

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ANNA JULIA MURICY DE MEDEIROS
ANA CAROLINA MARINHO CABRAL

**O DIREITO À SAÚDE MENTAL COMO GARANTIA FUNDAMENTAL DO
TRABALHADOR**

BELÉM
2020

ANNA JULIA MURICY DE MEDEIROS
ANA CAROLINA MARINHO CABRAL

**O DIREITO À SAÚDE MENTAL COMO GARANTIA FUNDAMENTAL DO
TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientadora: Profa. Me. Emília de Fátima da
Silva Farinha Pereira

BELÉM
2020

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do CESUPA, Belém – PA

M488d Medeiros, Anna Julia Muricy de.

O direito à saúde mental como garantia fundamental do trabalhador /
Anna Júlia Muricy de Medeiros, Ana Carolina Marinho Cabral. – Belém,
2020.

22 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário
do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2020.

Orientador: Prof. Esp. Emília de Fátima da Silva Farinha.

1. Direito do trabalho. 2. Relações trabalhistas. 3. Direitos fundamentais
do trabalhador. I. Cabral, Ana Carolina Marinho. II. Farinha, Emília de
Fátima da Silva (orient.). III. Título.

CDD 342.6

ANNA JULIA MURICY DE MEDEIROS
ANA CAROLINA MARINHO CABRAL

**O DIREITO À SAÚDE MENTAL COMO GARANTIA FUNDAMENTAL DO
TRABALHADOR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção de grau em Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário do Estado do Pará.

Orientadora: Profa. Me. Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

Conceito:

Banca Examinadora:

Profa. Me. Emília De Fátima Da Silva Farinha Pereira - Orientadora
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Nome com titulação
Instituição a que pertence

Nome com titulação
Instituição a que pertence

O DIREITO A SAÚDE MENTAL COMO GARANTIA FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR

THE RIGHT TO MENTAL HEALTH AS A WORKER'S FUNDAMENTAL GUARANTEE

Anna Julia Muricy de Medeiros

Ana Carolina Marinho Cabral¹

Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo fazer uma análise das atividades laborais e de que forma esta pode influenciar na saúde do trabalhador, focando na saúde mental. É possível esclarecer que, com a evolução da tecnologia e dos setores da economia, o mercado de trabalho se tornou cada vez mais competitivo, e essa consequência tem se tornado perigosa uma vez que fragiliza a saúde psíquica do colaborador, que vive sob constante pressão para trazer o retorno que a empresa espera. Esta fragilidade em decorrência do trabalho tem levado uma quantidade considerável de trabalhadores a pedir afastamento de suas atividades, gerando custos altos para empresa e consequências irreparáveis para o empregado. Nesse sentido, o estudo do tema é de suma importância, uma vez que, um ambiente de trabalho saudável e a saúde são direitos fundamentais sociais assegurados pela Constituição Federal de 1988. Assim, o trabalho visa mostrar a relevância do tema para sociedade traçando uma análise desde a evolução dos direitos trabalhistas, até o direito à saúde mental considerada fundamental e as consequências da não observância desse direito nas relações empregatícias.

PALAVRAS-CHAVE: Saúde Mental. Direitos Fundamentais. Trabalhador. Afastamento.

ABSTRACT

This article aims to make an analysis of work activities and how it can influence worker health, focusing on mental health. It is possible to clarify that, with the evolution of technology and sectors of the economy, the labor market has become increasingly competitive, and this consequence has become dangerous since it weakens the psychological health of the employee, who lives under constant pressure to bring the return that the company expects. This fragility as a result of work has led a considerable number of workers to ask for leave from their activities, generating high costs for the company and irreparable consequences for the employee. In this sense, the study of the theme is of paramount importance, since a healthy work environment and health are fundamental social rights ensured by the Federal Constitution of 1988. Thus, the work aims to show the relevance of the theme for society by tracing an analysis from the evolution of labor rights, to the right to mental health considered fundamental and the consequences of non-observance of this right in employment relationships.

¹Graduanda em Direito no Centro Universitário do Estado do Para. cursando o 10º semestre.

² Graduada em Direito no Centro Universitário do Estado do Para. cursando o 10º semestre.

² Professora no Centro Universitário do Estado do Pará graduação em Direito pela Universidade da Amazônia (1989).

KEY-WORDS: mental health; fundamental rights; worker; removal.

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo fazer uma análise acerca do direito a saúde mental como um direito fundamental inerente a todos os trabalhadores. Sabe-se que hoje as relações trabalhistas geram um impacto significativo na saúde mental e física dos colaboradores, isso ocorre devido à evolução da economia e as inovações tecnológicas, que geraram uma concorrência muito grande entre as empresas. Essa situação acabou resultando em novas formas de gestão que interferiram no bem-estar dos trabalhadores e nas relações laborais coletivas devido à pressão gerada para trazer retorno econômico para empresa.

Este trabalho visa demonstrar a precarização no mundo do trabalho e suas características como jornadas extensivas e exaustivas, aumento de competitividade entre os colaboradores, a pressão para conseguir bater metas. Essa situação resulta em falhas na prevenção e diluição das responsabilidades em relação a acidentes de trabalho, desgaste emocional, fragilização de vínculos afetivos e rupturas de trajetória profissional dentre outras consequências que acarretam o adoecimento físico e mental dos trabalhadores.

O fato é que apesar de ser uma situação seria e urgente, pautas que envolvem os aspectos relacionados à saúde mental e o trabalhador, ainda é muito escasso. Mediante isso, este trabalho visa compreender a relação entre a saúde mental como um direito fundamental que deve ser assegurado a todos os trabalhadores, respondendo a seguinte problemática **“Como relações laborais desgastantes podem afetar a saúde mental do trabalhador e suas consequências?”**. O método utilizado será o dedutivo com abordagem qualitativa e como técnicas de pesquisa destaca-se a bibliográfica realizada em artigos e livros que tratam do assunto.

O trabalho será dividido em três capítulos, o primeiro fará uma análise do trabalho e sua relação com os seres humanos, fazendo uma breve evolução histórica dos direitos fundamentais garantidos ao longo da história. O segundo capítulo abordará a saúde mental como um direito fundamental dos trabalhadores, bem como tratando do meio ambiente de trabalho e como este poderá contribuir para possíveis transtornos mentais. Neste capítulo serão explicadas as possíveis causas que levam a ocorrência desses transtornos e como interfere atividade laboral e na vida pessoal de cada pessoa.

O terceiro capítulo versa sobre o transtorno mental como principal causa de afastamento do trabalho e como as empresas podem agir tanto preventivamente quanto no sentido de recuperar quem já está foi acometido, através de métodos investigativos.

1 DO TRABALHO E SUA RELAÇÃO COM OS SERES HUMANOS

Primeiramente cumpre esclarecer, a relação entre o homem e a atividade laboral, para uma melhor compreensão deste trabalho. Desde o início das civilizações existe o trabalho humano, sendo uma das principais características que os diferenciam dos animais. Por esta razão, se faz necessário fazer uma breve explanação histórica das relações de trabalho, para entender o ponto inicial onde surge a tutela jurídica do direito ao trabalho, até atualmente onde o mesmo é reconhecido como um Direito Fundamental.

É possível afirmar que, nas sociedades antigas já havia a existência dessas relações de trabalho, no entanto estava relacionada apenas para realização das atividades produtivas que garantiam o sustento das tribos. A divisão era feita por sexo e idade, e a sobrevivência da tribo dependia da colaboração de todos nessas atividades. (ZIMMER KNAPIK, 2005).

Com o passar do tempo, na Grécia e em Roma estabeleceu um novo modo de relação trabalhista, conhecido como escravista. Na Grécia o trabalho passa a ser visto como uma forma de punir aqueles que pertenciam a classes inferiores, geralmente negros que não recebiam valores pecuniários pelo trabalho realizado, e eram submetidos a condições precárias e humilhantes, sem o mínimo de higiene, recebiam alimentos de baixa qualidade e até estragados, e quando não realizavam as tarefas bem feitas ou tentavam se rebelar, eram punidos com surras de chicote. (ZIMMER KNAPIK, 2005).

Já em Roma, o povo possuía uma divisão, que conhecemos por patrícios, que compunham a alta classe da sociedade, plebeus, que pertenciam a classe média, onde a maioria era livre, porém não eram detentores de direitos políticos e os escravos, que eram tratados como objetos para concretização de negócios. Destarte ainda que, a origem da palavra “trabalho” se deu ao final do século VI do latim *tripalium*, que pode ser conceituado como uma forma de tortura exercida pelos Romanos para dominar os plebeus e escravos daquela época, portanto, a palavra trabalho representava castigo, sofrimento e desigualdades. (ZIMMER KNAPIK, 2005).

Com o surgimento da modernidade, este cenário teve uma pequena evolução, na segunda metade do século XVIII, fabricas começaram a ser construídas, foi então que o homem passou a trabalhar e receber um valor pecuniário pelo seu trabalho para prover seu sustento e o de sua família, esse valor pecuniário foi denominado salário, marcando o início de uma nova classe social, o proletariado. Com tudo, não havia qualquer tutela que protegesse esses trabalhadores que ficavam sempre em situação de desigualdade perante os donos das indústrias, que ofereciam péssimas condições de trabalho, e condições insalubres, visto que, muitos trabalhadores se machucavam ao manusear os maquinários. Muitos trabalhadores adoeciam e

até perdiam suas vidas devidos as condições degradantes que lhes eram impostas, mas que não tinham uma alternativa, pois seu sustento dependia do trabalho.

Para Friedrich Engels (1975, p. 60):

Foi a indústria que levou a que o trabalhador (...) pudesse ser novamente utilizado, como simples material, como uma coisa, ao ponto de precisar de se encerrar em habitações que ninguém mais ocuparia, assumindo o direito de deixá-las cair em ruínas, enquanto paga altas rendas. Isto é obra exclusiva da industrialização, ela que não poderia existir sem estes operários, sem a miséria e a servidão destes seres.

Na visão de Geraldo (2013, p. 176):

A oclusão da própria produtividade, a intangibilidade de critérios de julgamento cada vez mais fluidos nas relações de trabalho, a incerteza quanto ao futuro e a insegurança quanto à imagem que se deve ter ou fazer nas empresas, num ambiente em que as premiações e o controle pelos pares agridem continuamente a autoestima, além da imprevisibilidade das qualificações e do desgaste físico e emocional imposto pelos intermináveis ciclos de expansão e retração, tornou os trabalhadores, em todos os níveis hierárquicos, enfermos crônicos da condição geral e que estão submetidos: a de acumulação de capital. E isso se exprime em seus corpos de várias maneiras, seja por doenças osteomusculares, como a lesão por esforços repetitivos (LER), seja por doenças psíquicas, seja por agressividade e confronto físico.

De acordo com Geraldo (2013), as empresas deixaram de preocupar com a saúde de seus colaboradores, visando apenas os lucros e seu crescimento no mercado econômico. Foi então que, o Estado se viu obrigado a criar medidas capazes de regular essas relações entre empregador e empregado, o marco dos direitos dos trabalhadores se encontra aqui, já que no decorrer da história apenas eram tratados como objetos ou colocados em situações precárias. As relações de trabalho sempre existiram ao longo da evolução humana, contudo normas jurídicas que pudessem colocar limites na autonomia do empregador com relação ao empregado, só se deu no período conhecido como Revolução Industrial.

Atualmente, o trabalho é visto não mais como condições de sobrevivência ou punição e sim como aspecto fundamental para concretização de outros direitos fundamentais assegurados a todos os cidadãos, direitos adquiridos após muitas lutas e consagrados através de instrumentos jurídicos, como a Declaração Universal de Direitos Humanos, a OIT, Constituição Federal e a Consolidação dos Direitos dos Trabalhadores.

1.1 Formação e Evolução dos Direitos dos Trabalhadores no Brasil

No Brasil, o Direito do Trabalho começa a se formar sob influência da pré-história e se desenvolve de acordo com as características da história do país de acordo com Bezerra Leite (2018), no Brasil, a história dos direitos pode ser dividida em três etapas:

No Brasil, podemos dividir a história do direito do trabalho em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias.

As conquistas sociais ligadas ao trabalhador no Brasil, aconteceram de forma tardia, uma vez que o desligamento com a escravidão e com a indústria também tardias, e as primeiras conquistas nesse sentido começaram com a Constituição de 1934, no Governo Vargas, nessa Constituição, alguns direitos já podiam ser observados, como o salário-mínimo, jornada de 8 horas, repouso semanal, férias, assistência médica.

E em 1943, no dia 1º de maio, foi consolidada as Leis Trabalhistas do Trabalho a CLT. A criação destas Leis foi um marco para os trabalhadores, pois antes disso tudo que se tinha eram normas reduzidas. Filho e Moraes (2014, p.59) acentuam:

O direito do trabalho é um direito especial, mas não um direito excepcional. É um direito especial porque se aplica preponderantemente a uma determinada categoria social: a dos que exercem trabalho subordinado, assalariados em geral. Não é, contudo, um direito de exceção, como no seu entusiasmo afirmou Folch, que excluía de sua aplicação as normas gerais do direito comum. É especial, repetimos, porque: a) refere-se a categorias determinadas de pessoas; b) goza de um certo particularismo que derroga, no que for com ele incompatível, o direito comum (*lexspecialisderogatgeneralis*).

Portanto, a Constituição Federal assegura não somente o direito ao trabalho, mas também condições que sejam capazes de suprir as necessidades do trabalhador e de sua família, uma vez que, os direitos trabalhistas também estão inseridos no rol dos direitos sociais, considerados fundamentais a sobrevivência dos seres humanos em um Estado democrático de Direito, visando melhorar as condições de vida principalmente de pessoas hipossuficientes, buscando a igualdade social. (MORAES, 2003, p. 43).

Assim, os direitos fundamentais dos trabalhadores, não são apenas aqueles que estão expressos na Constituição de 1988, mas também todos aqueles que possuem um conteúdo finalísticos essencial para concretização da dignidade da pessoa humana, independentemente da posição normativa que estes possuem. Tudo que estiver relacionado com o bem-estar do

trabalhador deve ser observado, devendo sempre buscar melhorias no meio ambiente de trabalho. No entanto, a realidade atual não segue nesse contexto da busca por melhores condições laborais do trabalhador, visando à proteção de sua saúde física e mental. Nesta senda, o direito fundamental à saúde do trabalhador, está sendo transgredida sendo de suma importância compreender a complexidade dos diversos aspectos do trabalho que podem afetar a saúde mental do trabalhador.

2 A SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR COMO GARANTIA DO DIREITO FUNDAMENTAL A SAÚDE

Como mencionado, todos os direitos que forem essenciais para a efetiva proteção da dignidade humana, devem ser respeitados e assegurados. Em seu artigo 6º, a Constituição Federal de 1988 consagra dentre os direitos sociais fundamentais, o direito à saúde, no entanto este direito aparece de forma genérica, podendo ser estendido também a tutela constitucional do direito a saúde mental do trabalhador. O Direito a Saúde é um direito fundamental social, inerente a todos os seres humanos, e quando abordado no Direito do Trabalho, pode servir para assegurar que, todo trabalhador possua condições dignas de trabalho, condições higiênicas e com segurança.

A preocupação com a saúde do trabalhador vem de uma valorização deste em seu ambiente laboral como um meio de proporcionar uma qualidade de vida digna bem como a efetivação do direito fundamental ao trabalho digno, desse modo, os trabalhadores poderiam ter uma melhor produtividade.

Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p. 138) ensina:

O florescimento do direito à saúde do trabalhador é consequência desse enfoque mais dignificante do trabalho. A lei reflete o senso moral da sociedade e evolui em harmonia com as mudanças dos valores sociais, numa incessante e renovada procura da Justiça. O aprimoramento ético influencia, de imediato, no comportamento social, na produção legislativa, na interpretação das leis, tudo para não divorciar o mundo do Direito da realidade fática que lhe dá sustentação.

Desse modo, é preciso entender que existem algumas contradições entre o trabalho contemporâneo e sua precarização, com isso a luta pela saúde do trabalhador acabou sendo enfraquecida. A saúde mental deve ser incluída nesse contexto de saúde como bem dispõe Toledo (2011, p. 64):

O texto constitucional promulgado em 1988 deixa implícito que o direito social fundamental à saúde é gênero que alberga o direito à saúde mental do trabalhador, o que é tanto confirmado pela postura do país diante de normas, recomendações, convenções e pactos internacionais, sempre ratificando ou assinando proposições com essa finalidade, como sua própria legislação interna, expressa, no mesmo sentido.

Com isso, fica claro que, o nexos causal entre o desgaste mental e o trabalho ainda é um grande desafio, uma vez que em muitos casos, quando há o adoecimento dos trabalhadores por problema mental, a culpa recai sobre ele que é tratado como descuidado e irresponsável por não saber lidar com as pressões e exigências feitas para um curto prazo de entrega.

Em 1990, o Brasil aprovou a Convenção nº 161 da OIT que legisla sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, e em 1992 o Brasil ratificou a Convenção de nº 155 que estabeleceu as normas e os princípios que regem essa segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, nessa Convenção, o elemento mental foi abordado como fundamental para se alcançar condições perfeitas de saúde do trabalhador, uma vez que, naquela época o número de doenças mentais apresentadas pelos trabalhadores aumentava cada vez mais.

Essa saúde mental do trabalhador também ficou evidente no dispositivo da Lei nº 8.080 de 1990, a exemplo do art.3º parágrafo único que diz “dizem respeito à saúde às ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem estar físico, mental e social”

Diante o exposto, é possível concluir que, já existem embasamentos jurídicos que assegurem a saúde do trabalhador, no entanto nota-se que não possuem efetividade, uma vez que, apesar de já ser um direito fundamental positivado, a produção em massa continua sendo o objetivo de muitas empresas, que não se preocupam em cuidar da saúde de seus trabalhadores.

2.1 O meio ambiente de trabalho e a sua importância para saúde mental do trabalhador

Falar de saúde mental do trabalhador é também fazer uma análise dos meios que colaboram para que esta seja saudável, e com isso é de suma importância destacar alguns aspectos acerca do meio ambiente em que este trabalhador exerce suas atividades laborais. Nesse sentido, o meio ambiente de trabalho, se torna essencial para efetivação tanto da saúde física, quanto saúde mental do trabalhador, uma vez que, este passa a maior parte do seu tempo neste local.

Para Júlio Rocha (2002, p. 30) o meio ambiente de trabalho pode ser entendido como:

O meio ambiente do trabalho caracteriza-se como a ambiência na qual se desenvolvem as atividades do trabalho humano. Diante das modificações por

que passa o trabalho, o meio ambiente laboral não se restringe ao espaço interno da fábrica ou da empresa, mas se estende ao próprio local de moradia ou ao ambiente urbano.

Desse modo, o meio ambiente não pode ser visto apenas como a estrutura em que o trabalhador exerce suas funções, este deve proporcionar condições dignas de trabalho e deve existir uma boa relação entre os empregados em si e entre empregados e empregadores e o meio ambiente deve ser adequado, saudável e seguro. Nesse contexto, cabe citar o conceito de saúde dado pela OMS que diz “Saúde é o estado do mais completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de enfermidade”, e diante desse conceito é possível compreender que para o trabalhador alcançar as características da saúde, um meio ambiente laboral equilibrado é extremamente importante, pois como já mencionado, o trabalhador passa a maior parte do dia neste local, e as condições que este ambiente proporciona é decisivo para as diferentes patologias que os trabalhadores apresentam. Para entendermos melhor essa situação, o Dr. Lennart (2002, p. 198) correlaciona essa saúde mental do trabalhador com o meio ambiente de trabalho da seguinte forma:

Se o sapato está apertando o pé, este vai doer, a dor, no caso, equivale ao estresse. Então se a dor, ou seja, o estresse for em excesso vão ocorrer muitas doenças ocupacionais. Não é apenas uma questão de se ter a cadeira, iluminação ou o sistema de ar condicionado adequado (qualidade ergonômica), mas também depende da forma como as pessoas se relacionam no ambiente de trabalho (...) Se o sapato é pequeno e está machucando, algo tem que ser feito em relação ao sapato e não ao pé, portanto são as situações que levam ao estresse é que devem ser modificadas.

Assim não se faz possível alcançar a saúde plena do trabalhador sem proporcionar-lhes um meio ambiente de trabalho digno, que além proporcionar esse ambiente, deverá conservá-lo e melhorá-lo cada vez mais. Além de zelar pela integridade da saúde deste trabalhador, também o fará produzir melhor. O trabalhador não pode mais ser prezado somente em relação ao seu corpo físico, mas também quanto a sua saúde mental.

O esgotamento desse estado mental do trabalhador pode ser causa de diversos motivos, um deles é o fato de que hoje o setor industrial encontra-se cada vez mais concorrido e isso leva com que as chefias de empresas criem um ambiente de trabalho extremamente competitivo, onde bater metas deverá ser o foco do empregado, seja em conseguir clientes ou na produção de determinado bem, ou realizar um serviço com mais agilidade para atender mais e mais demandas, cobranças pesadas são feitas com a ameaça até mesmo de perder o emprego.

Situações como esta, afetam a saúde mental do trabalhador, gerando, ansiedade, estresse, angústia por não saber se vai realizar as metas impostas e estresse.

Sebastião Oliveira (2002, p. 185) explica que:

A força de trabalho exigida do operário está se deslocando rapidamente dos braços para o cérebro, (...) Essa alteração está implicando na diminuição efetiva da fadiga física, porém desencadeando um aumento acentuado da fadiga psíquica (...) o trabalhador dirige-se para a empresa, carregando toda a carga de apreensões da sociedade moderna em que está inserido, cujos problemas (...) são fatores adicionais que completam as agressões psicossociais.

Afirma-se que, a competitividade no mercado afeta o meio ambiente de trabalho e abusos psicológicos são cometidos a todo instante, utilizados como forma de coibir o trabalhador a alcançar as metas estabelecidas, o trabalhador fica refém diante dessa situação e acaba tendo consequências psicológicas, trazendo problemas para sua vida pessoal.

Uma das principais consequências dessas cobranças abusivas é o estado de estresse, que pode ser entendido como uma resposta do corpo quando está diante de muita pressão, o estresse pode se manifestar de várias formas, externamente, internamente, aguda ou crônica cada uma trazendo malefícios tanto para saúde física quanto mental do trabalhador, que podem ser reparáveis ou até mesmo irreparáveis, pois a pessoa pode desenvolver um quadro crônico de depressão, ou pode se manifestar através de doenças como úlceras, infarto, e tentativa de suicídio. (BALLONE, 2008)

A Organização Pan-americana de Saúde no Brasil (2001, p.178) aduz:

[...] por humor triste, perda do interesse e prazer nas atividades cotidianas, sendo comum uma sensação de fadiga aumentada. O paciente pode se queixar de dificuldade de concentração, pode apresentar baixa autoestima e autoconfiança, desesperança, ideias de culpa e inutilidade; visões desoladas e pessimistas do futuro, ideias ou atos suicidas. **O sono encontra-se frequentemente perturbado, geralmente por insônia terminal. O paciente se queixa de diminuição do apetite, geralmente com perda de peso sensível. Sintomas de ansiedade são muito frequentes. A angústia tende a ser tipicamente mais intensa pela manhã. As alterações da psicomotricidade podem variar da lentificação à agitação. Pode haver lentificação do pensamento.** (BRASIL, OPAS, 2001, p. 178) (grifo nosso).

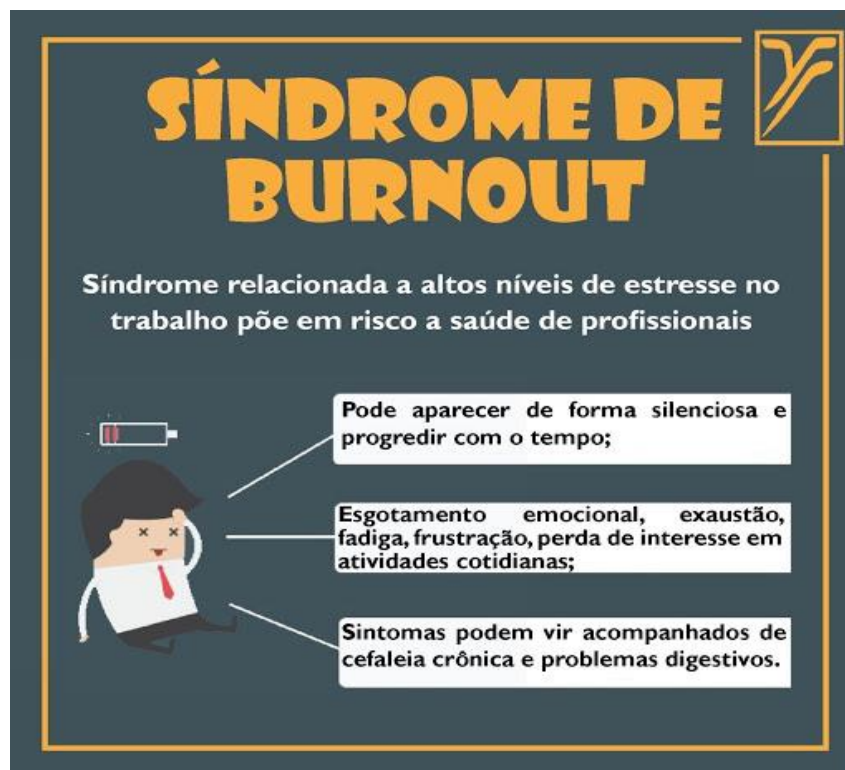
Outra síndrome bastante conhecida causada pelo estado prolongado de estresse é a Síndrome de Burnout, essa síndrome é causada quando a pessoa está em contato direto com um alto nível de estresse e começa a se demonstrar consequências físicas e emocionais, que podem ser detectadas através de atitudes agressivas. Esta síndrome é caracterizada como um distúrbio

psíquico que foi descrito por Freudenberger em 1974, um médico americano, esse transtorno está registrado no grupo 24 do CID-11, como um dos fatores que influencia para um estado crítico de saúde, dentre suas principais causas tem-se os problemas relacionados ao emprego e ao desemprego.

De acordo com o Dr. Drauzio Varella em entrevista para o Site da UOL (2018):

Sua principal característica é o estado de tensão emocional e estresse crônicos provocado por condições de trabalho físicas, emocionais e psicológicas desgastantes. A síndrome se manifesta especialmente em pessoas cuja profissão exige envolvimento interpessoal direto e intenso. Profissionais das áreas de educação, saúde, assistência social, recursos humanos, agentes penitenciários, bombeiros, policiais e mulheres que enfrentam dupla jornada correm risco maior de desenvolver o transtorno.

A seguir algumas características dessa síndrome:³



Diante o exposto, é possível compreender que, no meio ambiente de trabalho existem vários riscos que podem afetar a saúde do trabalhador, seja fisicamente ou mentalmente e se levarmos em consideração que o direito à saúde é um direito fundamental de todos os

³ Gabriel Yared Forte, 2019. Disponível em: <http://gyf.adv.br/>. Acesso em: 25 nov 2020

trabalhadores, cabe ao Estado proteger esses direitos e averiguar se estão sendo cumpridos. Como bem mencionado, o direito a saúde abrange diversas dimensões dentre elas, o direito à saúde mental, que como é possível notar ainda não há legislações específicas que abordem esse aspecto.

Essa falta de previsão no Ordenamento Jurídico, acaba gerando um fenômeno conhecido como “ativismo judicial” quando ocorre uma certa discricionariedade do Poder Judiciário e acaba afetando a uniformidade das decisões. Por este motivo é que, os legisladores precisam criar regras específicas para essas doenças psicossociais em decorrência de um meio ambiente de trabalho caótico, normas concretas.

Todas as normas regulamentadoras que existem atualmente, tratam apenas de casos com a doença já em curso, mas nada voltado a questão preventiva desses transtornos mentais. Por isso é que se diz que o Estado tem falhado quanto a efetivação do direito a saúde dos trabalhadores.

Para Dejourns (2015, p. 220-222):

[...] Estes espaços de discussão não seriam exatamente destinados a fazerem emergirem os problemas pessoais dos profissionais, ou seja, problemas ligados ao seu sofrimento singular, sua própria capacidade de manter seu equilíbrio mental ou somático. Os problemas a serem abordados nestes espaços de discussão diriam respeito à arbitragem em matéria de organização do trabalho de tratamento.

Pode-se afirmar que, a doença mental terá seus impactos tanto na vida pessoal do trabalhador, como no seu pleno desenvolvimento laboral, e nesse sentido é que ações preventivas se tornam fundamental, com a participação ativa de cada trabalhador, pois é através da sua fala que poderão ser identificados possíveis riscos e elaborado estratégias para melhorar o meio ambiente de trabalho.

Ademais, quanto mais cedo identificar um problema relacionado a saúde mental de um funcionário, mais fácil será auxiliá-lo em um tratamento. Para a Organização Mundial da Saúde, essa intervenção na saúde mental, precisa estar associada a uma estratégia integrada de saúde e bem-estar dos trabalhadores, cuidando dos casos já existentes e evitando ao máximo novos casos.

Muitas empresas já vêm adotando algumas medidas para identificar esse tipo de transtorno, como aplicação de um questionário e através de conversas com psicólogas para detectar possíveis sintomas precoces de fadiga, cansaço extremo, depressão, dificuldade de concentração, estresse etc. Além de ser fundamental criar essas políticas dentro da empresa é

muito importante conscientizar os funcionários da empresa de que qualquer sintoma deverá ser imediatamente comunicado.

O meio ambiente de trabalho passou a ser um direito social, de acordo com o art. 225º da Constituição de 1988, que expressa o direito a um meio ambiente de trabalho digno, ecologicamente equilibrado, por este motivo os princípios que regem o Direito Ambiental devem ser aplicados quando se tratar de ambiente de trabalho. Dessa forma deve se aplicar a legislação ambiental quando houver danos ao meio ambiente em decorrência de contaminações físicas, químicas, biológicas ou qualquer situação que afeta o núcleo essencial do bem jurídico tutelado. O meio ambiente é um direito difuso, conquistado na terceira geração e se resume em uma sequência de gerações que não se excluem com a vigência de novos direitos, todos esses direitos se completam e não se cindem em gerações e dimensões por se tratar de direitos indivisíveis. (MAZZUOLI, 2014).

Esse ambiente ecologicamente equilibrado mencionado anteriormente, deve ser buscado através da conciliação do binômio desenvolvimento/ambiente. Na visão de Luís Paulo Sirvinkas (2016, p. 162) ensina:

Compatibilizar meio ambiente e desenvolvimento significa considerar os problemas ambientais dentro de um processo contínuo de planejamento, atendendo-se adequadamente as necessidades de ambos e observando-se as suas inter-relações particulares a cada contexto sociocultural, político econômico e ecológico dentro de uma dimensão tempo/espaço.

Nesse sentido é possível dizer que, as políticas públicas são fundamentais e não devem ser encaradas apenas como um meio de desenvolvimento e sim como um elemento que interage de forma integrativa, com o objetivo de propiciar uma melhor gestão dos recursos naturais. Portanto a garantia deste direito fundamental deve ser um objetivo não somente do Estado e sim das empresas particulares e futuras.

3 O TRANSTORNO MENTAL COMO PRINCIPAL CAUSA DE AFASTAMENTO DO TRABALHO

A ONU declara que conceituar a saúde é uma missão muito mais difícil do que se imagina. O conceito de saúde também vai muito além do que a ausência de uma doença. Deve ser vista como um estado de bem-estar físico, mental e social e merece ser observada e assegurada em todas essas vertentes. A saúde física do trabalhador se complementa com a

manutenção das outras funções orgânicas, sendo de suma relevância para que o indivíduo tenha sua saúde mental estável, que o levará a realizar suas funções pessoais e profissionais com habilidade. Resultando até mesmo em uma melhor convivência com sua família.

O Ministério da Saúde elaborou um estudo com base nos dados de 2012 a 2016 e chegou à conclusão de grande maioria dos trabalhadores são afastados devido transtornos mentais e comportamentais, como estresse, depressão e desmotivação. E são constituídas como a terceira causa mais utilizada para concessão da licença médica dos trabalhadores ficando atrás somente de lesões corporais e doenças osteomusculares. Para Cláudia Rizzo (2019) gerente de uma empresa multinacional relacionada a pesquisa ora citada afirma que “A verdade é que vivemos em uma cultura que favorece o surgimento destas doenças. No ambiente profissional, é mais fácil receber acolhimento por estar triste do que por ser feliz”

A seguir apresentaremos um quadro ilustrativo que contém informações sobre esses índices de transtornos mentais em decorrência de um ambiente de trabalho hostil. ⁴



A quantidade de trabalhadores que são diagnosticados com transtornos físicos e mentais acaba se tornando um problema não somente para a vida dessas pessoas, como também gera um custo altíssimo para as empresas e para sociedade. De acordo com uma pesquisa realizada pela OMS, a economia global perde cerca de R\$ 1 trilhão por ano, com gastos decorrentes de funcionários acometidos por doenças mentais, como depressão no meio ambiente de trabalho.

⁴ Sodexo, 2019. Disponível em: <https://www.sodexobeneficios.com.br/index.htm>. Acesso em: 25 nov 2020.

Nos países em desenvolvidos os custos com essas doenças chegam a 3%, 4% do PIB e isso reflete no Brasil conforme afirma a gerente Cláudia Rizzo (2019) “Com tanta gente precisando de afastamento, a conta do seguro saúde já é a segunda maior de muitas empresas, perdendo só para a folha de pagamentos”, lembra. Ainda em suas considerações: “Quando falamos da situação oposta, que é a felicidade no trabalho, a tendência é de aumento da produtividade”, diz, ao se direcionar ao estudo da Universidade de Warwick, no Reino Unido, onde foi definido um incremento de 12% na performance, para os colaboradores que se sentem felizes com suas vidas profissionais.

Ainda segundo a pesquisa realizada pela OMS, a depressão já está presente na vida de mais de 300 milhões de pessoas no mundo todo e os transtornos ligados a ansiedade está presente na vida de 260 milhões de pessoas. Não faz muito tempo que a Organização Mundial incluiu a síndrome de Burnout, já mencionada anteriormente e caracterizada como um tipo de esgotamento profissional na Classificação Internacional de Doenças – CID, onde ficam reunidas todas as causas e sintomas ligadas a saúde.

A seguir vejamos um segundo quadro ilustrativo que mostra os custos com trabalhadores diagnosticados com essas doenças mentais em decorrência das relações laborais ou do ambiente laboral.⁵



A gerente da multinacional entende que, enquanto grandes multinacionais da área da saúde se preocupam em como reduzir a presença desses transtornos mentais e físicos na atual

⁵ <https://www.sodexobeneficios.com.br/qualidade-de-vida/noticias/o-trabalho-pode-causar-problemas-de-saude-como-mudar-este-cenario.htm>

sociedade, grandes empresas estão indo no sentido contrário, a preocupação com os lucros estão cada vez mais fortes e a preocupação com a saúde do empregado estão sendo deixadas de lado. Para que essas doenças tenham seu percentual reduzido as empresas precisam estimular políticas internas que conscientizem seus colaboradores a importância de cuidar um dos outros e é justamente nesse ponto que as empresas não conseguem se organizar, uma vez que, não acha válido que seu colaborador tire uma hora para se dedicar a essas políticas ao invés de trabalhar para aumentar o rendimento da empresa. ⁶

Mediante atitudes como essa é que nove em cada dez brasileiros no mercado de trabalho apresentam sintomas de ansiedade, seja grau leve chegando até mesmo ao grau incapacitante. A última pesquisa realizada pelo Isma-BR, representante local da International Stress Management Association, organização sem fins lucrativos dedicada ao tema, aponta que cerca de 47% desses colaboradores possuem algum nível de depressão, sendo recorrente em 14% dos casos. Reafirmando a informação acima citada de que os transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do serviço do serviço e que nos últimos dez anos a concessão de auxílio-doença acidentário teve aumento significativo de acordo com o Ministério da Previdência Social que dispõem que esses colaboradores ficam cerca de 100 dias longe de suas atividades laborais. ⁷

O Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS, 2014 p.17) caracteriza esses riscos psicossociais:

Riscos psicossociais são condições de trabalho derivadas da organização do trabalho de condições de trabalho, para o qual ele pode ser mostrado que prejudicam a saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras. PSICO porque eles nos afetam através de aspectos (conjunto de ações e funções) e social porque sua origem é social: certas características da organização do trabalho.

Mediante esse fato é que esses riscos psicossociais que atuam na dimensão da saúde do trabalhador existem, e se não forem prevenidos da forma correta ou tratados desde cedo, podem gerar consequências graves a saúde do trabalhador, podendo inclusive levá-lo a óbito. Como já mencionado um meio ambiente saudável e uma boa relação interpessoal entre os colaboradores, é essencial para que a saúde mental seja preservada e que seja efetivada a proteção do trabalhador de forma integral.

⁶<https://www.sodexobeneficios.com.br/qualidade-de-vida/noticias/o-trabalho-pode-causar-problemas-de-saude-como-mudar-este-cenario.htm>. Acesso em: 24 nov 2020.

⁷ BRASIL, Auxílios-doença acidentários e previdenciários concedidos segundo os códigos da Classificação Internacional de Doenças – CID-10. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br> Acesso em 15 nov 2020.

Essa ideia de um colaborador que só serve para trabalhar exaustivamente para que a empresa alcance sua satisfação capitalista, precisa ser revista e tratada, os reais valores do trabalho precisam ser reestabelecidos, assim será possível efetivar a proteção quanto os vários aspectos de saúde do trabalhador.

Para Lima (1947, p.60):

O trabalho, que merece ser qualificado de valor primacial na vida em comum, não é apenas o trabalho imposto como uma penalidade e praticado como uma servidão destinada apenas a matar a fome. É o trabalho, não apenas racional, livre ou habitual. É o trabalho fecundo. Essa é a nota final do conceito autêntico da vida ativa em sua perfeição (LIMA, 1947, p.60).

A preocupação com a saúde do trabalhador precisa ser vista com mais atenção, tanto pelo Estado quanto pelas grandes empresas. Sebastião Geraldo de Oliveira (2011, p.138) aduz quanto a tutela jurídica da valorização do trabalhador:

O florescimento do direito à saúde do trabalhador é consequência desse enfoque mais dignificante do trabalho. A lei reflete o senso moral da sociedade e evolui em harmonia com as mudanças dos valores sociais, numa incessante e renovada procura da Justiça. O aprimoramento ético influencia, de imediato, no comportamento social, na produção legislativa, na interpretação das leis, tudo para não divorciar o mundo do Direito da realidade fática que lhe dá sustentação

Com isso, afirma-se que a preocupação e a qualidade de vida do trabalhador tiveram um importante significado no decorrer da história da evolução da humanidade, diante de tal fato, foi possível a construção de uma série de medidas protetivas essenciais para efetivação do direito humano fundamental ao trabalho digno, esta preocupação se dá pelos riscos ora aqui apresentados que podem ter consequências irreparáveis.

3.1 Sugestão de metodologia para verificação de possíveis colaboradores com transtorno mental

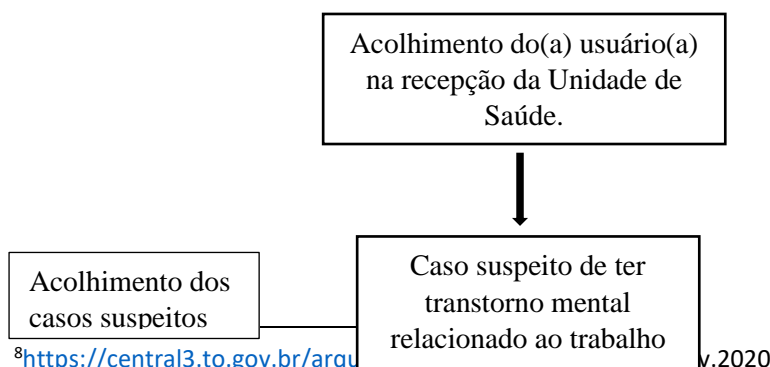
A seguir será explicado um método que pode ser eficaz na investigação de possíveis colaboradores que estejam acometidos de transtornos mentais em decorrência das relações laborais. O método utilizado será do fluxograma de atenção ao(a) trabalhador(a), com a respectiva descrição sucinta das etapas a serem percorridas, proposto pela secretária de saúde da Bahia em seu protocolo de atenção a saúde mental e trabalho no ano de 2014. A análise do fluxograma consiste em: o primeiro passo é o acolhimento do(a) usuário(a) na recepção da Unidade de Saúde: nessa etapa o usuário(a) será identificado(a) e terá o seu primeiro contato

com um profissional da Unidade de Saúde. Se caso foi identificado que pode ter transtorno mental o usuário(a) será classificado(a) como trabalhador(a) com suspeita, ou não, de ter um transtorno mental relacionado ao trabalho.⁸

Caso detectado o transtorno mental relacionado ao trabalho será encaminhado(a) para a equipe de saúde. Trata-se de um espaço coletivo ou individual propício para o acolhimento desses trabalhadores. É um momento em que lhe será explicitado o processo da investigação e encaminhamentos que lhe serão propostos, bem como serão obtidas algumas das respostas aos seus questionamentos e dúvidas. É o espaço para acontecer construções coletivas e contribuir para que esses trabalhadores possam adquirir um sentimento de segurança. Após essa fase inicia-se o atendimento pela equipe de saúde onde os trabalhadores acometidos por agravos de ordem mental devem ser realizados por uma equipe multidisciplinar, capaz de garantir uma abordagem interdisciplinar. Essa equipe deve ser composta por profissionais de enfermagem, médico, assistente social, psicólogo, terapeuta ocupacional e todos os demais que de alguma forma possam contribuir para o processo de investigação de causalidade e resgate do bem-estar desses trabalhadores. Será necessário um processo de investigação da relação causal, que serão feitos em duas etapas. Um para diagnóstico do quadro clínico, com coleta de informações referente à história do adoecimento e de vida do(a) trabalhador(a), exame psíquico e outros exames complementares e encaminhamento para tratamento assistencial, caso já não esteja sendo acompanhado(a). O outro processo se destina à coleta de informações relacionadas ao ambiente psicossocial e condições de trabalho, obtidas a partir da percepção do(a) trabalhador(a) e do contato com familiares e representação de trabalhadores.⁹

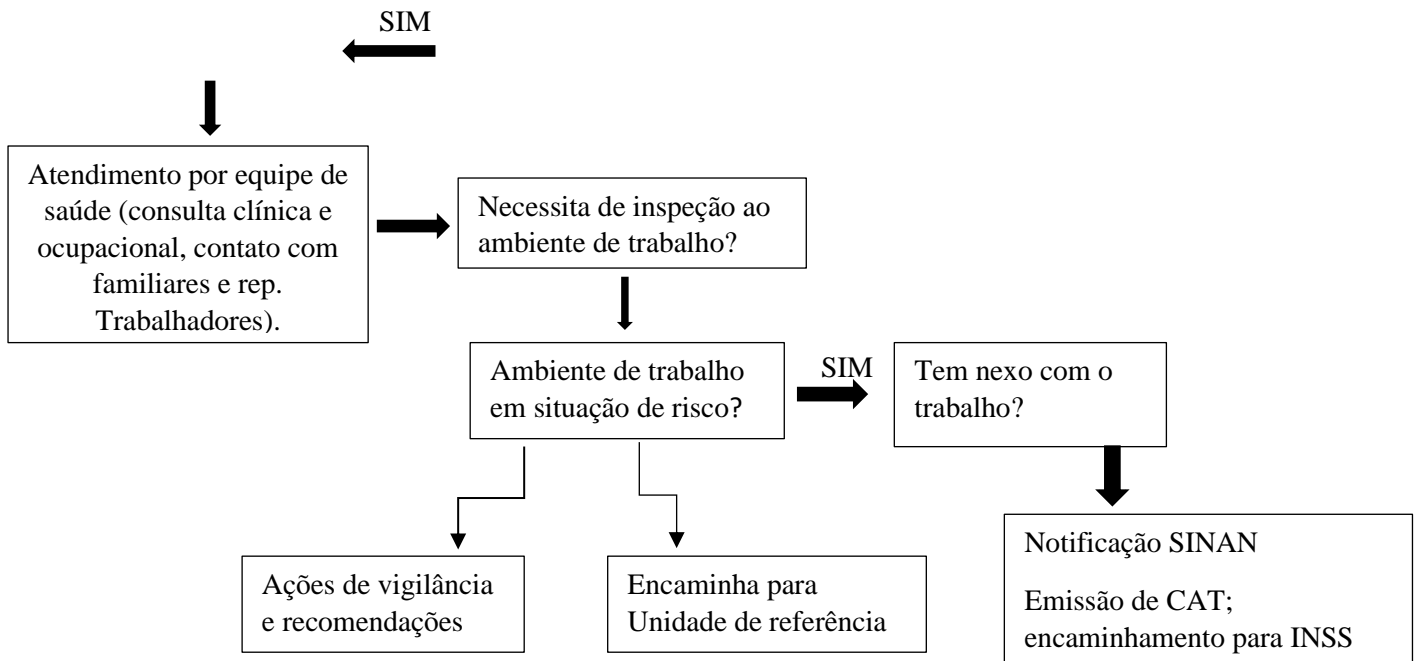
Será necessário verificar o ambiente de trabalho para detectar se apresenta situações de risco. Na inspeção ao ambiente de trabalho será avaliado se a situação é de risco ou não para a saúde mental dos trabalhadores. Se identificada alguma situação de risco para a saúde mental dos trabalhadores, esse ambiente será objeto de ações de vigilância e recomendações.

Esse entendimento pode ser ilustrado através do Fluxograma da seguinte maneira:



⁸<https://central3.to.gov.br/arquivo/276627/>. Acesso em: 24 nov.2020

⁹<https://central3.to.gov.br/arquivo/276627/>. Acesso em: 24 nov.2020



Fonte: secretária da Saúde-Bahia, 2014. (elaborado pelas autoras)

Conforme o exposto é de suma importância que sejam averiguados possíveis condições degradantes de trabalho, tanto no sentido de condições precárias no ambiente físico, como a possíveis fatores existentes que possam gerar transtornos mentais. A avaliação desses estabelecimentos, principalmente aqueles cujo setor da atividade econômica demanda uma expressiva concorrência no mercado, é essencial para que seja identificada a ocorrência desses transtornos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cumprе esclarecer que, desde sempre os homens se viram obrigados a trabalhar para manter seu sustento, contudo, as relações de trabalho nem sempre nem sempre tiveram condições adequadas. Na antiguidade, o trabalhador realizava serviços apenas em troca de alimentos, moradia dentre outros. E eram submetidos a condições degradantes de trabalho e a ambientes insalubres que lhe ofereciam um grande risco a saúde. Foi somente com a modernidade que o trabalhador passou a lutar por seus direitos e conseguiu efetivá-los com a Constituição Federal de 1988.

Com essa modernidade também surgiu algumas situações que acabam por prejudicar a saúde do trabalhador, seja física ou mental. Tais situações decorrem do aumento de competitividade no mercado econômico e nesse contexto, quem sofre é o trabalhador, que começa a se ver diante de jornadas de trabalho intensas, exaustivas em que bater metas e

alcançar resultados é posto como condição para que permaneça em seu emprego. Esse fato gera prejuízos a saúde mental do trabalhador, que começa a demonstrar sinais de estresse, ansiedade, angústia, depressão, que acarreta seu afastamento das atividades laborais.

Diante do exposto, surge a necessidade de intervenção preventiva no que tange essas síndromes citadas, uma vez que, podem gerar até incapacidade em uma pessoa, tirando-a do mercado de trabalho de forma definitiva.

Nesta senda que, o presente trabalho objetivou ilustrar como se dá as relações trabalhistas atualmente, e como o avanço da economia e da tecnologia tem contribuído para essas condições precárias de trabalho que acarretam a degradação do bem-estar dos trabalhadores. Com isso sua saúde mental é afetada, violando o direito fundamental a saúde assegurada a todos os trabalhadores pela Constituição Federal de 1988.

As grandes empresas estão preocupadas somente com os produtos e a venda delas, pouco se importando com os seus colaboradores e seu estado de saúde. Frente a esse contexto, destaca-se a dificuldade para estabelecer onexo causal entre o adoecimento e o trabalho, bem como a adoção de medidas preventivas para combater os riscos psicossociais. Para tanto, as empresas devem deixar de incentivar o individualismo e competitividade extrema dentro do ambiente laboral, uma vez que como mencionado ao longo do trabalho, podem ter consequências irreparáveis para o trabalhador.

Mediante esse fato, constata-se que os riscos psicossociais que atuam na dimensão da saúde do trabalhador existem, e precisam ser tratados de forma correta desde cedo, para que não haja consequências graves e irreparáveis, podendo chegar até a um suicídio. Diante disso, o trabalho alcança seus objetivos de demonstrar a importância de um ambiente de trabalho saudável, e que além de pensar no retorno financeiro, pense na saúde física e psíquica dos trabalhadores. Ressalta-se que, não existe legislações específicas quanto a garantia da saúde mental do trabalhador, pois se houvesse, seria possível agir de forma preventiva e recuperativa com mais eficácia.

REFERENCIAS

ANUÁRIO ESTATÍSTICO DE ACIDENTES DO TRABALHO. Brasília: Ministério da Previdência Social. Disponível em: <http://www.previdencia.gov.br/estatisticas/>. Acesso em: 09 set. 2020.

BRASIL, Ministério da Saúde. **Doenças Relacionadas ao Trabalho:** Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde. 2001. Disponível

em:dtr2001.saude.gov.br/editora/produtos/livros/pdf/02_0388_M1.pdf. Acesso em 21 out 2020.

BRASIL, **Organização Mundial da Saúde**; Organização Pan-Americana de Saúde. **RELATÓRIO SOBRE A SAÚDE NO MUNDO**. Saúde Mental: Nova Conceção, Nova Esperança. 2001. Disponível em: www.dgs.pt/upload/membro.id/ficheiros/i006020.pdf Acesso em 21 out 2020.

BRASIL. Constituição, 1988. **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal. VadeMecum Acadêmico de Direito Rideel. 14. ed. atual.eampl. São Paulo. 2012.

Ballone GJ, Moura EC -**Estresse e Trabalho** - in. PsiqWeb, Internet, disponível em: www.psiqweb.med.br. revisto em 2008. Acesso em 26 nov 2020.

CID-10-Classificação Internacional de Doenças. Disponível em: <http://cid10.bancodesaude.com.br/cid-10/capitulos>. Acesso em: 26 nov 2020

Convenção n.161, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em 1985, foi ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1990 e promulgada pelo Decreto n. 127, de 22 de maio de 1991.

Convenção n.155, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1992 e promulgada pelo Decreto n.1.54, 29 de setembro de 1994 BRASIL.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho**: Estudo de Psicopatologia do Trabalho. 6.ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 2015.

ENGELS, F. **La situación de la clase obrera en Inglaterra**. Habana: Editorial de Ciencias Sociales, 1974 [1845]

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. **Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales**: guía para la intervención sindical [Internet]. Madrid: ISTAS, 2006 [citado em 12 mar 2017]. Disponível em: <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=3362>. Acesso em: 11 nov 2020.

LENNART, Levi. apud OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. op.cit., p. 198.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. – 10 ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LIMA. Alceu Amoroso Lima. **O problema do trabalho**. Rio de Janeiro. Livraria Agir Editora, 1947.

Protocolo de atenção à saúde mental e trabalho. Secretaria da saúde. Bahia. 2014. Disponível em: <https://central3.to.gov.br/arquivo/276627/>. Acesso em 24 nov de 2020.

PINTO, Geraldo Augusto. **Gestão global e flexível**: trabalho local e adoecido. In: ANTUNES, Ricardo (org). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 165-181.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direitos humanos**. São Paulo: Método, 2014.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2003, p. 35.

OLIVEIRA, **Sebastião Geraldo de Oliveira**. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6. ed.rev.e atual. São Paulo: LTR, 2011.

ROCHA, Júlio Cesar de Sá da. **Direito Ambiental e meio ambiente do trabalho**: dano, prevenção e proteção jurídica. São Paulo: LTr, 1997.

Toledo, TallitaMassucci. **A saúde mental do empregado como direito fundamental e sua eficácia na relação empregatícia**. São Paulo: LTr, 2011.p.64.

VARELLA, Drauzio. **Síndrome de Burnout**: esgotamento profissional. Site UOL. 2019. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/sindrome-de-burnout-esgotamento-profissional/>. Acesso em: 12 nov.2020

ZIMMER KNAPIK, Márcia Carneiro. **O Trabalho Humano: das sociedades comunais ao modo de produção feudal**. Caderno 2 da série “História Social do Trabalho”. 2 edição. Curitiba. 2005. Disponível em: <http://www.cefuria.org.br/files/2012/08/cartilha2.pdf> . Acesso em 12 out 2020.