



Esta obra está sob o direito de
Licença Creative Commons
Atribuição 4.0 Internacional.

DIREITO DO TRABALHO: DA RELEVÂNCIA DA PROTEÇÃO AOS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

Bernard Pereira Almeida¹

RESUMO

O presente estudo trata do desenvolvimento inicial do Direito do Trabalho em nível internacional, pelas mãos da OIT e sua conseqüente absorção pelos ordenamentos jurídicos da maioria dos países ocidentais. Destaca ainda a relevância do direito laboral para os trabalhadores, no sentido em que lhes fornecem garantias normativas mínimas.

Palavras-chaves: Direito. Direito do Trabalho. Ciências Políticas.

¹ E-mail: bernardadv@hotmail.com

INTRODUÇÃO

De primeiro, cabe destacar a origem do direito do Trabalho, em sua fonte internacional. Assim, o Direito Internacional do Trabalho surgiu em razão da luta de classe e das exigências dos trabalhadores, necessitados de garantias e normativas para regular o trabalho diante de inovações constantes na forma de se produzir, dos sistemas econômicos e das conjunturas políticas que ocorriam no mundo.

É nesse contexto que a Revolução Industrial, que se iniciou no século XIX, acendeu intensas transformações nas relações sociais e de trabalho, gerando a necessidade de adaptações ao fluxo migratório, ao desemprego, ao surgimento de sindicatos, poluição ambiental, dentre outras, como ensina Delgado (2010). Os ambientes fabris eram insalubres e não havia regulação de direitos trabalhistas, havendo a utilização de mão de obra infantil e feminina, extensas jornadas de trabalho (chegavam a dezoito horas diárias), o que acarretava impactos na saúde dos trabalhadores, inclusive com reiterados acidentes laborais. Tudo isso culminou no surgimento de diversos movimentos sociais, que reivindicavam direitos aos trabalhadores, com o intuito de humanizar a relação de trabalho.

Ao depois de inúmeros movimentos clamando pela introdução de mudanças nas relações de trabalho, principalmente os socialistas e anarquistas, deu-se início ao surgimento de manifestações isoladas, em diferentes países, com o intuito de proteger os trabalhadores.

Robert Owen foi um industriário, que apoiou o desenvolvimento da legislação trabalhista na Escócia, empenhando-se junto aos poderes públicos para melhorar as condições de trabalho, reduzir a jornada e regulamentar o trabalho de menores. A Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, de 1891, destacou-se como documento de apoio à classe trabalhadora, incentivando a proteção aos trabalhadores, a justiça social e a intervenção do Estado na economia para proteger os desamparados.

Por todo o mundo, diferentes resultados foram conquistados após a luta das classes trabalhadoras por melhores condições trabalhistas, resultando na produção de textos jurídicos para regular as relações de trabalho, como registra Delgado (2010). Pode-se citar a Constituição Mexicana, que foi a primeira a prever a limitação da jornada de trabalho para oito horas, a regulamentação do trabalho da mulher e

do menor, férias remuneradas e proteção do direito da maternidade.

Já na Alemanha, Otto Von Bismarck, conhecido como o “Chanceler de ferro”, instituiu a lei de acidentes do trabalho, reconheceu sindicatos, criando uma legislação social voltada para a segurança do trabalhador. Entretanto, como pontua Correia (2016) foi com o fim da Primeira Guerra Mundial e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que se desenvolveu um Direito Internacional do Trabalho moderno.

DA NORMATIZAÇÃO INICIAL À EXPANSÃO

Como é sabido, o Tratado de Versalhes, celebrado em 1919, que pôs fim oficial à primeira grande guerra, fez surgir a OIT. Sua Constituição foi redigida pela Comissão da Legislação Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado. Assim, surgiu uma organização tripartite, que tem como objetivo a justiça social, como forma de garantir a paz mundial.

Gabriel (2009) menciona que a luta pelos direitos sociais intensificou-se com a Segunda Guerra Mundial, o que fez com que em 1944 fosse realizada pela OIT uma Conferência nos Estados Unidos da América, que culminou com a

Declaração de Filadélfia. Essa Declaração foi incorporada ao texto da Constituição da OIT em forma de anexo, elevando os direitos sociais ao nível de direitos humanos e sendo conhecida pelo famoso princípio de que “o trabalho não é uma mercadoria”.

Para Souza (2006), a Declaração reafirma os objetivos e princípios fundamentais sobre os quais deve repousar a Organização, ressaltando que a paz permanente só é alcançada quando se garante justiça social. Dentre outros importantes postulados da Declaração, pode-se destacar os de que “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante”, “a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos”.

Referida Declaração também preceitua que “os princípios enunciados na presente Declaração são plenamente aplicáveis a todos os povos do mundo e que, se nas modalidades da sua aplicação tem de ser devidamente considerado o grau de desenvolvimento social e econômico de cada povo, a sua aplicação progressiva aos povos que ainda são dependentes, assim como àqueles que atingiram o estado de se governarem a si próprios, é um assunto que diz respeito ao conjunto do mundo civilizado”. Por fim, destaca-se que “A Declaração

antecipou e serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos”.

Nessa toada, pondera Gonzalez (2015), três pilares fundamentam o surgimento da OIT: econômico, político e humanitário. Do ponto de vista econômico, tem-se a ideia de que não pode haver a implementação de direitos trabalhistas apenas por alguns Estados, pois isso inviabilizaria a competitividade no mercado internacional, em razão do impacto que as políticas sociais trabalhistas geram sobre a produção.

Já sob o aspecto político deu-se em razão do receio de que a indignação dos trabalhadores traduzida em movimentos sociais podia eclodir em uma revolução social (como de fato ocorreu na Espanha em 1936, capitaneada pelos trabalhadores anarquistas), desestabilizando o estado de ordem e de paz burguesa que se almejava. Por fim, a questão humanitária exacerba a necessidade de não se ver o trabalhador como mercadoria, mas sim como um sujeito de direitos, que necessita de proteção e de garantias que lhe assegurem vida digna.

Já Piovesan (1996) pontua que a OIT, atualmente, é uma agência especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), constituída por

Estados, dotada de personalidade jurídica de direito internacional, permanente, que visa à paz universal e duradoura através da melhoria de oportunidades para homens e mulheres, de forma a garantir acesso a trabalho digno e produtivo em condições de liberdade, dignidade e segurança.

Pode-se dizer que a OIT busca adotar uma política de cooperação entre todos os sistemas jurídicos nacionais, através do desenvolvimento e aplicação de normas sociais protetivas de caráter universal, bem como o reconhecimento internacional dos direitos humanos aos trabalhadores.

Como já referido, a OIT tem estrutura tripartite, ou seja, possui representantes dos Estados, de organizações de empregadores e de organizações de trabalhadores nos três órgãos que integram sua estrutura. Ressalte-se que é a única agência do sistema ONU que possui tal natureza.

A estrutura da OIT compreende uma Conferência Geral (também chamada de Assembleia Geral), um Conselho de Administração e uma Repartição Internacional do Trabalho. A Conferência Geral é integrada por quatro representantes de cada Estado membro, sendo dois representantes do governo e dois representantes, respectivamente, dos empregadores e dos trabalhadores.

Na Conferência Geral é que se originam as Recomendações, Resoluções e Convenções. O Conselho de Administração, que é órgão executivo e administrativo, é composto por 56 pessoas, sendo 28 representantes dos Governos, 04 representantes dos empregadores e 14 representantes dos empregados.

A Repartição Internacional do Trabalho (RIT) terá um Diretor Geral designado pelo Conselho de Administração, responsável, perante este, pelo bom funcionamento da repartição e pela realização de todos os trabalhos que lhe forem confiados. A RIT funciona como uma secretaria que divulga e dá publicidade às atividades, recomendações e convenções da Organização, bem como recebe as reclamações de eventuais descumprimentos desses instrumentos pelos países signatários.

Pautada no objetivo de promover a disseminação de ideias e normas internacionais de trabalho, suplantando barreiras geográficas, ensina Gabriel (2009), a OIT, como órgão supranacional, desenvolveu diversos instrumentos como Convenções e Recomendações, promovendo o constante debate acerca do trabalho justo e da justiça social como formas de promoção da paz no mundo.

Apesar de as Convenções só possuírem caráter vinculante em relação aos Estados signatários, mesmo aqueles que não aderem formalmente às mesmas, devem respeitar os princípios que regem as orientações da Convenção e utilizarem seus preceitos como fonte material para a atuação interna, servindo de modelo para a atuação normativa nacional.

Batista e Parreira (2014) registram que segundo a Constituição da OIT, para que uma convenção ou uma recomendação seja aceita em votação final pela Conferência, são necessários dois terços dos votos presentes. A Conferência deverá, ao elaborar uma convenção ou uma recomendação de aplicação geral, levar em conta os países que se distinguem pelo clima, pelo desenvolvimento incompleto da organização industrial ou por outras circunstâncias especiais relativas à indústria, e deverá sugerir as modificações que correspondem, a seu ver, às condições particulares desses países.

As Convenções e Recomendações da OIT formam o chamado “Código Internacional do Trabalho” e são instrumentos jurídicos diferentes. Materialmente, não existe diferença entre as Convenções e Recomendações, pois não existem temas

exclusivos que podem ser tratados por uma ou por outra.

A diferença cinge-se ao aspecto formal, vez que as Convenções, para terem eficácia interna no Estado, precisam ser ratificadas. Após a ratificação, as Convenções geram direitos subjetivos à população do país que a aderiu, os quais podem ser exigidos imediatamente ou futuramente, se se tratar de norma de caráter programático. Ressalte-se que, conforme consiga a OIT Brasil (2014), as Convenções são acordos multilaterais abertos, podendo ser ratificadas por qualquer Estado membro da OIT, tenha ele ingressado no momento de sua elaboração ou posteriormente.

As Recomendações, por outro lado, orientam o Legislativo dos países da Organização para que possam promover alterações em sua legislação pátria no que diz respeito à matéria que elas disciplinam, sem necessidade de ratificação.

No que tange à manifestação dos Estados sobre a Convenção, o artigo 19, ponto 05, da Constituição da OIT assim dispõe:

5. Tratando-se de uma convenção:

a) será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da convenção para fins de ratificação;

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

c) os Estados-Membros darão conhecimento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter a convenção à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe, também, todas as informações sobre as mesmas autoridades e sobre as decisões que estas houverem tomado;

d) o Estado-Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade, ou autoridades competentes, comunicará ao Diretor-Geral a ratificação formal da convenção e tomará as medidas necessárias para efetivar as disposições da dita convenção;

e) quando a autoridade competente não der seu assentimento a uma convenção, nenhuma obrigação terá o Estado-Membro a não ser a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho -- nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes -- sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao

assunto de que trata a convenção. Deverá, também, precisar nestas informações até que ponto aplicou, ou pretende aplicar, dispositivos da convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda, por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da convenção.

Portanto, minuta a OIT Lisboa (2016), caberia a cada Estado-membro da Organização Internacional do Trabalho indicar qual a autoridade competente para ratificar as convenções. O instrumento da ratificação depositado na Repartição Internacional do Trabalho, constitui procedimento a cargo do governo do respectivo país, o qual só pode efetivá-lo se estiver autorizado pelo órgão competente.

DA INFLUÊNCIA DA OIT NO BRASIL E NO MUNDO: OS DESAFIOS HODIERNOS

No Brasil, conforme previsto no artigo 49, I da Constituição Federal, cabe ao Congresso Nacional deliberar sobre a aprovação de qualquer Convenção adotada pela Conferência Internacional do Trabalho. Piovesan (1996) anota que se houver a aprovação do Congresso, através da publicação de um Decreto Legislativo, o governo federal promove a ratificação da Convenção junto à RIT. Por fim, cabe ao Presidente da República

editar e publicar um Decreto de promulgação da Convenção, a fim de que a mesma tenha eficácia no plano interno.

Quando se aborda a temática das Convenções, imperioso ressaltar a importância da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados. Seu projeto foi preparado pela Comissão de Direito Internacional das Nações Unidas, tendo sido firmada na cidade austríaca de Viena, em 1969. Entretanto, a referida Convenção só entrou em vigor em 1980, quando atingiu o número mínimo de 35 ratificações exigidas em seu texto. No Brasil, foi introduzida por meio do Decreto 7.030/2009 (Brasil, 2009)..

A Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados é de suma importância, pois uniformizou a disciplina do Direito dos Tratados (*Law of Treaties*), positivando normas, inclusive costumeiras, sobre a celebração de tratados, permitindo a harmonização dos procedimentos de elaboração, ratificação, denúncia, de forma a regular a maneira como os Estados criam e se vinculam a normas jurídicas internacionais.

Alvarenga (2017), leciona com habitual propriedade, que os preceitos da Convenção de Viena sobre os Tratados só têm aplicação nas tratativas entre Estados, não se aplicando às relações

travadas entre Estados e Organismos Internacionais ou apenas entre estes. Contudo, essa restrição quanto à sua aplicação não retira a força e eficácia dos outros instrumentos no plano internacional, conforme previsto na própria Convenção.

Podem ser destacados como princípios orientadores da Convenção de Viena, os da boa-fé, *pacta sunt servanda* e do livre convencimento. Também são temas da Convenção algumas regras de hermenêutica, previstas em seu artigo 31, que traça normas que exigem a interpretação dos tratados com base na boa fé, à luz de seus objetivos e finalidades, bem como o dever de cumprimento pelo Estado signatário das regras previstas no tratado a que tenha manifestado adesão, conforme previsto em seu artigo 27.

Percebe-se que a Convenção de Viena sobre os Tratados, em seus 85 artigos e um anexo, buscou solucionar controvérsias sobre a elaboração e aplicação dos tratados e estabelecer parâmetros para o processo de assinatura, adesão, denúncia, nulidade, extinção e outros temas que dizem respeito à assunção de compromissos internacionais celebrados pelos Estados.

Desde seu surgimento, a OIT adotou mais de 180 Convenções e mais de 190 Recomendações sobre um vasto

leque de matérias: liberdade sindical e negociação coletiva, igualdade de tratamento e de oportunidades, abolição do trabalho forçado e do trabalho infantil, promoção do emprego e formação profissional, segurança social, condições de trabalho, administração do trabalho e inspeção do trabalho, prevenção de acidentes de trabalho, proteção da maternidade e proteção de trabalhadores migrantes e de outras categorias de trabalhadores, tais como, marítimos, enfermeiros e trabalhadores agrícolas. Até à data, foram registrados mais de 7000 ratificações.

Resende (2015) destaca que apesar de diversos instrumentos criados com o fim de regular em âmbito internacional as relações de trabalho, de forma a criar um Direito Internacional do Trabalho, a tarefa da OIT não é fácil e encontra cada vez mais obstáculos diante das políticas econômicas e sociais que têm sido vistas no mundo. Tais políticas são executadas num contexto de econômica neoliberal, na qual muitas vezes se exige a flexibilização de normas trabalhistas, de forma a permitir a coexistência de um mínimo de garantias com o sistema capitalista produtivo, cada vez mais globalizado e sem fronteiras.

A combinação das políticas econômicas mundiais, a rápida expansão de grandes empresas pelo mundo e a

soberania dos Estados associada à necessidade de garantir dignidade, prevalência de direitos humanos e cidadania social aos trabalhadores, dificulta a regulação internacional do trabalho e muitas vezes a eficácia dos instrumentos produzidos pela OIT.

Dessa forma, doutrina Gonzalez (2015), há muitas matérias que mesmo já reguladas encontram dificuldades para serem efetivamente aplicadas pelos Estados, por motivos diversos: dificuldade em fiscalizar seu cumprimento ou por resistência do Estado signatário em cumprir as regras, por motivos diversos, como por exemplo a perda de competitividade no mercado internacional.

Não obstante, há ainda o desafio de lidar com as mudanças sociais que ocorrem a todo tempo e impactam a sociedade. Recentemente, o mundo tem assistido ao problema da imigração na Europa, como reflexo da guerra, repressão religiosa e extrema pobreza a que muitos cidadãos de países como Síria, Líbia e Iraque estão submetidos.

A questão da imigração não é recente na história e já foi abordada em diversas Convenções da OIT, logo nos primeiros momentos de sua criação. As Convenções 19 (Igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de reparação de

acidentes do trabalho), 97 (Trabalhadores Migrantes) e 143 (Convenção sobre as Imigrações Efetuadas em Condições Abusivas e sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidade e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes) são exemplos de normas que abordam a questão migratória e exigem a proteção no ambiente de trabalho dos trabalhadores migrantes, garantindo igualdade de tratamento, pautadas no princípio da igualdade. Apesar de ainda estarem em vigor, na prática, tais normas não têm a operacionalidade e eficácia desejadas.

Muitos países receptores de imigrantes, como os Estados Unidos e diversos países europeus mostram-se resistentes em aderir ou colocar em prática os preceitos regulatórios da situação trabalhista desses indivíduos. Além disso, há forte atuação de países de destino dos imigrantes no sentido de evitar a entrada de estrangeiros em seu território, criando barreiras físicas para tanto ou procedendo à deportação.

Não se trata de tema de fácil solução, nos termos mencionados pela ONUBR (2016), pois cada país tem sua própria estrutura, costumes e problemas sociais, mesmo os considerados desenvolvidos. Entretanto, como se trata de questão que envolve direitos humanos, deve-se levar em conta a

perspectiva de um universalismo desses direitos, o que relativiza a soberania dos Estados, não permitindo que se coloque acima da dignidade da pessoa humana qualquer valor religioso, cultural ou costumeiro.

Deste modo, pontua novamente Resende (2015), os problemas enfrentados por imigrantes não devem ser de responsabilidade apenas de seus Estados de origem, mas deve ser visto como uma questão humanitária que exige o empenho de todos os Estados soberanos para se encontrar soluções, a fim de se proporcionar a todos os indivíduos condições dignas e justas de vida e trabalho.

Importante trazer à análise a Opinião Consultiva número 18, emitida pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) em 2003, por solicitação do México. Tal opinião foi solicitada em razão da preocupação do governo mexicano com o elevado número de nacionais que se encontravam fora do território nacional, muitos em situação ilegal.

O objetivo do pleito foi obter uma manifestação acerca dos direitos trabalhistas que devem ser assegurados aos imigrantes, quais as obrigações dos Estados para assegurar igualdade jurídica e proteção efetiva aos mesmos. O México alegou que as práticas

discriminatórias contra trabalhadores em situação ilegal, por parte dos países receptores, constituem abuso da condição vulnerável desses trabalhadores.

Em resposta à consulta, a CIDH disse que é dever dos Estados respeitar e garantir os direitos fundamentais de todos que se encontram em sua jurisdição, sob pena de responsabilização internacional.

Ademais, deve-se evitar ações e práticas que limitam e violam direitos fundamentais. Os princípios da igualdade e da não discriminação integram o direito internacional, devendo ser aplicáveis pelo Estado, seja ele ou não parte dos tratados internacionais que os preveem, pois esses princípios são essenciais para garantir os direitos humanos tanto no plano interno e no internacional.

CONCLUSÃO

Conforme o exposto, o Direito Laboral representa a proteção mínima dentro do sistema capitalista de produção, minimizando a utilização dos trabalhares e trabalhadores como objetos de direitos, na medida em que lhes assegura a condição de verdadeiros sujeitos de direitos.

É neste fluxo protetivo (mínimo, é relevante ressaltar) que a Organização Internacional do Trabalho – OIT – desenvolve-se no sentido de criar as primeiras regras de caráter efetivamente internacional, corroborando para a mediação entre o capital e trabalho.

Desta maneira, diversos instrumentos de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras foram – e são – elaborados e conseguiram produzir impactos positivos na vida de muitos indivíduos, garantindo direitos fundamentais, a exemplo de igualdade em matéria de trabalho.

Entretanto, muitos avanços ainda são necessários, novas regras para solucionar impasses atuais no que diz respeito às constantes transformações nas relações de trabalho e emprego, já que normativas nesse sentido hoje se fazem essenciais para regular a exploração do trabalho, garantindo o exercício pleno da cidadania e regularidade de direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rubia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do trabalhador**, disponível em <<http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/dou>

[trinas/arquivos/170407a.pdf](http://sisnet.aduaneiras.com.br/lex/dou/trinas/arquivos/170407a.pdf)> Acesso em 14 de agosto de 2023.

BATISTA, Vanessa Oliveira e PARREIRA, Carolina Genovez. **Trabalho Imigração e o Direito Internacional dos Direitos Humanos**, disponível em <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=47a3893cc405396a>>. Acesso em 25 de agosto de 2023.

Brasil, **Decreto Nº 7.030**, De 14 De Dezembro De 2009. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em 07 de setembro de 2023.

CORREIRA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 8ª ed. Salvador: Editora Juspodium, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Editora LTR, 2010.

GABRIEL, Amélia Regina Mussi. **Direito Internacional Público para Concursos**. 1ª ed. São Paulo: Editora Verbatim, 2009.

GONZALEZ, Ismal. **Direito Internacional Público e Direito**

Internacional do Trabalho. Disponível em <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/125371/Rev1Art15.pdf/41c41727-dfb1-4167-9cbc-f230ef77c73d> >. Acesso em 07 de outubro de 2023.

OIT: ‘Se nascemos em territórios diferentes, somos iguais em direitos’, afirma ministro brasileiro. ONUBR. Disponível em <https://nacoesunidas.org/oit-se-nascemos-em-territorios-diferentes-somos-iguais-em-direitos-afirma-ministro-brasileiro/>>. Acesso em 02 de agosto de 2023.

OIT BRASIL, **Constituição OIT e Declaração de Filadélfia**, disponível em http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf> Acesso em 02 de abril de 2023.

OIT LISBOA, **Normas Internacionais do trabalho**, disponível em http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm> Acesso em 02 de abril de 2023.

PIOVESAN, Flávia. **A Constituição de 1988 e os Tratados Internacionais dos Direitos Humanos.** Disponível em

<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista3/rev6.htm>>. Acesso em 11 de setembro de 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho Esquematizado.** 3ª ed. São Paulo: Editora Método, 2015.

SOUZA, Zoraide Amaral de. **A Organização Internacional do Trabalho**, disponível em <http://fdc.br/Arquivos/Mestrado/Revistas/Revista09/Artigos/Zoraide.pdf>>. Acesso em 23 de Julho de 2023.