso de trabalho, e da sua não desconexão, encontramos obesidade, doenças cardíacas, respiratórias, motoras e psicológicas, como depressão, estresse, esquizofrenia, podendo em alguns casos levar ao suicídio.

Infelizmente os transtornos mentais hoje em dia só crescem no universo trabalhista, por isso a importância da empresa investir em prevenção, neste caso é aconselhado o respeito do direito ao lazer em primeiro momento, depois a contratação de um psicólogo ocupacional para acompanhar os trabalhadores e poder detectar previamente possíveis doenças psicológicas.

Oliveira et al (2010), afirma que o psicólogo inserido em organizações de trabalho tem o dever de zelar pela saúde do trabalhador, o que se dá não somente com ações remediadoras, mas sobretudo por meio de práticas que previnam a instalação e aparecimento de transtornos mentais. Muitas são as complicações que podem advir da relação do trabalhador com sua ocupação, como depressão, transtornos afetivos, alteração do ciclo vigília-sono, neurastenia, burnout e outras.

Bertolín & Calvo (1997) apud Oliveira et al (2010), relatam que o interesse pelas síndromes de cansaço em suas diversas apresentações e denominações, como astenia (fadiga prévia ao esforço) ou simplesmente fadiga (impossibilidade de manter esforço), é antiga, pois os pacientes acometidos por estas síndromes acabam se tornando grandes usuários dos serviços públicos de saúde.

Diante dessa afirmação é possível verificar que o excesso de trabalho pode ocasionar doenças sérias, que causam prejuízo não apenas para o trabalhador, mas

também para empresa e para sociedade, pois trabalhadores como esses são grandes usuários de serviços públicos, ou seja, ocasiona o aumento dos gastos públicos, dinheiro esse que poderia estar sendo aplicado em outra parte da população ou mesmo na melhoria do sistema.

Há de lembrar que o excesso de trabalho parece favorecer adoecimentos mentais e/ou físicos em trabalhadores relacionados à área da saúde ou a ela afeitos. Facilita ainda a ocorrência de absenteísmos, acidentes de trabalho, erros de medicação, exaustão e sobrecarga laboral e ausência de lazer. Estudos mostraram a existência de trabalhadores estressados, apresentando cansaço/exaustão no desenvolvimento de seu trabalho, desapontados pelos ideais não alcançados, realizando mais que uma jornada laboral e/ou tendo mais que um vínculo empregatício para conseguir sobreviver. Ambientes inadequados, atividades mal organizadas, pouca valorização do trabalhador, participação insatisfatória nas decisões, demandas excessivas, baixos salários, realização de trabalho repetitivo, que favorece posturas incorretas, corroboram para o adoecimento.

Já em trabalho de psicologia que fala sobre um dos maiores males contemporâneos que é o estresse, concluímos que ele poderá ser a causa de diversos males, “O estresse pode ser benéfico em doses moderadas, pois em momentos de tensão produzimos uma substância chamada adrenalina (ou dopamina), que nos dá ânimo, vigor, entusiasmo e energia. Quando produzimos adrenalina, ficamos em "estado de alerta", prontos para lutar ou fugir das situações mais difíceis. Nesta fase do stress, além de força e vigor, frequentemente sentimos: taquicardia; tensão muscular; boca seca; nó no estômago; mãos frias e suadas.

Se o estresse é continuado, o organismo se cansa em excesso e a pessoa começa a se desgastar demais. Os sintomas desta fase, chamada de "fase de resistência", são: sensações de desgaste generalizado; dificuldade de memória.

Se as causas do estresse desaparecem, ou se conseguimos lidar adequadamente, essas sensações e dificuldades também desaparecem. Porém, quando o estressor continua presente, as dificuldades de fato começam a aparecer. Algumas das consequências do estresse excessivo podem ser: gastrites (que mais tarde se transformam em úlceras); problemas de pele (herpes, dermatite, urticária, psoríase, vitiligo); hipertensão arterial.

O stress excessivo também pode acarretar envelhecimento precoce, depressão e ansiedade. Dificuldades sexuais também são frequentes nas pessoas muito estressadas. Porém, estes sintomas são reversíveis. A pessoa pode voltar ao normal se não chegar na última fase do estresse, conhecida como "fase de exaustão". Quando se chega nesta fase



a pessoa passa a sentir: falta de energia; falta de concentração; incapacidade de trabalhar; falta de vontade para participar de atividades usuais. Além disso, doenças sérias podem ocorrer. Em casos raros, até morte súbita.

Outro estudo realizado foi o de Glina et al (2001), que relata sete casos tratados no Centro de Referência de Saúde do Trabalhador relacionados ao estresse, a saúde laboral e a saúde mental do trabalhador. Os resultados encontrados constataam a existência de síndromes neuróticas de fadiga, depressivas, paranoides, de adaptação e de reação ao estresse grave, onde em todos os casos houve nexo de causalidade com o trabalho. Os autores mostram que segundo a existência de sinais e sintomas ligados a sentimentos (como medo, ansiedade, depressão, nervosismo, tensão), fadiga, mal-estar, perda do apetite, distúrbios do sono, distúrbios psicossomáticos (gastrite, crises hipertensivas), além de alguns casos ter ocorrido contaminação involuntária do lazer, ou seja, os trabalhadores sonhavam com o trabalho, não conseguiam se desligar.

## **5. POSSÍVEIS SOLUÇÕES PARA EVITAR DANOS A SAÚDE DO TRABALHADOR PELA AUSÊNCIA DA DESCONEXÃO DO TRABALHO**

A primeira mudança que deve existir é uma atitude diferente por parte do empregado, pois a sua filosofia de vida tem que começar a ser pautada mais na qualidade de vida do que na quantidade da remuneração, pois muitas vezes quem acaba exagerando é o próprio trabalhador, mesmo sem ter havido pleito do seu superior. Fatores externos ao trabalho têm que ter maior relevância do que fatores internos em algumas decisões a serem tomadas, colocando em primeiro lugar a família, os amigos, os filhos, momentos de reflexão e descanso. Não significa dizer que se defenda o não trabalho, pelo contrário ele é meio de edificação do homem, é por meio dele que se consegue o sustento próprio e da sua família, ele dá dignidade e sentimento de se sentir útil para sociedade e para si próprio. Defende-se o direito ao trabalho digno, decente, sem exageros, que respeite outros direitos fundamentais existentes na Constituição Federal de 1988.

Além dessa mudança de filosofia de vida, a maior mudança deve ser por parte da empresa, garantindo um ambiente de trabalho sadio, tanto em suas condições de salubridade, segurança e ergonomia, quanto de assegurar um bem estar entre os colegas de trabalho, por meio de ambiente agradável e harmonioso.

Locais de trabalho como esses faz com que a produção seja maior e que se tenha mais vontade de ir trabalhar, de “vestir a camisa” da empresa. Esta deve ter como filosofia

a visão dos seus trabalhadores como pessoas, sujeitos de dignidade e sentimentos, e não como um mero número de matrícula, que pode ser substituída a qualquer momento por outro.

Outro ponto de solução é a observância das normas trabalhistas e de segurança e saúde no trabalho, já há diversas regulamentações no que se refere a limites de jornada, de tempo de descanso, sobre férias, hora extra, adicional noturno, hora reduzida da jornada noturna, intervalo entre duas jornadas (interjornada), intervalos intrajornadas, descansos específicos de determinadas categorias, descanso semanal remunerado, fora vários outros direitos conseguidos via negociação coletiva. Porém cabe ressaltar que em decorrência da reforma trabalhista, houve um retrocesso social das normas protetivas do trabalhador, com reflexos na saúde do trabalhador.

Delgado (2011), ao falar sobre férias e conseqüentemente dos demais descansos do empregado, afirma o autor que o principal objetivo deles são a recuperação e implementação das energias do empregado e da sua inserção familiar, comunitária e política. Afirma que as férias atendem, inquestionavelmente, a todos os objetivos justificadores dos demais intervalos e descansos trabalhista, quais sejam, metas de saúde, segurança e reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador.

De fato, elas fazem parte de uma estratégia acertada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços. São, ainda, instrumento de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que proporcionam sua maior integração familiar, social e até mesmo política.

A importância desses direitos é colocada em âmbito constitucional e fundamental, conduzindo como normas de saúde pública, que não podem ser transgidas nem renunciadas pelo empregado, decorrência da aplicação dos princípios trabalhistas que norteiam a relação empregatícia.

Além da aplicação das normas celetistas, constitucionais e extravagantes, também devem ser observadas as Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que tem por objetivo a proteção da saúde e segurança do trabalhador em diversos tipos de profissão e atuação. Respeitadas as normas, que na verdade é dever do empregador, isto é, ele não está fazendo nada além da sua obrigação enquanto parte na relação contratual, a empresa pode e deve ter políticas internas que incentivem uma melhor qualidade de vida do trabalhador tanto dentro quanto fora do ambiente laboral.

O empregador tem que tentar aumentar a motivação do trabalhador, e para que este se mantenha motivado não pode estar cansado ou doente, pelo contrário tem que estar feliz com aquilo que faz e por saber que haverá retribuição do seu esforço.

A desconexão é importante para saúde do empregado, da empresa e da sociedade, associado a uma melhor remuneração pelos serviços prestado, bem como ter um ambiente de trabalho que incentive maior desempenho, mudando a visão do trabalhador perante seu labor, encarando o trabalho com muito mais prazer e não como mera obrigação.

Logicamente que há trabalhos mais desgastantes do que outros, seja pela pressão psicológica, seja pelo desgaste físico inerente ao exercício da atividade. Mas isso não significa que nesses trabalhos também não possa haver qualidade de vida, lógico que sim, pequenas iniciativas podem mudar completamente a perspectiva do trabalhador perante a empresa em que se trabalha.

Atitudes de interação entre as famílias dos empregados também têm um impacto positivo na vida laboral, pois celebrações como natal, aniversários, páscoa, fim de ano, etc., devem ser celebradas pela empresa, demonstrando para os familiares dos empregados o quanto eles são importantes para o funcionamento da empresa e para a sociedade.

Obviamente que não basta ficar em meras palavras, realmente a atitude do gestor deve demonstrar que a empresa está pronta para escutar quando necessário, e de elogiar e incentivar quando os empregados fizerem jus pelo serviço ou empenho prestado. São atitudes simples como uma mera conversa informal ou que envolva mais gastos com prêmios de viagens ou assemelhados, motivam grandemente qualquer empregado, seja qual for a empresa.

Devemos esquecer atitudes que sujeitem os trabalhadores a danos morais, a assédio moral, a assédio sexual, a acidentes de trabalho. Porque há muito tempo que os empregados não são vistos, ou pelo menos não devem ser, como coisas de seus empregadores, mas sim colaboradores para o sucesso da empresa, onde o adoecimento desses gera o adoecimento dela também.

Outro ponto que deve ser respeitado pela empresa é o limite de trabalho ao horário que o empregado está à disposição do empregador, ou seja, não deve haver rotina de se levar trabalho para casa ou mesmo que haja cobrança fora da jornada, pois este momento é do empregado, não está sendo remunerado por isso, além de aumentar o grau de estresse e de problemas familiares, pois não consegue aproveitar o seu momento de desconexão do trabalho e aproveitar o seu tempo livre do modo mais sadio possível.

Não está se falando das pessoas que trabalham em casa, pois neste caso a regulamentação é diferente, porque na maioria das vezes não tem como fiscalizar sua jornada de trabalho, pela ausência de meios tecnológicos para monitoramento do trabalhador mesmo que a distância. Mas de qualquer forma é bom ressaltar que esse tipo de trabalho, gera muitas vezes a precarização do trabalho, pois há mistura do universo laboral com o familiar, além de não haver um limite de jornada delimitada, podendo ser prejudicial: à saúde do trabalhador; ao relacionamento social com outros empregados da empresa; as ações coletivas da classe, pelo fato de estarem dispersos. Muitos são os prejuízos que o trabalho em domicílio pode ocasionar, logicamente que também tem benefícios, o maior deles a flexibilidade de tempo, que acaba sendo determinada unicamente pelo empregado, desde que cumpra sua meta pouco importa onde realizou e quanto tempo utilizou do seu dia para fazê-lo.

Ambientes calmos e sem pressão geram maior tranquilidade e concentração por parte do trabalhador, isso faz com que o trabalho consiga ser realizado de forma mais eficaz e eficiente, já houve um momento de reflexão daquele em que se pode procurar a melhor forma de solucionar a tarefa determinada. Fora que existem profissões, geralmente intelectuais, que exigem o máximo de concentração e o mínimo de interferência de terceiros para que o trabalho seja desempenhado da melhor forma possível. Tudo isso deve ser observado pela empresa, e momentos de concentração e de desconexão, para melhor aproveitamento, devem ser respeitados e incentivados.

Diversas são as opções que podem gerar bem estar para os trabalhadores, para isso basta haver reuniões que se discuta o assunto, aceitando sugestões deles. Até porque é para eles que a política de melhor qualidade de vida vai ser aplicada, fazendo com que a satisfação floresça cada vez mais dentre aqueles que fazem parte do grupo.

## **6. CONCLUSÃO**

O direito à desconexão, isto é, o direito de poder estar alheio ao universo do trabalho, é fundamental para afirmação da dignidade da pessoa humana, direito fundamental que alicerça qualquer relação de trabalho.

O não respeito a este princípio repercute seriamente na saúde do trabalhador, além de fazer com que a vida social do indivíduo seja prejudicada, haja vista sua ausência em momentos familiares e com amigos, interações que são importantíssimas para o ser humano, principalmente para aqueles que passam mais tempo no trabalho do que em casa.

O artigo teve como intensão demonstrar com base na análise de artigos científicos relacionados com a questão do excesso de trabalho, bem como material bibliográfico, que há nexos de causalidade entre a ausência de momentos de desconexão e a saúde do trabalhador, gerando doenças tanto psicológicas quanto físicas. Decorrência de jornadas exageradas, que não respeitam os direitos mínimos atrelados a momentos de descanso, falta de desconexão por levar trabalho para casa, falta de momentos de lazer durante o expediente e fora dele.

Em decorrência de todas estas informações, resta clamar melhoria nas políticas públicas, maior fiscalização dos ambientes de trabalho, para que haja uma maior prevenção dos danos à segurança e saúde do trabalhador. Além disso, as empresas devem encarar o seu recurso humano como instrumento mais importante da sua produção, incentivando e motivando os trabalhadores, além de respeitar os direitos mínimos que possuem.

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Renato Rua de (Coord). **Direitos Fundamentais Aplicados ao Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

ASSIS, Maria Cristina. **Metodologia do Trabalho Científico**. 3. ed. João Pessoa: Editora Universitária UFPB, 2009.

BULOS, Uadi Lammêgo. **Direito Constitucional: Ao alcance de todos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região**. RO 0000510-07.2010.5.15.0006. Data de Julgamento: 03/09/2013, Relator Juiz André Augusto Ulpiano Rizzardo, 1ª Turma, 2ª Câmara, Data da Publicação: 27/09/2013.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Processo: RR - 64600-20.2008.5.15.0127. Data de Julgamento: 27/06/2012, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/06/2012

CALVET, Otávio Amaral. **O Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2011.

DUMAZEDIER, Joffre. **Lazer e Cultura Popular**. 3. ed. São Paulo: Perspectiva, 2001.

GLINA, D. M. R., et al. **Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática.** Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, 17(3):607-616, mai-jun, 2001.

MAIOR, Jorge Luis Souto. **Do Direito à Desconexão ao Trabalho.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador.** 4 ed. São Paulo: LTR, 2010.

OLIVEIRA, Márcio Batista. **O Direito ao Lazer na Formação do Homem Social.** Âmbito Jurídico, v. 76, p. 01/21-08, 2010.

OLIVEIRA, Juliana Roman dos Santos et al. **Fadiga no Trabalho: Como o Psicólogo pode atuar?.** Psicologia em Estudo. Maringá, v. 15, n. 3, p. 633-638, jul./set. 2010.

OMS. **Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO).** 1946

PEREIRA, Leone (Org). **CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.** 3 ed. São Paulo: Método, 2012.

PEREIRA, Maurício Ferreira. **Quando uma organização pode ser chamada de Empresa Cidadã?.** Catarinense Administrador CRA / SC- Órgão Oficial de Divulgação do Conselho Regional de Administração de SC, ano 18, fev. 2006, pág. 11.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquemático.** 2 ed. São Paulo: Método, 2012.

ROBAZZI, M.L.C.C.; MAURO, M. Y. C.; SECCO, I. A. O.; DALRI, R. C. M. B.; Freitas, FTF ; TERRA, F. S. ; Silveira, R. C. P.. **Alterações à Saúde Decorrentes do Excesso de Trabalho Entre Trabalhadores Relacionados à Área da Saúde.** Revista Enfermagem UERJ, v. 20, p. 526-532, 2012.

SALIBA, Tuffi Messias. **Curso Básico de Segurança e Higiene Ocupacional.** 4 ed, São Paulo: LTR, 2011.

TRINDADE, Analuisa Macedo. **Do Direito ao Lazer Nas Relações de Trabalho.** Jus Navigandi, Teresina, ano 16, n. 2867, 8 maio 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/19062>>. Acessado em: 10/10/2016.