

id
EA
REVISTA

A vida social das pessoas portadoras de necessidades especiais à luz do sistema democrático de direito brasileiro

The social life of people with special needs in the light of the democratic system of Brazilian law

AUTORES

RESUMO

O artigo a seguir possui como principal conteúdo as teorias de Norberto Bobbio, renomado filósofo do Direito, e a conexão de suas abordagens com a realidade vivida pelos cidadãos deficientes na atualidade brasileira. A maioria dos indivíduos que possuem essa realidade, vivem em um ambiente de preconceito, julgamentos e menosprezo, em todos os âmbitos sociais. Apesar da reforma sofrida pelo Código Civil em 2015, que passa a tratar os portadores de deficiência com maior inclusão jurídica e social, ainda existem barreiras para que haja, de fato, tratamento igualitário entre os considerados "normais" e os "anormais". Logo, tendo em vista a forma com que os deficientes são tratados, as oportunidades que a eles são concedidas, a falta de acessibilidade e recursos, faz-se mister promover uma profunda análise em relação ao tema.

Palavras-chave: Norberto Bobbio; preconceito; deficiência; Código Civil; acessibilidade.

ABSTRACT

Norberto Bobbio, the renowned philosopher of the law, and the connection of his approaches with the reality lived by the deficient citizens in the Brazilian reality. Most individuals who possess this reality live in an environment of prejudice, judgment and contempt, in all social settings. Despite the reform suffered by the Civil Code in 2015, which treats people with disabilities with greater legal and social inclusion, there are still barriers to effective treatment of those considered "normal" and "abnormal". Therefore, considering the way in which the disabled are treated, the opportunities granted to them, the lack of accessibility and resources, it is necessary to promote deep analysis on the subject.

Keywords: Norberto Bobbio; prejudice; deficiency; Civil Code; accessibility.

Sumário: 1. Introdução. 2. Sobre Norberto Bobbio e o Direito. 3. Novo Código Civil e as mudanças para os deficientes. 4. Direitos Humanos, Direitos Fundamentais e Estatuto da Pessoa com Deficiência. 4.1. Garantias dos deficientes à luz do sistema democrático brasileiro. 5. Como são tratadas as pessoas com deficiência. 5.1. Sistema de cotas para portadores de deficiência. 5.2. Diferenças sociais dos deficientes de outros países comparadas às Brasil. Considerações finais. Referências.

1. INTRODUÇÃO

A análise acerca das condições sociais em que os cidadãos portadores de deficiência estão inseridos, dentro do território brasileiro, tem como ponto de partida a teoria de Norberto Bobbio, renomado filósofo do direito. O italiano, em sua obra "A Era dos Direitos", promove um estudo bastante crítico em relação à concretização dos direitos fundamentais do homem em casos concretos.

Segundo Bobbio, o problema, atualmente, não está mais configurado na justificação filosófica da existência das garantias fundamentais dos cidadãos, mas, de fato, na efetivação desses direitos, problema que, desse modo, é direciona ao cunho político e jurídico.

Norberto aponta que a justificação filosófica para os direitos fundamentais está na própria Declaração Universal dos Direitos do Homem, promovida pela ONU, a partir do consenso geral, ou seja, da vontade da maioria. No entanto, essa declaração não se mostra suficiente para garantir os direitos de todos os indivíduos, de maneira unânime.

Assim, faz-se mister a criação de outros meios jurídicos capazes de promover os direitos de maneira mais igualitária, haja vista que os indivíduos mais vulneráveis perante a sociedade, como crianças, adolescentes, negros, mulheres, idosos e deficientes, necessitam de maior proteção e mais garantias. O Estatuto da Pessoa com Deficiência é um exemplo, pois abrange os direitos fundamentais dos deficientes de forma mais rígida.

Além disso, é pertinente apontar as mudanças realizadas nos textos do Código Civil Brasileiro que versam sobre a capacidade civil, uma vez que os

deficientes eram anteriormente considerados absolutamente incapazes de realizar quaisquer atos da vida civil. Tal classificação tinha o critério médico como única forma para determinar se os deficientes poderiam ou não exercer seus direitos de maneira plena.

Atualmente, como o CC sofreu alterações em 2015, os deficientes passaram a ser considerados plenamente capazes ou relativamente incapazes. Em ocasiões específicas, que não possam exprimir sua vontade, é nomeado um curador para auxiliá-los, ou seja, apenas quando necessário e de forma proporcional à sua necessidade. Assim, o indivíduo deixa de ser reduzido à sua patologia e, de certo modo, passa a ser mais inserido no âmbito social.

Também é pertinente mencionar as diferenças existentes no tratamento dos cidadãos com deficiência no território brasileiro em comparação com outros países. Nesse âmbito, é de extrema importância analisar o desenvolvimento das sociedades em si, visando, com isso, buscar novas ideias, para que haja melhorias nesse quesito no Brasil.

2. SOBRE NORBERTO BOBBIO E O DIREITO

Norberto Bobbio, um dos maiores pensadores do século 20, formado em filosofia e direito, era fascinado pelos direitos individuais e pela teoria política. Nascido na cidade industrial de Turim, norte da Itália, era conhecido como mestre da liberdade. Imbuído na Segunda Grande Guerra Mundial (1939-1945), se fez importante ao movimento da Resistência: ligou-se a grupos liberais e socialistas que combatiam a ditadura do fascismo.

O movimento fundado por Benito Mussolini, em 1922 se sustentava na ideia da superioridade de uma “raça” em relação às outras, além disso governou autoritariamente com um regime fundado na perda das liberdades individuais e na violência. Devido a seus pensamentos, Norberto foi perseguido e preso duas vezes em 1942 e 1944.

Nunca pretendeu a cargos políticos, porém nunca deixou de influenciar ativamente, sempre presente e participante. Foi um grande filósofo renomado no

debate intelectual e político de seu tempo e continua a ser para todos aqueles que defendem a democracia. Professor emérito das universidades de Turim, Paris, Buenos Aires, Madri e Bolonha, foi autor de mais de vinte obras.

Bobbio se considerava como um militante da razão. Tinha como ideia que o homem moderno embora tenha desvendado milhões de coisas que eram desconhecidas dos antigos, o mundo de hoje é cada vez mais incompreensível, menos transparente.

Defendia o individualismo do Estado e tinha uma posição de negação total em relação ao fascismo, antiliberal em política e anti-socialista em economia. Para ele, o fascismo era inimigo. Sempre acreditou e lutou contra as ditaduras, para que as liberdades individuais das pessoas fossem garantidas em meio a autoridade de qualquer país que se opusesse.

Bobbio aponta que, após o processo da formação de estados liberais, a partir do encerramento da concessão de poder absoluta aos reis, o processo de constitucionalização das sociedades também ganhou mais força. O governo da lei, do ordenamento jurídico, passou a ser superior ao governo dos homens, dotado de arbitrariedades e abusos de poder, fatos que estão em total desacordo com o direito.

Logo, com o surgimento das constituições, os direitos fundamentais de todos os cidadãos passaram a ser codificados por uma carta superior a todas as outras normas presentes no ordenamento jurídico, o que faz com que as garantias dos cidadãos sejam mais dificilmente violadas.

O referido autor, em sua obra "A Era dos Direitos", promove uma profunda análise crítica e filosófica do direito. Ao tratar do dilema do surgimento dos direitos fundamentais, o italiano aponta que não existem direitos fundamentais por natureza, absolutos, tese defendida pelo jusnaturalismo, que diz que determinadas garantias não podem ser afastadas, por serem inerentes à natureza do homem, logo, são permanentes e imutáveis.

Bobbio promove uma inversão dessa afirmação, ao declarar que os direitos fundamentais são construções históricas, ou seja, com o passar das eras, são modificados, uma vez que os anseios, a cultura, os costumes e os interesses das

sociedades variam de tempos em tempos. Ao longo de sua obra, o autor salienta o fato de que o problema do direito não é mais filosófico, mas jurídico e político. "O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político." (BOBBIO, 1992, p. 16)

Não se trata mais de um dilema filosófico pelo fato de que, de certa maneira, a justificação dos direitos postulados na atualidade já foi solucionada, haja vista que a Declaração Universal dos Direitos Humanos (promovida pela ONU, em 1948, que serve de base para todos os direitos fundamentais de praticamente todas as nações do globo), foi formulada a partir do consenso geral.

Em suma, o fundamento para a existência de direitos fundamentais já foi elaborado e justificado. De fato, a objeção está na garantia, fazer com que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de fato, seja vinculante, que seus ideais sejam seguidos. Para que isso ocorra, sociedade acaba tomando outras medidas, como a criação de estatutos, a fim de proteger os cidadãos que estão em maior estado de vulnerabilidade.

Limito-me a alguns exemplos. A Declaração dos Direitos da Criança, adotada pela Assembleia Geral em 20 de novembro de 1959, refere-se em seu preâmbulo a Declaração Universal mas, logo após essa referência, apresenta o problema dos direitos da criança como uma especificação da solução dada ao problema dos direitos do homem. Se se diz que "a criança por causa de sua imaturidade física e intelectual, necessita uma proteção particular e de cuidados especiais", deixa-se assim claro que os direitos da criança são consideradas como um *ius singulare* com relação a um *ius commune*; o destaque que se dá a essa especificidade, através do novo documento, deriva de um processo de especificação do genérico, no qual se realiza o respeito à máxima *suum cuique tribuere*. (BOBBIO, 1992, p. 21)

Assim como Bobbio aponta, para que os direitos fundamentais presentes na mencionada declaração sejam, de fato, vinculantes, faz-se mister a existência de outros documentos jurídicos que protejam direitos dos mais frágeis perante a sociedade. Além disso, a própria Declaração deve ser operacionalizada de forma mais rígida no ordenamento jurídico, com melhorias sendo promovidas em seu conteúdo ao longo do tempo.

Quero dizer, com isso, que a comunidade internacional se encontra hoje diante não só do problema de fornecer garantias válidas para aqueles direitos, mas também de aperfeiçoar continuamente o conteúdo da Declaração, articulando-o, especificando-o, atualizando-o, de modo a não deixá-lo cristalizar-se e enrijecer-se em fórmulas tanto mais solenes quanto

mais vazias. Esse problema foi enfrentado pelos organismos internacionais nos últimos anos, mediante uma série de atos que mostram quanto é grande, por parte desses organismos, a consciência da historicidade do documento inicial e da necessidade de mantê-lo vivo fazendo-o crescer a partir de si mesmo. Trata-se de um verdadeiro desenvolvimento (ou talvez, mesmo, de um gradual amadurecimento) da Declaração Universal, que gerou e está para gerar outros documentos interpretativos, ou mesmo complementares, do documento inicial. (BOBBIO, 1992, p. 21).

A situação dos cidadãos deficientes no Brasil é bastante complicada. Esses referidos cidadãos - por serem menosprezados, julgados e repugnados pelo restante da população, por serem considerados fora dos padrões aceitáveis- são considerados vulneráveis. Nesse ponto que se concentra a problemática. Mesmo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que em seus artigos:

1º. Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade.

7º. Todos são iguais perante a lei e, sem distinção, têm direito a igual proteção da lei. Todos têm direito a proteção igual contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.

Como exemplo, esses artigos enaltecem a liberdade e a igualdade dos cidadãos perante a lei, ainda são necessárias maneiras alternativas, a fim de assegurá-los de maneira efetiva. Não obstante, assim como Bobbio afirma, liberdade e igualdade não são um fato, algo que realmente é realizado nos casos concretos, mas um ideal a ser seguido, um dever ser.

Daí se justifica a criação de estatutos, como o da criança, do adolescente, do idoso, e, como já fora apontado anteriormente, do deficiente.

3. NOVO CÓDIGO CIVIL E AS MUDANÇAS PARA OS DEFICIENTES

Nelson Rosenvald, em um vídeo realizado no dia 11/03/2016, promove uma análise do Código Civil, do antigo ao atual, de modo a comparar a situação em que os indivíduos portadores de deficiência eram submetidos em ambos os textos.

Inicialmente, Rosenvald salienta o fato de que no Direito Civil Clássico, havia severas diferenças entre ser humano e indivíduo. O ordenamento jurídico não considerava o homem como um ser humano, mas como um indivíduo que

desempenha relações econômicas, patrimoniais. Logo, por questões de segurança, aqueles que não fossem capazes de exercer tais relações, seriam rechaçados, excluídos pela sociedade e pelo direito. Isso refletiu de forma significativa no CC/1916.

Savigny, jurista alemão, promoveu fortes influências no ordenamento jurídico brasileiro (Código Civil de 1916), no que se diz respeito à teoria das incapacidades. O Código Civil de 1916, em seu artigo 5º, aponta que:

Art 5º- CC/16- São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:

I - os menores de 16 (dezesseis) anos;

II - os loucos de todo o gênero;

III - os surdos-mudos, que não puderem exprimir a sua vontade;

IV - os ausentes, declarados tais por ato do juiz.

Observando os incisos II e III, é possível notar o quão preconceituoso o código de 1916 era, ao tratar dos cidadãos portadores de deficiência. No entanto, a Constituição Federal de 1988 promoveu uma enorme e necessária mudança em relação ao problema em questão, pois a dignidade da pessoa humana passou a ser imprescindível em todas as relações, tendo eficácia negativa (direito que todos os indivíduos têm, sendo de proteção e ser respeitado e considerado dentro de suas singularidades) e eficácia positiva (o direito de autodeterminação que todos os cidadãos possuem dentro do ordenamento jurídico brasileiro).

Mesmo com a evolução trazida pela CF/88, o CC/2002, ao tratar dos cidadãos deficientes, manteve a mesma postura do de 1916, ao repetir o texto deste, porém, com uma linguagem mais rebuscada. Seu artigo 3º traz que:

Art. 3º- CC/02. São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:

I – Os menores de dezesseis aos;

II – Os que, por enfermidade ou deficiência mental, não tiveram o necessário discernimento para a prática desses atos;

III – os que, mesmo por causa transitória, não puderem exprimir sua vontade.

O artigo em questão, que mantém a postura de que deficientes são absolutamente incapazes, persiste em uma posição extremamente preconceituosa, levando em conta critérios exclusivamente médicos, no caso, o discernimento do indivíduo. Nesse sentido, os indivíduos estavam sendo reduzidos a uma doença, como se esta o definisse em sua integridade, o anulasse das práticas de quaisquer atos da vida civil.

Nelson aponta que, em 2009, o Brasil adotou a CDPD (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência), que foi internalizada no ordenamento jurídico brasileiro com a mesma força de uma emenda constitucional. Em seu artigo 1º, a mencionada convenção demonstra qual o objetivo de sua existência, além de definir quem são os portadores de deficiência, de forma bastante clara e objetiva:

ARTIGO 1º- CDPD: O objeto da presente Convenção é promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros.

Na referida palestra, Rosenvald afirma que, após a CDPD, os deficientes passaram a ser considerados plenamente capazes de exercer atos da vida civil. No entanto, isso não exclui o fato de que eles são vulneráveis perante a sociedade, o que requer maior proteção e promoção de seus direitos.

Esse fato traz à tona o questionamento de Bobbio, que já fora mencionado anteriormente, de que, mesmo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que protege de forma uniforme os direitos de todos os cidadãos de uma sociedade, ainda é necessário o incentivo à criação de estatutos para os indivíduos mais frágeis perante a comunidade.

Finalizando a análise do progresso do CC, o civilista menciona as mudanças efetuadas no Código Civil em 2015. Os portadores de deficiência passaram a ser considerados, em regra, plenamente capazes e, em certas circunstâncias,

relativamente incapazes, deixando a incapacidade absoluta apenas para os menores de 16 anos.

Art. 4º. São incapazes, relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer: (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

I - os maiores de dezesseis e menores de dezoito anos;

II - os ébrios habituais e os viciados em tóxico; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

III - aqueles que, por causa transitória ou permanente, não puderem exprimir sua vontade; (Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015) (Vigência)

IV - os pródigos.

Isso significa dizer que, a partir daquele momento, todos os cidadãos deficientes poderiam exercer normalmente seus direitos, sendo que, apenas em casos excepcionais, haveria a intervenção de um curador, de forma proporcional à necessidade e de forma individualizada, intervindo somente em causas que tratem sobre direitos patrimoniais e negociais.

O curador, desde então, não tem permissão para interferir nos direitos personalíssimos do curatelado, haja vista que as garantias da personalidade são fundamentais e indelegáveis, ou seja, não são suscetíveis de transmissão. Trata-se de curadoria, e não mais interdição, em que todos os direitos do interditado se concentravam nas mãos do curador.

A análise evolutiva promovida por Rosenvald é de extrema pertinência, pois demonstra o quão preconceituoso o Direito Civil era em relação aos portadores de deficiência, ao mesmo tempo que salienta as mudanças positivas que o ordenamento sofreu em relação ao tema discutido, pelo fato de deixar de resumir os cidadãos somente às patologias que possuem, passando a considerá-los em sua integridade, com mais tolerância e alteridade.

Isso não quer dizer que o tratamento que os deficientes recebem no Brasil é pleno e perfeito. Muito ainda tem a ser mudado, partindo da própria população, que, em sua grande maioria, permanece com a mentalidade presente no CC/1916.

4. DIREITOS HUMANOS, DIREITOS FUNDAMENTAIS E ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

É fato que os Direitos Humanos são aplicados a todos os indivíduos no mundo, conseqüentemente, as pessoas que possuem necessidades especiais podem usufruir deles. Para todos os cidadãos, é essencial que sejam garantidos todos os direitos básicos para a vida em sociedade, como o direito à vida, liberdade, igualdade, o lazer, a saúde e vários outros.

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), constituída em 1948, mesmo não expressando artigos totalmente relacionados à pessoa que se encontra nessa situação, todo ser humano possui o direito de ir e vir e é igual perante a lei. Em seu artigo segundo está expresso:

Artigo 2º. Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação.

Mesmo diante desses direitos citados, as pessoas que se apresentam em tal situação vivem em desigualdade em relação àquelas que são considerados “normais” pela sociedade. Com o passar do tempo, os indivíduos buscaram e ainda buscam maneiras para que haja maior inclusão desses cidadãos na vida social, porém, ainda existem muitas barreiras para que isso ocorra.

Um dos motivos para que exista esse contraste é a formação da nossa cultura. O indivíduo, quando se depara com uma pessoa que possui uma fisionomia diferente da dele, estranha e inconscientemente já rejeita e desacredita da capacidade que ela pode ter. A diferença física não diz quem a pessoa é e nem o que ela pode fazer, mas, atualmente, as pessoas ainda julgam e não as tratam de maneira igualitária.

Outrossim, existe preconceito com todos os tipos de deficiência, sendo física ou mental, porém, já existem meios para que esse fator seja erradicado. Uma conquista enorme que pode ser citada é a criação do Estatuto da Pessoa com Deficiência que visa garantir e tutelar todos os direitos expressos no DUDH para as

peças que possuem necessidades especiais. Como está exposto em um dos seus artigos:

Art. 4º. Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação.

§ 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Diante este Artigo, é possível afirmar que todos os direitos devem ser assegurados para essas pessoas, sem exceção, não podendo haver discriminação, o que ocorre diariamente. O Estado deve garantir a elas todos os meios para que sejam tratadas de forma igualitária e os cidadãos têm o papel de colaborar, a fim de que isso ocorra. Como está descrito no Artigo 8º do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 8º- É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Com isso, fica claro todos os deveres dos outros cidadãos diante da situação que as pessoas com necessidades especiais passam. Para que não haja mais a discriminação, julgamento e exclusão, é essencial que a comunidade seja conscientizada com a finalidade de quebrar as barreiras que impedem o crescimento dos deficientes, sendo visuais, físicos, psicológicos e outros.

Além disso, é necessário ressaltar que o Estatuto prevê vários benefícios tais como: a acessibilidade obrigatória de no mínimo 10% dos quartos em pousadas e hotéis; o resguardo de uma vaga em estacionamentos para pessoas com deficiência (no mínimo); a garantia de que não haja cobrança de taxas extras em escolas e

faculdades de ensino privado; prevê pena e multa para aqueles que impedirem o ingresso dessas pessoas em empregos, planos de saúde, assistência médico-hospitalar, entre outros.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência ou Lei Brasileira de Inclusão (LBI), como o próprio nome já diz, visa garantir que essas pessoas sejam mais aceitas pela sociedade e façam mais parte dela igualmente a uma pessoa considerada "normal". Porém, ainda há um enorme percurso a ser percorrido para que isso ocorra.

Contudo, é necessário que se tire as leis do papel e as coloque em prática, mas, para que isso ocorra, é essencial que as pessoas tenham o conhecimento da existência desses meios que garantem os direitos das pessoas com deficiência. É primordial de haja a conscientização da população desde a infância por meio das instituições de ensino e, assim, gerando maior respeito e menor preconceito desde o início.

4.1 GARANTIAS DOS DEFICIENTES À LUZ DO SISTEMA DEMOCRÁTICO BRASILEIRO

O Brasil constitui um Estado Democrático de Direito, ou seja, a democracia é característica essencial para o funcionamento do país. Bobbio, em sua obra "Liberalismo e Democracia", aponta que o termo "democracia", desde a antiguidade até a modernidade, está associado à soberania popular, ou seja, representa o governo do povo. O que varia é a concentração do poder, haja vista que pode estar nas mãos de um, de poucos ou de muitos.

Norberto Bobbio, em sua obra, cita Rousseau, que afirma a inexistência de uma democracia perfeita, que promova a igualdade de todos e exerça a soberania popular. O mais acessível em grandes Estados é a democracia representativa, em que os representantes, escolhidos pelo povo, tomam todas as decisões.

Rousseau, admirador apaixonado dos antigos que tinha tomado a defesa da democracia direta sustentando que "a soberania não pode ser representada" e, portanto, "o povo inglês crê ser livre, mas se equivoca redondamente; só o é durante a eleição dos membros do parlamento; tão

logo são esses eleitos, ele volta a ser escravo, não é mais nada". Rousseau, entretanto, também estava convencido de que "uma verdadeira democracia jamais existiu nem existirá"... (BOBBIO, 1988, p.33)

A crítica promovida pelos filósofos, apesar de estar direcionada ao governo inglês, encaixa-se perfeitamente ao Estado brasileiro, que adota a democracia mista e permite que os governantes tomem decisões representando os governados, que dessa maneira, decidem de forma indireta. Teoricamente, é o sistema mais viável, no entanto, a prática apresenta vários defeitos e descumprimentos com o que é proposto.

A República Federativa do Brasil, partindo do paradigma de que é um Estado Democrático de Direito, elenca, em sua CF/88, uma série de direitos fundamentais. Tais garantias devem ser aplicadas a todos os indivíduos, de modo igualitário, promovendo melhores condições de convívio e vida digna. Seu art. 5º, caput, por exemplo, versa sobre direitos e garantias fundamentais do cidadão brasileiro.

Artigo 5º, CF/88- Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

Tendo em vista as condições de vida e inserção social dos cidadãos com deficiência no Brasil, é evidente que seus direitos fundamentais, como os expostos no artigo 5º da CF/88, são diuturnamente violados. Segundo dados fornecidos pelo IBGE, cerca de 6,2% da população apresenta algum tipo de deficiência, seja visual, auditiva, física ou intelectual. Em porcentagem, o número aparenta ser pequeno, no entanto, ao analisar o número de habitantes do Brasil, certifica-se que são muitas pessoas.

A situação em que estes indivíduos se encontram é grave, e vai de confronto com o que defende o sistema democrático brasileiro, que, teoricamente, representa todos os cidadãos e suas necessidades.

Talvez, o problema em relação à falta de acessibilidade, igualdade e liberdade dos cidadãos deficientes esteja no fato de que estes são invisíveis perante

a sociedade. Inexistentes ou raros são os movimentos contra o cerceamento de direitos dessa pequena parcela da população.

Os deficientes, por serem taxados como incapazes ou loucos, não possuem voz e força perante a sociedade e, o restante da população, em sua grande maioria, os considerados "normais", não se sensibilizam com a causa e, desse modo, não promovem mudanças nesse cenário.

Se nem mesmo a população luta de forma ativa para maiores garantias dos direitos dos cidadãos com deficiência, tornar-se-á ainda mais ímprobo que os governantes promovam tais garantias, haja vista que, no sistema democrático, estes representam a população, ou seja, realizam seus anseios e necessidades.

5. COMO SÃO TRATADAS AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Casos de maus tratos em relação aos cidadãos com deficiência não são novidades perante a sociedade. A violência e a deficiência possuem uma grande afinidade desde a antiguidade. Na Grécia Antiga, por exemplo, era comum retirar a vida dos recém nascidos que possuíam alguma deficiência. Isso ocorria pois, de acordo com a cultura daquele povo, prestigiava-se o ser humano saudável, forte, e discriminava os que assim não eram, de acordo com os padrões da época.

Outro marco de violência física abordado na antiguidade e ao longo das décadas de 1940, 50 e 60, é que os portadores de deficiência eram vítimas de testes e experimentos. Exemplos disso seriam, de acordo com a Revista Brasileira de Educação Especial, testes e exposição à radiação, para identificar efeitos negativos ou até mesmo positivos e a exposição a bactérias e vírus, com a finalidade criar métodos de combater estes seres causadores de patologias.

Infelizmente, apesar dos tempos terem mudado, o tratamento que os deficientes recebem em nossa sociedade não evoluiu muito. Cotidianamente, esses cidadãos são vítimas de agressão, seja essa psicológica, que não deixa marcas visíveis, atinge o lado emocional, é mais silenciosa e recorrente, ou física, mais visível perante a sociedade, pelo fato de deixar sequelas.

Desse modo, a pessoa que possui necessidade especial passa a se culpar pelo simples fato de ter nascido ou adquirido, com o tempo, alguma deficiência física ou psicológica e a se ver como estranha ou diferente diante dos outros indivíduos. Conseqüentemente, isso leva o deficiente ao isolamento, intimidação, e a auto exclusão do mundo social.

Segundo dados fornecidos pelo jornal “Estadão”, as vítimas de violência mais comuns na sociedade são os cidadãos com deficiência física (42%), seguida por intelectual (19,1%), visual (15%) auditiva (12,6%) e múltipla (6,6%).

Nick Vujicic é um exemplo de superação. O cidadão australiano, nascido em 1982, não possui braços e nem pernas e se tornou diretor de uma instituição cristã sem fins lucrativos e um palestrante motivacional. Em vários depoimentos dados, ele conta sua difícil trajetória durante a vida e o quanto sofreu discriminação por ser considerado “diferente”.

Hoje em dia, ele é um homem bem sucedido, casado e faz palestras por todo o mundo, dizendo às pessoas que todos são capazes de fazer o que quiserem desde que corram atrás disso. O palestrante fala constantemente que a deficiência que ele possui nunca o impediu de levantar e correr atrás daquilo que almejava.

Porém, a maioria dos indivíduos não enxerga, nem mesmo admite, que os considerados “diferentes” possuem a mesma capacidade de fazer, exercer ou executar as mesmas tarefas que eles. Esse é o ponto crucial, que gera o preconceito, discriminação e, conseqüentemente, a exclusão social.

5.1. SISTEMA DE COTAS PARA PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Apesar das já mencionadas reformas sofridas pelo Código Civil brasileiro, a situação de vulnerabilidade e desigualdade dos deficientes em relação ao restante da população ainda é alarmante. Desse modo, fez-se necessário que o Brasil

adotasse o sistema de cotas para esses cidadãos, de modo a promover maior inclusão e igualdade de oportunidades.

É pertinente evidenciar a máxima de Aristóteles, sobre tratar os iguais com igualdade, e com desigualdade os desiguais, na medida de suas desigualdades, visando promover a justiça. O sistema de cotas em empregos para deficientes é a operacionalização da teoria aristotélica, haja vista que, para promover a ascensão desse grupo social, são consideradas suas diferenças e dificuldades.

Assim como aponta o site do Governo do Brasil, a legislação brasileira estabeleceu a obrigatoriedade de que em empresas com 100 a 200 colaboradores, 2% das vagas sejam exclusivas para pessoas com deficiência. Se o número de funcionários for maior que 1001 pessoas, essa porcentagem pode chegar até 5%, como mostra a reserva legal de cargos, conhecida como a Lei de Cotas (nº 8,213/91).

A plataforma digital disponibilizada pelo Estado aponta que, se a Lei de Cotas fosse seguida de maneira satisfatória, 827 mil vagas de empregos para deficientes seriam disponibilizadas por todo o território nacional. No entanto, até pesquisas feitas em 2016, apenas 381.322 vagas surgiram. A diferença salarial também é preocupante. Enquanto cidadãos sem deficiência recebem cerca de R\$1.693, deficientes adquirem apenas R\$1.499.

Inegavelmente, mudanças nesse cenário ocorreram desde que a Lei de Cotas entrou em vigor. No entanto, a resistência dos empregadores em contratar deficientes persiste na sociedade brasileira. Isso demonstra o preconceito, ignorância e falta de informação e alteridade por parte dos empresários, que descartam a possibilidade de competência desses vulneráveis.

Faz-se mister apontar a Lei 13.409/2016, que, decretada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo presidente Michel Temer, promoveu alterações na Lei 12.711. As mudanças dizem respeito à lei de cotas para ensino superior e ensino técnico de nível médio, que passaram a incluir os indivíduos com deficiência.

Art. 3º – Lei 13.409/2016- Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no

mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.

Art. 5º- Lei 13.409/2016- Em cada instituição federal de ensino técnico de nível médio, as vagas de que trata o art. 4º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e por pessoas com deficiência, nos termos da legislação, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do IBGE.

Essa lei demonstra mais um avanço brasileiro no que tange à promoção de oportunidades para os deficientes, que sempre foram invisíveis e não representados na sociedade. Assim como o advogado Carlos André Nunes afirma, é uma maneira de promover igualdade entre os desiguais, a fim de atingir a inclusão social.

Na avaliação do advogado especialista em educação, Carlos André Nunes, o objetivo da nova lei é “tomar iguais aqueles que são desiguais”, o que é necessário para garantir o princípio da isonomia nos concursos públicos. Para ele, ao garantir aos deficientes físicos parte de vagas em instituições federais brasileiras, a lei consigna a possibilidade de que haja justa competição entre iguais. “É fundamental para o processo de inclusão social no Brasil. Não se trata de uma vantagem. Ao contrário, a Lei 13.409 materializa a norma constante da Constituição, que prevê a igualdade de condições para o acesso e permanência na escola” (Redação, 2017)

As leis criadas pelo legislador brasileiro são, sem dúvidas, essenciais para que haja a inclusão do cidadão deficiente. No entanto, não são suficientes. Enquanto a sociedade não se conscientizar e mudar a postura com que trata tais cidadãos, nenhum avanço ocorrerá. Nesse sentido, mostra-se essencial a criação de mais políticas públicas que exaltem os direitos do deficiente e o potencial e capacidade de mudar a sociedade que eles possuem.

Felizmente, a prova de redação do ENEM 2017 abordou o tema “Desafios para a formação educacional de surdos no Brasil”. Isso demonstra que o Estado reconhece as falhas no que se diz respeito à inclusão dos deficientes e, por meio de um exame nacional, faz com que a sociedade reflita sobre a situação. Desse modo, haverá mais conscientização por parte da população, que poderá promover soluções para tais dificuldades, o que promoverá grandes avanços.

5.2. DIFERENÇAS SOCIAIS DOS DEFICIENTES DE OUTROS PAÍSES COMPARADAS ÀS DO BRASIL

No Brasil, no que diz respeito à acessibilidade, ainda há muito que ser feito para que as pessoas com deficiência tenham real acesso a todos os locais em que forem. De acordo com uma reportagem feita pelo Fantástico, países como Estados Unidos, Canadá, e outros na Europa, oferecem muitas formas acessíveis para que esses indivíduos possam se locomover sem ajuda de outros, ou seja, eles podem se dirigir a qualquer lugar de forma independente.

O programa fez uma reportagem com três brasileiras que foram para o Canadá e sentiram a enorme diferença na estrutura do país comparada à do Brasil. A infraestrutura brasileira ainda se encontra em condições precárias, como é demonstrado com indisponibilidade de elevadores para que os deficientes tenham acesso a locais com mais de um andar, por exemplo.

Regina, Michele e Mila, três mulheres brasileiras, foram para fora do país, experimentaram uma nova realidade e se tornaram independentes de qualquer outra pessoa em suas locomoções. Na cidade de Montreal, no Canadá, os passeios são rebaixados e todas as instituições, como bancos e escolas, possuem elevadores ou equipamento específico que atende a pessoa com deficiência.

É necessário ressaltar a existência de um restaurante na cidade de Toronto, no Canadá, chamado Sings. Esse estabelecimento foi criado com o intuito de estimular a comunicação com as pessoas com deficiência auditiva, possibilitando que os clientes tenham contato com a linguagem de sinais para fazerem seus pedidos. Além disso, o estabelecimento cria oportunidades de emprego para as pessoas que possuem essa necessidade que, por muitas vezes, são tratadas com preconceito e desigualdade.

De acordo com uma notícia do BBC Brasil, por mais que existam países que atendem as necessidades das pessoas com deficiência, há países que as veem como se fossem vítimas de maldição. Um exemplo é o país de Gana, onde esses indivíduos passam por várias torturas para que sejam “curados”, e são submetidos a situações desumanas com base em crenças espiritualistas mulçumanas. Outrossim,

essas pessoas são acorrentadas, passam por tratamentos de choques e ficam sem alimentos por vários dias.

Diante disso, nota-se o sofrimento e as dificuldades que as pessoas que possuem deficiência passaram e passam em outros países. Para que existisse acessibilidade, respeito e alteridade para com elas, houve e ainda há várias lutas, a fim de que os direitos do deficiente sejam efetivados. Por fim, o Brasil ainda tem muito que melhorar em relação a acessibilidade da Pessoa com Deficiência, e deve buscar exemplos e apoios para que mudanças ocorram.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise da realidade dos cidadãos portadores de deficiência brasileiros e a conexão desta interpelação com Norberto Bobbio. Além disso, retratou a necessidade e importância da efetivação dos direitos concedidos a essas minorias. Vários são os preconceitos e dificuldades vivenciadas por esses grupos para integrarem-se na sociedade.

De um modo geral, mesmo com meios jurídicos como estatutos e o próprio Código Civil Brasileiro, que garante o pleno direito dos deficientes, ainda há muito que se fazer para garanti-los de forma igualitária. São considerados muitas vezes por grande parte da população como incapazes e fora dos padrões aceitáveis, sendo reduzidos a uma doença, como se esta o definisse em sua integridade. Isso contribui gradativamente para a exclusão de quaisquer atos da vida civil.

Em virtude do que foi mencionado, as pessoas que apresentam tais deficiências vivem em relação de desigualdade. Um dos motivos é a formação de nossa cultura, que sempre tratou a diferença com indiferença. Talvez, o problema em relação à falta de acessibilidade, igualdade e liberdade dos cidadãos deficientes esteja no fato de que estes são invisíveis perante a sociedade.

Dada a importância do assunto, torna-se necessário assegurar todos os direitos a essas minorias, não podendo haver qualquer tipo de discriminação. É papel do Estado garantir todos os meios necessários para que os portadores de deficiência possam ter todos os seus direitos efetivados, e possibilitar a inclusão desses na sociedade.

Devido à vulnerabilidade desse grupo, são necessárias as cotas, que promovem uma maior inclusão e oportunidades para esses cidadãos. É essencial a criação de trabalhos mais focados entre a família e a escola, com o intuito de alcançar resultados melhores, e mostrar que, apesar das deficiências e limitações, essas pessoas possuem um potencial que precisa ser considerado. Tratando em própria casa, a inclusão social seria alcançada com maior facilidade e, aos poucos a sociedade mudaria seu posicionamento.

Logo, é preciso que os direitos fundamentais elencados na Constituição Federal de 1988 e que o Estatuto da Pessoa com Deficiência sejam, de fato, seguidos, a fim de que essas minorias tenham seus direitos efetivados. Assim, os deficientes terão uma vida digna e poderão participar ativamente da vida em sociedade. Mas, para que isso ocorra, é preciso que a sociedade evolua e aprenda a conviver e respeitar as diferenças.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Marcelo Lasperg de; OLIVEIRA Graciela Peripolli. **A igualdade aristotélica na ordem constitucional brasileira.** Disponível em: <file:///C:/Users/PC%20-/Downloads/501-713-1-PB.pdf>. Acesso em: 3 nov. 2017.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** 7ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 1992. 212 p.

BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e Democracia**. 6^o edição. Rio de Janeiro: Brasiliense S.A., 1988. 97 p.

BRASIL, Portal. **Lei Brasileira de Inclusão fortalece direitos das pessoas com deficiência**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/cidadania-e-justica/2017/09/lei-brasileira-de-inclusao-fortalece-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>

BRASIL, PORTAL. **Lei de cotas para pessoas com deficiência completa 25 anos**. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-completa-25-anos>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

BRASIL. **Lei no 10.406**, de 10 de janeiro de 2002.. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 18 out. 2017

BRASIL. **Lei nº 3.071**, de 1^o de janeiro de 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm>. Acesso em: 18 out. 2017.

BRASIL. **Lei 13.409, de 28 de dezembro de 2016**. Brasília, 28 de dezembro de. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13409.htm>. Acesso em 3 nov 2017.

EDUCAÇÃO, Uol. **Filósofo político italiano Norberto Bobbio**. 09/01/2004. Disponível em: <<https://educacao.uol.com.br/biografias/norberto-bobbio.htm>>

FANTÁSTICO. **Cadeirantes brasileiras contam em blogs como é a vida no exterior**. 11/01/2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2015/01/cadeirantes-brasileiras-contam-em-blogs-como-e-vida-no-externo.html>>

FOLHA DE SÃO PAULO. **Atendimento em restaurante no Canadá é feito por garçons surdos**. 21/01/2015. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/comida/2015/01/1577374-atendimento-em-restaurante-no-canada-e-feito-por-garcons-surdos.shtml>>

MORENO, Ana Carolina. **Tema da redação do Enem 2017 fala sobre e educação de surdos no Brasil.** 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/enem/2017/noticia/tema-da-redacao-do-enem-2017-fala-sobre-a-educacao-de-surdos-no-brasil.ghtml>>. Acesso em: 5 nov. 2017.

REDAÇÃO. **Lei de cotas para pessoas com deficiência em universidades federais já está em vigor.** 2017. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/01/05/lei-de-cotas-para-pessoas-com-deficiencia-em-universidades-federais-ja-esta-em-vigor>>. Acesso em 4 nov. 2017.

Reflexos do Estatuto da Pessoa com Deficiência. Lei 13.146/2015. 2016. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=yZeqinSW53I>>. Acesso em: 16 out. 2017.

REVISTA BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL. **Evidências sobre violência e deficiência: implicações para futuras pesquisas.** 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382007000100009>

REVISTA PROGREDIR. **A Maldade na Violência Psicológica e os seus Reflexos na Saúde.** 01/03/2013. Disponível em: <<http://www.revistaprogridir.com/blog-artigos-revista-progridir/a-maldade-na-violencia-psicologica-e-os-seus-reflexos-na-sade>>

RICUPERO, Rubens. **Norberto Bobbio.** 2004. Disponível em: <<https://norbertobobbio.wordpress.com/norberto-bobbio/>>

SENADO FEDERAL. **Estatuto da Pessoa com Deficiência.** Dezembro de 2006. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/432201.pdf>>

SIMÕES, Fabíola. **A soma de todos os afetos,** 2015. Disponível em: <<http://www.asomadetodosafetos.com/2016/05/nick-vujicic-uma-grande-historia-de-superacao.html>>

TOLEDO, Luiz Fernando. **37 Deficientes sofrem violência por dia no Estado de São Paulo.** 27/11/2014. Disponível em: <<http://sao-paulo.estadao.com.br/noticias/geral,37-deficientes-sofrem-violencia-por-dia-no-estado-de-sp,1598510>>

O e-RH: a nova fase da gestão de pessoas no sistema de nuvens

Isabela Bandini¹

João Vitor Campos²

Luís Gustavo Cunha³

Orientadores: Karina Liotti Guimarães Marques

Pereira e Rosário Rogério Pennisi Filho.

RESUMO

O presente artigo tem como principal objetivo estudar como a gestão de pessoas vem obtendo uma nova forma de consolidação perante o mercado. Juntamente às tecnologias, a Administração de Recursos Humanos está sendo realizada com o sistema de nuvem, que não é mais uma tendência e, sim, uma realidade. Dessa forma, os dados dos recursos humanos ficam armazenados em uma plataforma disponível para os colaboradores da organização, fazendo com que esses possam ter um controle sobre suas questões produtivas de trabalho. Ademais, tal método tem apresentado utilização significativa nas organizações, principalmente àquelas que veem os recursos humanos como parte do investimento destas.

Palavras-chave: Recursos Humanos; tecnologia; nuvem.

ABSTRACT

This article has as objective to study how people management has been acquiring a new form of consolidation before the market. Along with technologies, Human Resources Administration is being carried out with the cloud system, which is no longer a trend, but a reality. Therefore, human resources data is stored on a platform available to the organization's employees, enabling them to have control over their productive work issues. In addition, this method has shown significant use in organizations, especially those that view human resources as part of their investment.

¹ Graduanda em Relações Internacionais e Administração na Escola Superior de Administração, Marketing e Comunicação – ESAMC Uberlândia. E-mail: isabandini13@gmail.com

² Graduando em Administração na Escola Superior de Administração, Marketing e Comunicação – ESAMC Uberlândia. E-mail: jvac08@hotmail.com

³ Graduando em Relações Internacionais e Administração na Escola Superior de Administração, Marketing e Comunicação – ESAMC Uberlândia. E-mail: luisgcunha1@gmail.com

Keywords: Human Resources; technology; cloud.

INTRODUÇÃO

O artigo em questão tem como objetivo relatar sobre as inovações tecnológicas e a integração destas com os Recursos Humanos. Para isso, foi realizado um estudo detalhado dos principais tópicos que interferem, de fato, no entendimento do caso analisado. Sendo assim, foi efetuado inúmeras pesquisas, principalmente aquelas disponibilizadas por dados secundários, para elaborar o pensamento a respeito do tema. Posteriormente, fora utilizado dados primários para corroborar a questão abordada neste artigo. Ademais disso, foi realizado estudos por intermédio de pesquisa descritiva, onde ocorreu o estudo de diversos dados a respeito dos Recursos Humanos e da tecnologia.

Além desses fatos abordados, houve a formação de um processo de formulação de áreas estratégicas e de suma importância para o sucesso da criação de vantagens competitivas sustentáveis dentro das empresas com o auxílio das nuvens no sistema corporativo. Sendo assim, o objetivo deste artigo será apresentar a relação entre as áreas de tecnologia, principalmente a computação em nuvem e a gestão de pessoas no ambiente organizacional. Desta maneira, foi necessário estudar alguns tópicos, sendo eles: contexto histórico da gestão de pessoas, as fases evolutivas no Brasil, recursos humanos, gestão de pessoas, tecnologia e sistema de informação e nuvem.

CONTEXTO HISTÓRICO DA GESTÃO DE PESSOAS

Desde os primórdios do sistema capitalista, com o advento da Revolução Industrial, a busca do lucro é intensa decorrente do modo sistêmico da ideologia em questão. Dessa forma, tinha-se uma visão de que as pessoas, isto é, os trabalhadores que auxiliavam nas áreas produtivas, eram contabilizados como um gasto que deveria ser extinto. As ações mecanizadas e a alta produtividade com a produção em escala visavam essa questão do

lucro exacerbado. Um exemplo deste fato está nos estudos relatados por Taylor, onde ele afirma que o trabalhador teria que se tornar mais experiente e mais eficaz naquela atividade que era designada a ele. Para tal autor, era necessário que se aplicasse métodos científicos para desenvolver as experiências dos funcionários nas empresas, para que esses realizassem suas funções de forma mais rápida e eficiente. Nunca, até então, fora colocado em pauta os fatores que levariam o trabalhador ter uma melhor produtividade. São essas então algumas características da administração científica, que teve como teóricos, o próprio Taylor, citado anteriormente, Henry Ford, com a corrente do fordismo e a alta produção de escala e Fayol, este que posteriormente elabora um estudo detalhado sobre as demais faces da administração. (ANDRADE, 2009.)

Com o passar do tempo, fora se percebendo a questão de suma importância de desenvolver aspectos ligados aos valores humanos, para que esses favoreçam nas condições de trabalho dos funcionários. Um exemplo disso é o estudioso de administração Elton Mayo, que ressaltou as questões psicológicas e sociais na produção. Tal fato fora sendo analisado de maneira gradativa, isto é, com o decorrer das fases administrativas, a gestão de pessoa veio sendo cada vez mais importante. (GIL, 2007)

Fora então, somente na década de 70 que surgiu o conceito de Administração de Recursos Humanos propriamente dito. Não se pode afirmar que nesta fase a gestão de pessoas assumiu a fase com que ela deveria estar. Como afirmado, a ascensão desta fora feita de maneira gradativa, passando então por estágios de evolução. (CHIAVENATO, 2008).

Um fato que catalisou o processo da ARH fora a obra de Ludwig Von Bertalanffy, onde é demonstrado nesta os elementos em que serão de suma importância para a constituição de uma organização, fazendo com que haja uma interação efetiva entre o trabalhador e a empresa. É notório ressaltar que as organizações que aderiram ao modelo sistêmico do autor em questão demonstraram certas características, tais como: interdependência das partes, ênfase nos processos, probabilismo, caráter descritivo e multimotivacional e uma concepção multicausal. A partir deste contexto, a gestão de pessoas fora se consolidado no ambiente organizacional, chegando então, na última fase

desta, a qual está efetivada atualmente. (GIL, 2007)

AS FASES EVOLUTIVAS DA GESTÃO DE PESSOAS NO BRASIL

A gestão de pessoas, que advém de um conjunto de metodologias e políticas, habilidades e competências visando o gerenciamento de comportamentos internos e o fortalecimento do capital humano, passaram por diversos processos ao longo da história que, de certa forma, contribuíram para as características da área de Recursos Humanos (RH) atual e para as mudanças que ainda ocorrem. Portanto, para compreender a complexa estrutura organizacional, ou seja, sua realidade e práticas, se faz necessário o entendimento das cinco fases que destacam as principais evoluções ao longo da história. Com base na pesquisa realizada pela professora Tose (1997), da Faculdade de Administração da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, explicaremos as fases a seguir.

A fase que inaugurou esta gestão – início do século XIX predominando até o início da década de 1930 - tem como característica a exclusiva preocupação com os custos da organização, isto é, os trabalhadores eram pagos pela mão de obra utilizada na realização do trabalho e, assim, o fluxo dessas entradas e saídas deviam ser contabilizados.

A fase que segue a época contábil surge entre as décadas de 1930 e 1950, com a criação de normas e regras jurídicas estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), durante o governo do então presidente Getúlio Vargas. Tais leis, que persistem até os dias atuais, proporcionaram direito aos trabalhadores e a necessidade de um chefe de pessoal para cumprir essas leis trabalhistas.

Entre as décadas de 1950 e 1965, foi implementado no Brasil indústrias automobilísticas juntamente ao modelo americano de gestão de pessoas que resultou em uma modificação no organograma das organizações do país. Na fase tecnicista, as empresas passam a contar com um gerente de pessoal na área de RH, responsável por buscar desenvolvimentos por meio do recrutamento e seleção, treinamentos, análise de cargos e salários, bem como recompensas e preocupação com a higiene e segurança voltados para os

trabalhadores, que produziram mais e melhor.

Com base na análise da evolução da gestão de pessoas explicada até aqui, é possível dizer que a fase administrativa foi um período que marcou a relação entre empresa e trabalhador, que antes se limitava a processos operacionais e burocráticos. Por conta de um movimento sindical implementado pela união de trabalhadores, os indivíduos passam a ser o foco das organizações bem como as suas relações com sindicatos e com a sociedade. Assim, as empresas passaram a desenvolver estratégias mais humanísticas e direcionadas para a busca de resultados ao se preocupar com a adequação e suporte justos dos trabalhadores dentro da empresa.

Por fim, temos a fase estratégica que contempla o Gerente de Recursos Humanos (GRH) com o posto de diretor, visto que os recursos humanos estabelecem uma função estratégica dentro de uma empresa. Com isso, sabemos que mudanças estão sempre acontecendo e se intensificando principalmente por conta do avanço de tecnologias em permanente evolução, e cabe às organizações estarem atentas às novas necessidades nas relações de trabalho que surgirem.

RECURSOS HUMANOS (RH)

Os recursos humanos são fatores de suma importância para as questões organizacionais, pois estes representam a parte do capital humano desta, fato que influencia diretamente nas diretrizes de serviços das empresas. Dutra (2011) compreende a gestão de pessoas com um somatório de fatores políticos que auxilia na consideração de expectativas dos colaboradores para com a organização, isso, principalmente, em longo prazo. De acordo com o mesmo autor, a maneira como as organizações realizam a gestão de pessoas depende diretamente das questões políticas que estas têm para com o seus respectivos colaboradores, pois ela está diretamente ligada no relacionamento triangular envolvendo: empresa, clientes e colaboradores.

Chiavenato (2009) afirma que as pessoas são os principais ativos das

organizações, pois são estas que influenciam diretamente na maneira com que o serviço será levado ao seu cliente. Tendo isso em vista, Chiavenato afirma que a gestão de pessoas, assim como Dutra nos elucidou anteriormente, depende da política de tratamento da empresa, entretanto este afirma que as organizações podem tratar seus colaboradores como simples funcionários, mas aquelas que visam à efetivação do RH os tratam como parceiros. Consequentemente, os indivíduos deixam de ser tratados como recursos humanos, mas sim como colaboradores.

Os recursos humanos é uma área muito sensível à mentalidade e à cultura corporativa que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a arquitetura organizacional, a cultura corporativa, as características do seu mercado, o negócio da organização, a tecnologia utilizada, os processos internos, o estilo de gestão e uma infinidade de outras variáveis. Também depende das características das pessoas que a constituem. Tudo isso constitui um mix que a torna única em cada organização. (CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoa, ed. Manole, 4º edição.).

Para assim, os recursos humanos obtiveram inúmeras fases até chegar na evolução que obteve hoje. Atualmente, tem-se visado a questão da integração entre tecnologia e recursos humanos, fato que está auxiliando as organizações no aumento da produtividade de seus colaboradores.

TECNOLOGIA E OS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

É notório ressaltar a consolidação das tecnologias juntamente integradas com os sistemas de informação nas empresas atualmente. Tal fato gerou uma revolução não somente no âmbito organizacional, mas também na sociedade em si.

Castells nos elucidava quanto a tal fato:

[...] chamo esse novo de desenvolvimento informacional, constituído pelo surgimento de um novo paradigma tecnológico baseado na tecnologia da informação, é a busca por conhecimentos e informação

que caracteriza a função tecnológica do informacionismo (1999, p. 54).

Já Dácio Reis, da revista Ciência e Tecnologia, define tecnologia como “o conjunto de conhecimentos científicos ou empíricos diretamente aplicáveis à produção ou melhoria de bens ou serviços”

Uma das principais questões que favorecem a consolidação do sistema de informações atualmente é a globalização. É através desta que ocorre a interferência de inúmeros fatores macroambientais que podem influenciar nas diretrizes da organização. Dessa forma, é necessário considerar a dependência destas para com os sistemas de informações e as tecnologias. Independentemente do tamanho da empresa, ou seja, se esta possui um número elevado de colaboradores, as tecnologias são essenciais para que elas realizem seus estudos de oportunidades e ameaças de maneira eficaz.

Castells nos traz uma afirmação interessante a respeito da junção de administração com sistemas de tecnologias:

A administração on-line permite que as empresas operem no país inteiro e no mundo inteiro. A informática foi essencial para o funcionamento de uma teia mundial de transporte rápido e de alta capacidade de bens e pessoas, estabelecida por transportes aéreos, linhas de navegação transoceânica, estradas de ferro e autoestradas” (CASTELLS, 2003, p. 178).

Já Rezende faz uma análise dos sistemas de informações juntamente com os recursos humanos, fato que pode ser considerado o pontapé inicial para a efetivação do sistema de nuvens com a gestão de pessoas:

“Os sistemas de informação são o conjunto de partes (quaisquer) que gerem informações, ou, também, o conjunto de software, hardware, recursos humanos e respectivos procedimentos que antecedem e sucedem o software. Têm como maior objetivo o apoio nos processos de tomada de decisões na empresa, e seu foco está direcionado ao principal negócio empresarial”. (REZENDE, 2008, p.84)

TECNOLOGIA NO RH

Hoje em dia, poucas pessoas sabem como inovar ou, até mesmo, como orientar o processo de inovação dentro das empresas. Esta pode ser um dos grandes segredos para que a organização seja bem sucedida, mas a dificuldade está, justamente, em conseguir inovar e fazê-lo dentro da organização. Além da instituição, a maneira como as pessoas se comunicam e compartilham o conhecimento também têm se transformado. As plataformas de Recursos Humanos em forma de aplicativo para celulares, computadores e dispositivos móveis, facilitam o recrutamento de pessoas por meio das redes sociais, a fim de simplificar o trabalho dos profissionais de RH nos conhecimentos dos colaboradores por meio dessas mídias.

As redes sociais também são muito utilizadas para a procura de emprego, no caso do *LinkedIn*, por exemplo, é uma rede voltada para o profissional e acadêmico, porém a probabilidade de pessoas abaixo dos 30 anos é três vezes maior que a de pessoas acima dos 45 anos, ou seja, cerca de 60% dos indivíduos que planejam sair do emprego atual utilizam redes sociais para fazê-lo, por isso é essencial que as organizações passem a utilizar essas mídias para o recrutamento digital.

Em uma pesquisa recente realizada pela *ADP Institute*, “quatro entre cinco empregadores afirmam que a mídia social tem um impacto de moderado a grande na imagem do empregador”, e cerca da metade acha que ela ajuda a criar estratégias bem sucedidas a um baixo custo, o que mostra o quão importante é integrar as mídias sociais às soluções de recrutamento.

Portanto, a tecnologia permitirá que os funcionários fiquem cientes de seu desempenho e produtividade, tendo uma espécie de feedback em tempos real dos mesmos, podendo assim melhorar o relacionamento entre gestores e colaboradores.

NUVEM (CLOUD)

Como demonstrado, a última fase da gestão de pessoas no Brasil, isto é, a fase estratégica, utiliza-se de diversos meios tecnológicos para o controle das organizações. Conseqüentemente, o Excel fora um sistema que se destacou de forma significativa nesse quesito para o auxílio de tal questão. Atualmente, tem-se novas ferramentas ligadas à Internet que ajudam na organização empresarial, o nome disso: *cloud ou cloud computing*. O termo que em português significa nuvem ou computação em nuvem, é um sistema vinculado à Internet onde se é possível o armazenamento de dados, fato esse que já fora conceituado no início deste tópico. Este sistema possui uma vasta capacidade de armazenamento, fazendo com que os dados ficam dispostos na Internet para os gestores da respectiva empresa.

Assim, dentre as várias definições existentes, o Instituto Nacional de Padrões e Tecnologia do Departamento de Comércio Norte Americano (NIST), em 2011, propõem que:

“Computação em nuvem é um modelo para permitir acesso ubíquo, conveniente e sob demanda via rede a um agrupamento compartilhado e configurável de recursos computacionais (por exemplo, redes, servidores, equipamentos de armazenamento, aplicações e serviços), que pode ser rapidamente fornecido e liberado com esforços mínimos de gerenciamento ou interação com o provedor de serviços. ” (Instituto Nacional de Padrões e Tecnologia do Departamento de Comércio Norte Americano, NIST).

O serviço em questão é fornecido pelas empresas denominadas provedores de nuvens e, geralmente, são cobrados com base na utilização, assim como qualquer outra despesa operacional dentro da empresa. Alguns sistemas nos auxiliam na utilização deste, tais como, o *Dropbox*, o *Google Drive* e o *iCloud*, disponíveis para usuários de aparelho eletrônicos de diversas marcas.

Conforme o NIST, a computação em nuvem permite que os usuários

aloquem os recursos automaticamente, ou seja, exclui a necessidade da interação humana. Além disso, os recursos podem ser acessados por diferentes dispositivos eletrônicos, alocados e liberados de forma elástica a fim de atender as especificações da demanda e deve promover a transparência tanto para o usuário como para o provedor permitindo o monitoramento, controle e consulta dos recursos. Assim, definem-se as principais características da computação em questão.

O serviço da nuvem é dividido em três categorias responsáveis pelo seu funcionamento. São eles: a Infraestrutura como serviço (IaaS), que consiste na capacidade em armazenar e processar, instalar e executar variados tipos de software, tais como sistemas de operação; a Plataforma como serviço (PaaS), que permite ao usuário a instalação e gerenciamento dos próprios recursos e; o Software como serviço (SaaS), é o mecanismo que fornece aplicativos de software pela Internet e, desta forma, os provedores podem hospedar e gerenciar tal aplicativo e fazer as manutenções e atualizações necessárias.

Deste modo, a computação em nuvem proporciona benefícios como redução de custos, maior velocidade por conta da característica de autosserviço e sob demanda, maior produtividade devido a eliminação de algumas tarefas, acesso rápido aos recursos precisando apenas da conexão com a Internet

RECURSOS HUMANOS NA NUVEM

Como apresentado anteriormente, a gestão em recursos humanos mudou significativamente desde o seu surgimento. Com o passar dos tempos, nota-se que a inovação em tecnologias impacta e, até mesmo, modifica a maneira como procede o gerenciamento dentro das organizações, substituindo o papel pelas planilhas do Excel e desenvolvendo sistemas de controle a fim de que os processos sejam mais competentes. A computação nuvem, que fora discutida e explicada até aqui, já é adotada por diversas organizações pelo mundo, proporcionando benefícios e contribuindo para o sucesso daquelas.

Sabe-se que o departamento de Recursos Humanos (RH) possui diversas responsabilidades e atribuições que vão além do recrutamento e seleção de profissionais: possui banco de currículos, entrada e saída de colaboradores, folha de pagamento, relatórios, estabelece estratégias de aperfeiçoamento do conhecimento, habilidades e atitudes do pessoal assim como estimulá-los, beneficiá-los e retê-los e, ainda, lidar com grande volume de dados que podem se tornar essenciais para as tomadas de decisões. Por isso, a empresa que não quer perder tempo nem dinheiro, deve investir em tecnologias.

A tecnologia na nuvem, em especial, pode entregar este aperfeiçoamento de processos que o RH procura e necessita. Como já visto, tal novidade consiste no armazenamento de dados e de sistema de gestão em um servidor completamente on-line (via internet) e acessível para gerir as funções do RH de qualquer aparelho eletrônico em qualquer lugar que a pessoa esteja.

Vale ressaltar que independentemente de o porte da empresa ser pequeno, médio ou grande, o sistema *cloud* é útil para todos. De acordo com os resultados de uma pesquisa sobre a utilização do *cloud computing*, divulgados pela BRASSCOM (Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação) as empresas que já adotaram a tecnologia em questão representam cerca de 41%, em 2015, com crescimento de 10% em relação a 2014.

Isto se deve ao fato de que por meio do software, a gestão de Recursos Humanos ganha eficiência, torna os processos mais rápidos, agrupa e distribui as informações reais, economiza tempo e contribui para a redução de custos considerados básicos como o papel e outras despesas gerais. Por conta da sincronização em tempo real, permite a redução de erros, visto que planilhas e documentos físicos serão substituídos e certifica-se que os dados e informações da empresa e seus recursos estejam sempre seguros e alinhados. Assim, uma empresa que possui outras unidades ou filiais, pode ter acesso ao sistema de gestão ou gerenciar a outra unidade, ainda que a longas distâncias.

Alguns gestores já utilizaram desta nova tecnologia e relataram sobre a mudança organizacional no âmbito dos recursos humanos: *“O sistema deixou a gente mais ágil e não somente em RH. Ele ajudou também a integrar diferentes*

áreas e diminuiu o trabalho duplicado. Sabemos agora com precisão nossa contagem de colaboradores e quem são os high performers globalmente. Antes, precisávamos falar com os RHs de outras unidades”, disse Maurício Zonato, líder do RH da Embraco, empresa fabricante de refrigerantes, que mantém 2.500 funcionários do total de 11.500 nessa nova plataforma. Além dele, João Lins, sócio da PwC Brasil reforça quanto ao tema: “Além de ter um custo mais baixo de manutenção, a operação se torna menos dependente de uma estrutura pesada de TI. ”

Outra empresa a aderir ao sistema de nuvem é a LG lugar de gente, especializada em soluções de tecnologia para RH, por acreditar que tal ferramenta “ *auxilia os profissionais de recursos humanos na redução da rotatividade de talentos, na contratação de pessoas e na diminuição dos custos operacionais [...]”* afirma o presidente da LG, Paulo Iudicibus. Por precisar apenas da conexão com a internet, não há necessidade de altos investimentos em infraestrutura pois “a nova solução permite implantações mais ágeis e simples, garantindo um rápido retorno do investimento”, completa Iudicibus. A empresa citada tem como clientes a Ambev (cervejas), rede Globo, Fiat, banco Itaú e entre outras.

Entretanto, cabe a este artigo ressaltar que ainda há empresas e gestores levantando questionamento quanto a segurança e praticidade de uso da computação em nuvem. Como a intenção é armazenar no ambiente virtual todas as informações possíveis, bem como dados importantes, isto causa desconfiança em muitas pessoas. Mas devido à alta tecnologia e sua rápida evolução, tais plataformas são desenvolvidas com mais segurança além de possuir um sistema de interface prática.

Outro fator de relevância sobre a adoção do sistema nuvem é que, desta forma, os colaboradores também terão acesso aos processos e resultados e, com isso, serão capazes de acompanhar, em tempo real, o que se passa na empresa, além de analisar o seu próprio desempenho. A empresa que permitir tal fato estará mostrando que o seu colaborador tem importância e, portanto, deve participar das atividades em todas as suas formas.

PESQUISA SOBRE A GESTÃO DE PESSOAS COMBINADA COM A COMPUTAÇÃO NUVEM

Para complementar o conteúdo estudado no presente artigo, fora realizada uma pesquisa com os colaboradores e gestores de três empresas situadas na cidade de Uberlândia, Minas Gerais. A metodologia aplicada é a da pesquisa quantitativa descritiva com o objetivo de observar, analisar e interpretar os fatos com base na opinião dos entrevistados. Como este tipo de pesquisa não necessita da interferência do pesquisador, elaboramos um formulário online com quatro perguntas sobre o tema Gestão de Recursos Humanos na nuvem.

Segundo os resultados obtidos das 68 pessoas entrevistadas, 82% disseram conhecer o sistema de computação em nuvem, enquanto 54% utilizam a tecnologia em questão para a gestão de pessoas dentro da organização. Outro dado colhido é de que exatamente 50% concordaram que o sistema favorece os processos, tornando-os mais práticos e melhores, reduzindo custos e tempo e contribuindo para o sucesso da organização. Por fim, identificamos que 62% preferem o modelo da tecnologia nuvem e 38% preferem o modelo “tradicional” de gestão.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que a utilização da tecnologia nuvem para os Recursos Humanos das organizações tem ascendido de maneira notória, proporcionando diversos benefícios corporativos já exemplificados anteriormente. Apesar de já ser conhecida entre as pessoas e as organizações, o uso desta ferramenta ainda é restrito, visto que a maioria das empresas que a têm utilizado são empresas de maiores portes.

Tal ferramenta é de suma importância, principalmente do ponto de vista dos colaboradores, visto que esses poderão analisar e avaliar o seu desempenho a fim de aumentar a sua produtividade.

Dessa forma, atualmente, as empresas têm visado investimento constante em áreas de gestão de pessoas por acreditarem que a sua produção depende diretamente dos colaboradores que ali estão. Sendo assim, sugere-se um olhar destas para a tendência da tecnologia nuvem com o intuito de auxiliar nos aspectos pessoais e de gestão, fato que, como fora abordado anteriormente, tem gerado um resultado significativo para aquelas que já utilizam deste meio.

Ademais disso, é importante também que estas realizem estudos mais complexos sobre o tema em questão, pois o resultado que algumas organizações estão tendo com a implementação de tal ferramenta é extremamente notório e benéfico.

REFERÊNCIAS

MARRAS, Jean Pierre. **Cargos, salários e benefícios**. Edição especial. São Paulo: Saraiva, 2009.

EXAME. **Recursos na Nuvem**. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/recursos-na-nuvem/>>. Acesso em 13 de março de 2017.

LINKED IN. **As Fases Evolutivas e os Processos da Gestão de Pessoas**. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/fases-evolutivas-e-os-processos-da-gest%C3%A3o-de-pessoas-falconi-gomes>>. Acesso em 25 de março de 2017.

PORTAL DA EDUCAÇÃO. **Evolução histórica da gestão de pessoas**. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/administracao/evolucao->

historica-da-gestao-de-pessoas/43332>. Acesso em 25 de março de 2017.

Tecnologia da Informação (Ti) e o Desempenho Competitivo Das Organizações.

Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_3123.pdf>. Acesso em 1 de maio de 2017.

Produção Acadêmica Em Recursos Humanos No Brasil: 1991-2000.

Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v43n1/v43n1a11.pdf>>. Acesso em 1 de maio de 2017.

ARTIGOS. **A importância da área de Recursos Humanos. Disponível em:** <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-importancia-da-area-de-recursos-humanos/98653/>>. Acesso em 1 de maio de 2017.

MICROSOFT. **LG lugar de gente apresenta sua nova plataforma para gestão de RH na nuvem.** Disponível em: <<https://news.microsoft.com/pt-br/lg-lugar-de-gente-apresenta-sua-nova-plataforma-para-gestao-de-rh-na-nuvem/#sm.001f8cat11aegcpuyo42faxzl5iaf#SIPUctwupe1uaDjG.97>>. Acesso em 2 de abril de 2017.

EXAME. **Inovação em tecnologia de RH: o futuro da gestão de talentos.** Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/inovacao-em-tecnologia-de-rh-o-futuro-da-gestao-de-talentos/>>. Acesso em 2 de maio de 2017.

CONVENIA. **Por que a sua empresa deveria ter uma ferramenta de gestão de RH na nuvem.** Disponível em: <<http://blog.convenia.com.br/por-que-a-sua-empresa-deveria-ter-uma-ferramenta-de-gestao-de-rh-na-nuvem/>>. Acesso em 2 de abril de 2017.

EMPLOYER. **Tecnologia em nuvem no RH: hora de perder o medo.** Disponível em: <<http://employer.com.br/blog/tecnologia-em-nuvem-no-rh-hora-de-perder-o-medo/>>. Acesso em 2 de abril de 2017.

EXAME. **Recursos na nuvem.** Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/recursos-na-nuvem/>>. Acesso em 2 de abril de 2017.

EMPLOYER. **Entenda como a gestão de RH na nuvem beneficia a TI de uma empresa.** Disponível em: <<http://employer.com.br/blog/entenda-como-a-gestao-de-rh-na-nuvem-beneficia-a-ti-de-uma-empresa/>>. Acesso em 19 de abril de 2017.

PLANO A. **Gerenciamento de RH na nuvem já é realidade.** Disponível em: <<http://www.meuplanoa.com.br/index.php/blog/69-rh-na-nuvem>>. Acesso em 19 de abril de 2017.

MICROSOFT AZURE. **O que é computação em nuvem?** Disponível em: <<https://azure.microsoft.com/pt-br/overview/what-is-cloud-computing/>>. Acesso em 11 de maio de 2017.

O PARLAMENTARISMO: UMA OPÇÃO VIÁVEL NA PROCURA DE SOLUÇÕES PARA O BRASIL ATUAL?

Bruno Eduardo Vieira Santos e Caio Guilherme Pereira¹

Vinicius de Paula Rezende²

RESUMO

Tema recorrente de tempos em tempos, a mudança de sistema de governo é muitas vezes suscitada nos campos legislativos, como forma de construir Casas Legislativas dotadas de maior influência nas diretrizes e políticas estatais, além de manter um controle da atividade executiva. Neste trabalho, através do método indutivo, partindo de um caso específico entraremos nas generalidades do tema, buscando entender, através de dados e doutrinas, se seria viável ao país a mudança de seu sistema de governo.

Palavras-chave: Sistema de Governo; Política; Parlamentarismo.

ABSTRACT

A recurring theme from time to time, the change of the system of government is often raised in the legislative fields, as a way of building Legislative Houses endowed with greater influence in the state guidelines and policies, besides maintaining a control of the executive activity. In this work, through the inductive method, based on a specific case will enter the theme of generalities, trying to understand, through data and doctrines, whether it would be viable for the country to change its system of government.

Key words: Government system; Policy; Parliamentarism.

Introdução

O sistema de governo pode ser definido como o relacionamento dos diversos órgãos de um Estado no tratamento das questões administrativas. Dentre eles se destacam o Presidencialismo e o Parlamentarismo, do qual trataremos neste trabalho.

O sistema parlamentarista de governo, segundo a doutrina, “nasceu” na Inglaterra, em meados do século XIII, não sendo fruto de teorias, tratados ou normas escritas, mas de um costume tornado posteriormente oficial e que alcançou grandes conquistas, principalmente em mitigar o poder absoluto do monarca e evitar que invadisse as liberdades de seu povo.

Recentemente, o senador e ex-ministro das Relações Exteriores, José Serra (PSDB-SP), concedeu entrevista ao Jornal Estado de São Paulo, em que trata da possibilidade de im-

¹ Alunos do Curso de Direito da ESAMC Uberlândia.

² Professor da Faculdade Esamc Uberlândia. Orientador do projeto.

plantação do Parlamentarismo no Brasil já na legislatura de 2023. Transcrevemos então, como base factual deste trabalho, parte da entrevista:

Um dos fundadores do PSDB, partido que se formou em torno da tese do parlamentarismo, o senador José Serra (SP) defende a aprovação do sistema de governo, que voltou à discussão com a votação da reforma política no Congresso, valendo não para o ano que vem, mas para as eleições de 2022 e sendo implementado em 2023. Para o ex-ministro das Relações Exteriores do governo Michel Temer, o presidencialismo no País tem sido um “fracasso histórico”. “No parlamentarismo, a troca de governo é uma solução. No presidencialismo, é uma crise”, afirmou Serra ao Estado.

No entanto, analisando as diversas questões sociais e o contexto geral de nosso país, surge o questionamento: o Parlamentarismo daria certo no Brasil?

1. A história: o presidencialismo e o parlamentarismo

O Parlamentarismo não foi criado ou teorizado por alguém, nem sequer foi disposto de forma especificamente organizada. Todo o processo de sua implantação, em seu berço, a Inglaterra, foi fruto de transformações e ações de todos os envolvidos com o trabalho político. Foi ali o primeiro lugar em que se teve iniciativa de questionar e tentar diluir o poder absolutista do monarca.

O primeiro incentivo do parlamentarismo foi no ano de 1213, quando “João sem Terra” convocou quatro cavaleiros de cada condado do reino para conversar sobre os assuntos do reino. É nesse sentido que o professor e jurista Dalmo de Abreu Dallari dirá:

A Inglaterra pode ser considerada o berço do governo representativo. Já no século XIII, o mesmo que assistiu à elaboração da Carta Magna, numa rebelião dos barões e do clero contra o monarca, irá ganhar forma de parlamento. No ano de 1265 um nobre francês, Simon de Montfort, neto de inglesa e grande amigo de barões e eclesiásticos ingleses, chefiou uma revolta contra o rei da Inglaterra, Henrique III, promovendo uma reunião que muitos apontam como a verdadeira criação do Parlamento. (DALLARI, 2011, p.229)

Embora alguns autores entendam que já no século XIV o Parlamentarismo estava instalado e funcionando, autores como Karl Loewestein afirmam que tal sistema só se firmou da maneira que o vemos hoje em 1832, após a *Reform Bill*, que ampliou o sufrágio à classe média rica (LOEWESTEIN *apud* SOARES, 2001, p.513).

E é com base em tudo isso que Zeno Veloso sintetiza a história do sistema parlamentar de governo:

O parlamentarismo é o somatório de uma longa experiência política. Não foi inventado de repente. Não surgiu em decorrência de determinado evento. Representa uma lenta mas segura evolução das instituições britânicas, sendo o resultado de um processo laborioso e profícuo da história da Inglaterra. (VELOSO, 1991, p.38).

Já o *presidencialismo* surge no ano de 1787 nos Estados Unidos da América como fruto de um trabalho para a formação da Constituição do novo país, tendo como influencia o livro “Do espírito das leis” de Montesquieu. Seu surgimento se pautou na necessidade das 13 colônias à época independentes e reunidas em Confederação, de fortalecer os fracos laços existentes, a fim de chegar à solução de problemas comuns que somente poderiam ser resolvidos de forma conjunta, tal como a questão de ameaças externas, a formação de um exército, a questão da criação de uma moeda única, entre outros. Foi então que, pela Convenção da Filadélfia, realizada naquele ano, composta de 55 delegados dos 13 estados, redigiu-se a primeira Constituição do novo país, em que se formou um modelo de governo distinto do parlamentarismo, mas distante de um absolutismo. Pode-se dizer que tal se deu pelo anseio dos “pais fundadores” de formarem um país sem traços ingleses. Sobre tal acontecimento comenta Celso Ribeiro de Bastos:

A Convenção de Filadélfia, ao elaborar a Constituição ainda hoje vigente nos Estados Unidos, foi nesse, como em muitos outros pontos, muito feliz. Não que não tivesse, inicialmente, havido muitas discórdias, mas, ao fim, prevaleceu a ideia da criação de um Executivo independente do Poder Legislativo. Não se quis acolher a experiência parlamentar inglesa, até porque ela traria dentro de si o próprio gérmen monárquico, que se queria extirpar. Os Estados já se haviam proclamado Repúblicas e não queriam, ainda que subrepticamente, voltar ao jugo de um tirano. Mas este temor da monarquia não ia ao ponto de se deixar de reconhecer a necessidade de um agente político que enfeixasse em suas mãos todas as funções executivas, inclusive as de comandar o Exército e exercer o governo na sua plenitude. (BASTOS, 2004, p.200).

No sistema presidencialista, o presidente é eleito de forma direta ou indireta (no Brasil por votação secreta e de forma direta) e após ser eleito torna-se Chefe de Governo e Chefe de Estado, exercendo sozinho as funções do Poder Executivo. Necessariamente pela separação dos poderes, não possuirá a prerrogativa parlamentarista de dissolver o Parlamento ou receber voto de desconfiança, embora possa ser impedido de governar em função de crime de responsabilidade, de acordo com a constituição de cada país, através do conhecido processo de *impeachment*.

Algumas características são a possibilidade de veto de atos legislativos pelo Executivo, seja por contrariedade ao interesse público (veto político) e/ou por inconstitucionalidade (veto jurídico). Aqui os membros dos poderes políticos (Executivo e Legislativo) têm mandato determinado e ao fim dele serão realizadas novas eleições onde caso não seja ou não possa ser reeleito, um novo candidato tomará posse de seu cargo. Os ministros não são membros ativos do legislativo (isso porque, como atualmente é muito comum, muitos ministros vêm de partidos aliados ao governo, mas se afastam de seus mandatos enquanto estiverem no exercício do poder ministerial), porém, em alguns países, como os Estados Unidos, é necessária a aprovação legislativa de indicações do executivo para o gabinete, para o Judiciário e para vários postos governamentais inferiores.

No Brasil, o Parlamentarismo aparece por duas vezes, em momentos políticos distintos: inicialmente, sob uma Monarquia Constitucional, com a existência de um imperador que, ainda que sem exercício do Poder Executivo, poderia agir sobre as questões de governo e de Estado através de seu Poder Moderador; e como uma válvula de escape para a manutenção da democracia numa sociedade, inicialmente presidencialista, sem presidente e com os militares pressionando o Congresso a fim de não permitir a posse do vice-presidente, em razão de seu estreito laço com os movimentos de ideologia comunista, de esquerda.

Nesse último caso, a partir do problema surgido com a renúncia de Jânio Quadros, era necessário um acordo político que tornasse possível a chegada de João Goulart à presidência, mantendo-se o seu direito à posse, ameaçado pelas pressões já mencionadas. Para isso seria necessário o apoio do Congresso. A alternativa encontrada, e que *a priori* agradou ambos os lados foi a adoção do sistema parlamentarista, dentro de um ambiente republicano, em 2 de setembro de 1961.

Com a medida, João Goulart assumiu o cargo de presidente, mas teve seus poderes reduzidos significativamente. Os poderes retirados do presidente foram repassados para uma nova figura, o Chefe do Conselho de Ministros, o Primeiro-Ministro. O órgão foi composto, em sua curta história, respectivamente por Tancredo Neves (que por mais tempo permaneceu-307 dias), Brochado da Rocha (68 dias) e Hermes Lima (128 dias).

Sobre esse período fala Nelson Marchezan:

Instaurado o governo parlamentarista, sob a chefia de Tancredo Neves, a experiência malogrou, como não poderia deixar de ser, pela falta de autenticidade da proposta final, que criava um governo de gabinete, sem que houvesse dissolução da Câmara e sem que se resguardasse a elegibilidade dos ministros para novo mandato parlamentar, entre outros equívocos. Com seu ví-

cio de origem – implantado para evitar um golpe de estado –, o parlamentarismo sofreu a hostilidade declarada e militante do presidente da República, que contou com a cumplicidade, declarada ou não, dos próprios partidos que sustentavam o governo e deveriam sustentar o sistema... (MARCHEZAN, 1999, p. XIX a XX).

Nesse ínterim, pouco mais de 1 ano depois da data da Emenda Constitucional Nº 4 (que instituiu o novo sistema e o regulamentou) foi convocado, para 1963, referendo sobre a implantação do novo sistema. Realizado o pleito, verdadeiro exercício do poder democrático direto do povo, obteve-se a negação do Parlamentarismo (76,88% dos votos válidos) e o retorno ao presidencialismo, com a nova ampliação de poderes do presidente João Goulart, defensor assíduo de tal sistema.

Na Assembleia Nacional Constituinte surgiu novamente o tema, como foi descrito por Sahid Maluf:

Durante os debates estabelecidos na Constituinte de 1986, que resultaram na promulgação da atual Constituição de 1988, destacou-se um forte movimento favorável à adoção do Parlamentarismo como sistema de governo. Embora derrotado, esse movimento conseguiu inserir no “Ato das Disposições Transitórias” o art. 2º, que convocou para 7 de setembro de 1993 um plebiscito, através do qual o eleitorado brasileiro deveria escolher a forma (República ou Monarquia constitucional) e o sistema de governo (Parlamentarismo ou Presidencialismo). (MALUF, 2003 ,p.277)

A mesma Carta Magna, segundo Regina Maria Groba Bandeira, criou adotou um sistema presidencialista distinto do modelo americano, com características também do parlamentarismo:

O sistema brasileiro, chamado de “presidencialismo de coalizão”, expressão formulada pelo Cientista Político SÉRGIO ABRANCHES, é um sistema presidencial com traços do sistema parlamentar, já afastado pelo texto constitucional de 88 da matriz norte-americana, em razão do amplo poder de iniciativa legislativa do Presidente da República e da formação de coalizão no Legislativo (pacto interpartidos do parlamentarismo), que consiste na realização de acordos entre partidos e alianças entre forças políticas para sustentação do poder político do Presidente. (BANDEIRA, 2015, p.40).

Destaque-se ainda que, sob a nova Constituição da República, por previsão do art.2º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) realizou-se plebiscito, em 1993, que restou novamente desfavorável à implantação do Parlamentarismo: 55,67% dos votos a favor do presidencialismo e 24,91% pelo sistema parlamentar.

Dentre todas as características de ambos os sistemas, Celso de Bastos sintetiza o entendimento geral:

O presidencialismo não significa, apenas, que o Estado tem um presidente, como também parlamentarismo não designa, meramente, um Estado que tem Parlamento. O que realmente distingue um do outro é basicamente o papel representado pelo Órgão Legislativo. Num caso, o Parlamento não se limita a fazer leis, mas é também responsável pelo controle do governo, é dizer, aquela parte do Executivo incumbida de aplicar as leis e tomar opções políticas fundamentais. Quando o Parlamento pode, por qualquer meio, destituir o Gabinete (o conjunto dos ministros), por razões exclusivamente de ordem política, tem-se o parlamentarismo. Adversamente, quando o governo é exercido pelo próprio chefe de Estado, eleito, em regra, popularmente, e sem dependência do Parlamento para manter-se no poder, por prazo determinado, do qual só pode ser desinvestido em razão da prática de certos delitos e não por razões meramente políticas, tem-se o presidencialismo.

2. Características do sistema parlamentarista

Cada país parlamentarista tem características específicas, que fogem à pioneira estrutura britânica, exatamente pelas diferenças culturais e estruturais. Porém, em um âmbito de teoria geral, se destacam algumas, seguidas pela maioria dos Estados, às quais passamos a tratar:

Dualidade do Poder Executivo. Característica existente em todos os sistemas, traz-se uma repartição do Poder Executivo: as funções de Chefe de Estado e Chefe de Governo são entregues a duas pessoas distintas.

O Chefe de Estado exercerá a função de representação externa do país, além de ser responsável pela indicação do Primeiro-Ministro, que governará o país. Outro poder que lhe é conferido é o de dissolver o Parlamento, o que será visto adiante. O ponto de mais relevância aqui é que aquele tende a estar acima das disputas políticas, exatamente por não possuir um poder necessariamente grande para usar em barganhas políticas.

Já o Chefe de Governo terá a função central, sendo responsável pela direção interna do país. Será ele a gerir os órgãos governamentais e lançar as diretrizes a serem seguidas, sendo o que, por excelência, exerce o Poder Executivo. Apontado pelo Chefe de Estado, necessitará da confirmação do Parlamento para poder governar e formar um gabinete, como falaremos a seguir.

Essas funções variam conforme o modelo parlamentarista de cada país, de forma que, em alguns casos o Chefe de Estado exercerá função significativa (como no caso do *Paquistão*) e, em outros, terá atribuição meramente simbólica ou cerimonial, como se vê na Índia.

Colegialidade do órgão de governo. Ao contrário do presidencialismo, onde apenas uma pessoa exerce a Chefia de Governo, no parlamentarismo há uma composição colegiada do órgão: o gabinete, ou, como chamado no Brasil, o Conselho de Ministros. Não se confunda com os ministérios, criados pelo Presidente da República naquele sistema, pois que apenas desconcentração de seu exclusivo poder. O gabinete decidirá em conjunto as medidas a serem tomadas, cabendo ao Primeiro-Ministro a aplicação. É costumeiro que todos os ministros do gabinete sejam também parlamentares, que não perdem sua função no Congresso, mantendo posição ativa, inclusive na defesa dos interesses do Conselho.

Necessidade de partido majoritário para formação de Gabinete. Procedimentalmente será chamado pelo Chefe de Estado o líder do partido que possuir mais congressistas eleitos no respectivo pleito. A necessidade é de possuir maioria absoluta, isto é, a maioria dos membros de todo o parlamento (257, exemplificando com nossa atual Câmara dos Deputados). Porém, em certos casos nenhum dos partidos consegue formar per si o Gabinete. Nesse caso, será chamado aquele que tiver mais membros, devendo ele, porém, formar uma coalisão ou acordo com outro partido ou juntar-se mais membros, sob pena de não poder governar e acarretar a dissolução do Parlamento.

Responsabilidade do Gabinete frente ao Parlamento. O Gabinete é formado a partir do Parlamento, e a ele se vincula, em suas ações, exatamente pela existência de uma interdependência entre Legislativo e Executivo. Se um Governo começar a se distanciar dos ideais parlamentares, ou até perder a credibilidade perante a população, o Congresso poderá aprovar um Voto de Desconfiança, de forma a levar os membros do órgão à renúncia e, ato contínuo, à formação de um novo Conselho. Como bem ensina Paulo Bonavides (2003, p. 185), faz-se mister que os poderes cooperem, evitando hostilizações e neutralizações de seus atos na condução do Estado.

Dissolução do Parlamento. Nos casos em que o Parlamento se encontre em demasiado descrédito, ou a governabilidade esteja ameaçada pela falta de consenso em formar um Governo, poderá ocorrer a dissolução, de duas formas: de ofício, pelo próprio Chefe de Estado (Presidente ou Monarca), se assim for previsto na Constituição, tendo analisado e fundamentado as razões que o levaram ao ato; ou por requerimento do próprio Primeiro-Ministro ao Chefe de Estado, como é mais comum. Em qualquer dos casos, a partir da determinação, convocar-se-ão novas eleições para a formação da nova “Câmara dos Comuns”.

A partir dessas características, cabe acompanhar as considerações de Dalmo de Abreu Dallari ao dizer que, embora fossem criados vários tipos de sistema de governo, fundados num modelo parlamentar, todos mantiveram a diretriz básica de que o Parlamento é o competente para fixação da política do Estado. (DALLARI, 2011, p.234).

3. Parlamentarismo monárquico e parlamentarismo republicano

Um ponto importante é considerar o sistema parlamentarista mesclado com as duas formas de governo hoje existentes: monarquia e república.

A monarquia é caracterizada pela presença de um rei ou imperador, que exerce, salvo alguns casos de existência de um poder absoluto do soberano, a Chefia de Estado, sendo responsável pela indicação do Primeiro-Ministro e pela fiscalização dos atos do Legislativo, com a possibilidade de sua dissolução.

Como ensinam Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2011, p.18), a monarquia é “caracterizada pela hereditariedade e vitaliciedade do rei/imperador, com ausência de prestação de contas (irresponsabilidade)”. Aqui tem-se que a estabilidade da Chefia de Estado é bem maior, exatamente porque não há necessidade de prestação de contas e nem da manutenção de conchavos e esquemas para reeleição, como no caso da república parlamentar. Além disso, o costume dos países é uma grande admiração pelo soberano, que se mantém na fiscalização e representação externa do Estado. Existem hoje vários movimentos que pedem a instalação de uma monarquia constitucional parlamentarista, liderados principalmente pelo príncipe da Casa Imperial Dom Bertrand de Orleans e Bragança.

Diferentemente, na República, tem-se a responsabilidade do governante, com o dever de prestar contas de seus atos. Além disso, o exercício dos cargos de poder é temporário e subordinado à eleição periódica para concessão de um mandato, que, no caso do Brasil, é de 4 anos. Nesse caso o Presidente seria eleito em pleito direto, assim como os parlamentares, possuindo os mesmos poderes de Chefe de Estado, mas com a hipótese de responsabilização por seus atos.

Atualmente a maior parte dos defensores do Parlamentarismo tende a defender sua implantação sob os mesmos moldes republicanos já existentes, seja de forma mais próxima à essência do sistema, seja através do chamado *semipresidencialismo*, onde haveria uma divisão dos poderes executivos entre Presidente e Primeiro-ministro, como se vê hoje na França.

4. Brasil parlamentarista: uma opção viável?

A partir das constatações históricas e jurídicas acima dispostas, passamos ao tratamento específico do tema, buscando entender se o Parlamentarismo daria certo no Brasil. Colocamos então argumentos a favor e contra, a fim de possibilitar uma visão panorâmica da questão.

4.1. Argumentos favoráveis

É inegável que o parâmetro de análise do Parlamentarismo é a experiência britânica, pioneira e modelo das demais. Nele, visualiza-se certo dinamismo em processos com outorga ou desvinculação de grandes cargos, como a formação de um governo e sua destituição, como visto supra. Tem-se então verdadeira vinculação política do eleito, mantendo-se alinhado aos interesses do país, representado por seu Parlamento.

Ao contrário do presidencialismo, onde o Presidente da República se mantém, em tese, inabalável nos casos de escândalo e descrédito, aqui o Primeiro-Ministro estará em chefia apenas se corresponder aos interesses do Parlamento, logo, do povo de seus país. Caindo em descrédito, ou não conseguindo prosseguir num governo, cairá, com a aprovação de um *voto de desconfiança*, sem qualquer necessidade de processo burocrático e demorado, como há no caso de destituição do chefe do Executivo presidencialista, que se fará por um processo de *impeachment*, longo e restrito a apenas a algumas questões, principalmente de ordem financeira-orçamentária.

Logo, haveria uma instabilidade menor e “sequelas” mais rápidas de troca, dando ainda a possibilidade de um novo rumo sem a necessidade de “parar o país” e nem de criar um contexto dramático e de pretense sofrimento para os membros dos poderes.

Um ponto constatável seria também a possibilidade de *dissolução do Parlamento*. Como já mencionado, pode ser feito a pedido ou não do Chefe de Governo e realizado pelo Chefe de Estado. Numa situação como a que se arrasta por décadas em nosso país, o Congresso vem se mostrando verdadeiro antro de corrupção e imoralidade pública, o que mostra uma dificuldade enorme vivida no Brasil presidencialista: a cristalização dos congressistas em seus cargos, a partir de sua eleição, permanecendo por quatro anos, interrompidos apenas pela prisão (em flagrante de crime inafiançável, como prescreve o art.53 da Constituição Federal) ou cassado por ato gravíssimo (isso, claro, se não possuir suas “amizades” dentro da respectiva

Casa Legislativa). No caso então de uma corrupção generalizada ou de um descrédito total, nada melhor do que dar ao povo o direito de mudar a disposição política de seu país.

Outro argumento é a necessária e boa *separação de atribuições: Chefe de Estado e Chefe de Governo*. Tem-se que, pela separação, entre duas pessoas distintas, das atribuições de chefiar a Administração Pública Federal e a de representar o Estado e zelar por sua imagem e integralidade, há um meio de evitar condutas que beiram ao ditatorial, pugnano-se pelo distanciamento de unilateralismos. É nesse sentido que Paulo Bonavides critica o presidencialismo, defendendo o sistema oposto:

A superioridade do Parlamentarismo sobre o presidencialismo é manifesta. Concepção mais democrática e mais atualizada de organização da função governativa, a seu favor militam inumeráveis razões. Põem termo ao governo de um homem só, que acumula poderes e funções, como as de principal executivo, principal legislador (que assim é de fato), chefe de Estado, chefe de governo e chefe de partido, enfeixando três chefias nas quais se condensa um poder político quase impossível de conter-se nos limites de uma Constituição; esse governo já é de si mesmo o prefácio virtual da ditadura ou do convite ao exercício absoluto do poder. (BONAVIDES, 2003, p.228).

O presidencialismo é criação americana, e segundo vários doutrinadores, apenas lá foi frutífero. De fato, no Brasil, a estrutura fundada nesse sistema já caiu em várias ditaduras, governos oligárquicos e esquemas de corrupção, além da frequente e contínua instabilidade que perdura até os dias atuais. É nessa ideia que Paulo Adib Casseb apregoa:

Naquele momento histórico [criação dos EUA], edificou-se o sistema presidencialista a partir da intenção de obter-se, nas palavras de Hamilton, um Executivo enérgico, único, como antídoto contra um governo débil, pois a “unidade tem a energia”. Esse o sistema que teve êxito somente nos Estados Unidos da América.

O Poder Executivo enérgico, transportado para a América Latina, gerou governos unipessoais e, não raras vezes, ditatoriais. Borges de Medeiros, com precisão poética, asseverou que o presidencialismo, “transportado para o solo ardente da América Latina”, principalmente para o Brasil, “um país de temperamento político ardente” favoreceu o aflorar do “poder pessoal do presidente”. Este o resultado invariável do presidencialismo fora dos Estados Unidos, especialmente nos países latinos. (CASSEB, 2016, p. 234).

Em suma, o Parlamentarismo traria um sistema mais dinâmico, promotor de uma menor instabilidade institucional causada pelo insucesso ou indiferença de um governante, em que se culminasse a destituição, através, não de um fim (prático) do regime, mas da mudança pontual e corretiva necessária na oportunidade concreta.

4.2. Argumentos em contrário

Inicialmente é preciso considerar que cada país tem suas condições, muitas vezes diferentes dos demais. E por isso muitos argumentam a impossibilidade de implantação do sistema em análise. O despreparo da população e a questão da grande quantidade de partidos é algo bastante pertinente para ilustração dos argumentos desfavoráveis.

O despreparo pode ser visto em diversos atos, mas principalmente na ideia de aversão à política, movimentada por muitos na famigerada frase: “não gosto de política”. Dessa forma, como seria possível chegar a um debate frutuoso sobre a melhor solução para o país se aquele de quem emana todo o poder jurídico (art.1º, parágrafo único, CF) não possui interesse nessa área tão essencial para a vida do país? E ainda, seria difícil imaginar uma boa caminhada do país num novo sistema guiado apenas pelo querer do Legislativo, atuando em dissociação aos interesses do povo que devia representar, como atualmente se vê.

Existem 35 partidos registrados no Tribunal Superior Eleitoral (TSE), cada qual com ideais que conflitam com os demais, além de outros em processo de formação e registro no órgão, muitas vezes advindos de desentendimentos de membros com os chefes do partido, formando-se de uma dissidência de um maior. Para além disso, é preciso visualizar a dificuldade que seria a formação de um governo, já que, sendo necessário possuir a maioria dos membros, seja pelo próprio partido, seja por meio de coalisão, ensejando, outra vez, o uso dos famosos conchavos, que dariam margem à corrupção do Legislativo. Dessa forma, um Primeiro-ministro seria como que “escravo” de sua base, tanto mais que o Presidente da República diante de sua “base aliada”.

Outro argumento é o de que não se pode dizer que um país instável teria a solução de seus problemas por meio de uma mudança de sistema de governo. Pelo contrário, a chance de que a instabilidade cresça é ainda maior, com um perigo muito grande de acontecer o mesmo que na década de 1960: vários governos em pouco tempo, renúncias diante dos problemas que não deixam de surgir.

Um caso de país instável e que sofre com isso é Guiné Bissau, onde em 10 anos, o Parlamento foi responsável por destituir 9 primeiros-ministros. É denominada como país de risco, possuindo um dos piores PIB's do mundo, afinal não se podendo fazer previsões quanto ao destino da economia da nação, haja vista que a qualquer momento poderia ser mudado o Chefe do Governo, com novas diretrizes, o capital investido poderia ser facilmente afetado e até perdido.

O sociólogo Sérgio Costa, da Universidade Livre de Berlim, se mantém contrário à ideia de instalação de um novo sistema de governo no Brasil:

O desenho é importante, mas não é o principal. O problema é que o parlamentarismo não seria eficiente no Brasil. Ele teria todos os problemas do atual sistema por causa da distribuição do poder, que historicamente só beneficia alguns grupos. A classe política acabaria se adaptando ao novo sistema, ainda mais porque ele seria desenhado pelo atual Congresso, que tem uma composição infeliz, e tudo continuaria igual. Seria apenas como pintar uma casa sem reformá-la. É preciso uma mudança também na sociedade e na sua relação com o poder, além de um aumento da participação popular. (COSTA apud STRUCK, 2015).

A história do Parlamentarismo republicano brasileiro foi bastante conturbada. Uma compilação bibliográfica da FGV traz uma dessas ocasiões, no governo do Primeiro-Ministro Tancredo Neves:

“Enfrentado uma crescente insatisfação social, com a multiplicação de protestos contra a inflação e por maiores reajustes salariais, e a radicalização da luta política entre os defensores das chamadas reformas de base (constitucional, agrária, urbana, bancária e tributária) e os conservadores que se opunham a elas, em junho de 1962 o gabinete Tancredo se demitiu.” (FGV, 2001).

As questões econômicas e sociais possuíram bastante impacto sobre as decisões tomadas pelo novo governo parlamentar. Da mesma forma, o Brasil enfrentou uma fase de declínio e estagnação do mercado internacional, culminando na baixa do PIB, que em 2017 restou em 7,2%, a pior queda desde 1948, o pior índice desde a implantação do Plano Real.

Com base nisso é possível fazer uma breve comparação entre o vivido em 1962 e a situação atual do país: os dois últimos presidentes ficaram todos com a aprovação inferior a 10% (Dilma Rousseff- em 2015, 9%; Michel Temer- em 2017, 3%), segundo dados da Confederação Nacional da Indústria (CNI). Assim, se o Brasil fosse parlamentarista, estar-se-ia escolhendo, no mínimo, o terceiro governante em quatro anos, e caminhando na mesma direção da já citada Guiné Bissau.

Outro ponto que os contrários à tese parlamentarista suscitam é a forma com a qual se tenta fazer a mudança do regime. Para além de aspectos jurídicos, por duas vezes se consultou a população, e por duas vezes foi negada a instalação do sistema de “parlamento forte”. Alterar um aspecto tão importante por meio de Emenda à Constituição, sem consulta à população retorna ao mesmo erro cometido em 1961, podendo gerar ainda mais problemas, descontentamentos e instabilidade que as já existentes.

Defendendo a posição contrária, Dalmo Dallari sintetiza os argumentos ao dizer:

Os que são contrários a esse tipo de governo [parlamentarismo] argumentam com sua fragilidade e instabilidade, sobretudo na época atual em que o Estado não pode ficar numa atitude passiva, de mero vigilante das relações sociais. Já tendo passado dessa fase para a de participação ativa na organização

da sociedade e, mais recentemente, para um período em que sua iniciativa é esperada e até exigida, o Estado precisa de mais dinamismo e mais energia, que não se encontram no parlamentarismo. [...]. Assim, pois, em face das novas condições de vida social e da nova situação do Estado, parece evidente que este não tende para o parlamentarismo, não se podendo afirmar que ele seja uma das opções necessárias do mundo contemporâneo. (DALLARI, 2011, p.235).

Cabe então a constatação, ao final de uma análise de ambas as posições de que o Parlamentarismo não é um sistema perfeito, mas de necessária adaptação e consideração das condições e costumes de um país. No caso do Brasil, poderia se adaptar ao tão conhecido “jeitinho brasileiro”, definido por Luís Roberto Barroso, dentre outros pontos, como a “pessoalização” das relações sociais e institucionais, importando muitas vezes no afastamento de regras que deveriam valer para todos. (BARROSO, 2017, p.11) e que permeia todos os campos da vida pública de nosso país. Dessa forma, embora tenha pontos positivos, muito bons e de interessante reflexão, poderia não se adaptar corretamente ao contexto brasileiro e acabar por ser posto de lado mais uma vez, como em 1963 e 1993.

Conclusão

O Parlamentarismo é um sistema de governo que resultou de longas experiências em seu berço, a Inglaterra, e que foi implantado em vários países, inclusive, por alguns períodos, no Brasil. Não foi idealizado ou criado por ninguém, mas derivou de atos sucessivos que foram lhe dando a forma que hoje tem.

Partindo do estudo de suas características é possível constatar que o sistema possui mecanismos que poderiam ser usados como melhoramento das questões governamentais e administrativas do Brasil, além de contribuir para uma forma mais dinâmica e menos estagnada que o atual presidencialismo. Porém, associado a questões como a instabilidade por que passa o país poderia se tornar apenas mais um problema num conjunto de vários.

Por fim, a conclusão que se tira é a de que o Parlamentarismo poderia sim ser implantado no Brasil, no entanto, seria necessário o debate amplo e consciente com a sociedade, evitando-se ao máximo restringir a discussão ao âmbito legislativo. Dessa forma, poderia o brasileiro entender a mutação de seu país, pugnando por um novo rumo nas relações administrativas, ou dar maior estabilidade à tese, já defendida por alguns, de que o mencionado sistema não se encaixaria em nosso contexto.

Referências bibliográficas

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito Administrativo Descomplicado*. 19ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.

BANDEIRA, Regina Maria Groba. *Sistemas de Governo no Brasil, na França e nos Estados Unidos da América*. Brasília: Consultoria Legislativa da Câmara dos Deputados, 2015.

BARROSO, Luís Roberto. *Ética e Jeitinho brasileiro. Por que a gente é assim?* Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/palestra-barroso-jeitinho-brasileiro.pdf>. Acesso em 08 de abril de 2018.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 09 de abril de 2018.

_____. *Emenda Constitucional N° 4, de 2 de setembro de 1961*. Brasília: 1961. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc04-61imprensa.htm. Acesso em 09 de abril de 2018.

CASSEB, Paulo Adib. Sistema Parlamentarista de Governo: o mais adequado para o Brasil?. In: MARTINS, Ives Gandra da Silva. *Parlamentarismo: Realidade ou Utopia*. São Paulo: FecomercioSP, 2016, p.228 a 237.

CNI. *Pesquisa CNI – IBOPE: avaliação do governo (dezembro 2015)*. Brasília: CNI, 2015. Disponível em http://www.ibope.com.br/pt-br/noticias/Documents/Pesquisa_CNI-IBOPE_Avaliacao_do_Governo_Dezembro2015_v3.pdf. Acesso em 09 de abril de 2018.

_____. *Pesquisa CNI – IBOPE: avaliação do governo (março 2018)*. Brasília: CNI, 2018. Disponível em https://static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/55/89/55898730-e52c-4f0e-bc8b-155152fbf722/pesquisa_cni-ibope_mar18_web.pdf. Acesso em 09 de abril de 2018.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Elementos de Teoria Geral do Estado*. 30ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

FERRAZ, Adriana. *‘Defendo mudança para o parlamentarismo a partir de 2023’*. O Estado de São Paulo. São Paulo: 20 de Agosto de 2017. Disponível em: <http://politica.estadao.com.br/noticias/geral,defendo-mudanca-para-o-parlamentarismo-nas-eleicoes-de-2022,70001942808>. Acesso em 04 de abril de 2018.

FGV. *Dicionário Histórico Biográfico Brasileiro pós 1930*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001. Disponível em: http://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas2/biografias/Tancredo_Neves. Acesso em 08 de abril de 2018.

MALUF, Sahid, *Teoria Geral do Estado*, 26º ed. atual. São Paulo: Saraiva, 2003.

MARCHEZAN, Nelson. Presidencialismo ou Parlamentarismo? Um debate sempre atual. *Presidencialismo ou Parlamentarismo?* Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, 1999, p. XVII a XXIV.

STRUCK, Jean-Philip. *O parlamentarismo funcionaria no Brasil?* DW Brasil, Bonn (Alemanha): 09 de julho de 2015. Disponível em <http://p.dw.com/p/1Fv9Z>. Acesso em 09 de abril de 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR ELEITORAL, *Resultado Geral do Referendo de 1963*. Disponível em: <http://www.justicaeleitoral.jus.br/arquivos/referendo-de-1963>. Acesso em 04 de abril de 2018.

_____. *Plebiscito- 1993*. Disponível em: <http://www.justicaeleitoral.jus.br/arquivos/plebiscito-de-1993>. Acesso em 04 de abril de 2018.

_____. *Partidos Políticos registrados no TSE*. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/partidos/partidos-politicos/registrados-no-tse>. Acesso em 08 de abril de 2018.

VELOSO, Zeno. Presidencialismo e Parlamentarismo. *Revista de Informação Legislativa- outubro/dezembro de 1991*. Brasília: v. 28, n. 112, p. 33-46, dez. 1991.

**O TRATAMENTO DO COMPANHEIRO NO DIREITO DAS SUCESSÕES EM FACE
DE POSSÍVEL (IN) CONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO nº 1.790 DO CÓDIGO
CÍVIL DE 2002**

Ana Paula Barbosa dos Santos Guedes
Rosangela Vicente dos Santos Cruz

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso objetiva expor sucintamente a evolução histórica da família em relação aos direitos sucessórios atribuídos aos conviventes no casamento e na união estável. Com a aplicabilidade do aspecto legal da Constituição Federal / 1988, Leis 8.971/94 e 9.278/96 e do Código Civil/2002 emergiram no direito sucessório, embates nos quais os doutrinadores manifestaram-se considerando posições divergentes referentes à (in) constitucionalidade do artigo 1.790 do Código Civil de 2002, visto que o enfoque se evidenciava nos termos de que se abrigava, no referido artigo, uma forma injusta, vez que conferia benefícios privilegiados ao companheiro em detrimento do cônjuge supérstite. No entanto, como é sabido, uma norma infraconstitucional deve vincular-se à Lei Maior, e, no caso em análise, o texto do artigo supracitado contrariou elementos constitucionais, regulamentando a sucessão do companheiro considerada de forma inconstitucional e, na defesa da equiparação da união estável com o casamento, decisões têm sido proferidas discorrendo acerca do tratamento do companheiro na esfera sucessória, sendo o cerne da discussão se voltando para o âmbito da (in) constitucionalidade.

Palavras-chave: Sucessão do Companheiro, Concorrência entre Colaterais, Art. 1790 do Código Civil de 2002, Casamento e União Estável.

ABSTRACT

This work completion course aims to expose concisely the historical evolution of the family in relation to inheritance rights assigned to cohabiting in marriage and stable union. With the applicability of the legal aspect of the Federal Constitution / 1988, Law 8.971 / 94 and Law 9.278 / 96 and the Civil Code / 2002 emerged in inheritance law, conflicts in which the scholars expressed considering divergent views concerning the (un) constitutionality of article 1.790 of the Civil Code/ 2002, as the focus was evident in terms of what is housed in the said article, unfairly, as it gave privileged benefits to mate at the expense of the surviving spouse. However, as is well known, one infra standard should be bound by the highest law, and, in this case, the aforementioned article text contradicted constitutional elements, regulating the succession fellow deemed unconstitutionally and in defense of matching stable union with marriage, decisions have been handed down by talking about the companion of treatment in succession sphere, being the core of the discussion turning to the scope of the (un) constitutionality.

Keywords: Fellow Succession, Competition between Collaterals, Art 1790 of the Civil Code / 2002, Marriage and Stable Union.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	BREVE HISTÓRICO DA FAMÍLIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO	8
2.1.	VISÃO SOBRE FAMÍLIAS NO CÓDIGO CIVIL DE 1916.....	9
2.2	TRATAMENTO JURÍDICO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	9
2.3	VISÃO SOBRE FAMÍLIAS NO CÓDIGO CIVIL DE 2002.....	11
3	ANÁLISE DA UNIÃO ESTÁVEL E SUA LEGALIDADE	13
3.1	RECONHECIMENTO E EVOLUÇÃO NO DIREITO SUCESSÓRIO DO COMPANHEIRO.....	15
4	A FAMIGERADA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA SUCESSÃO DO COMPANHEIRO EM CONCORRÊNCIA COM OS COLATERAIS	21
4.1	POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS INFERIORES	23
4.2	DO POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES (STJ) E (STF).....	27
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31

1 INTRODUÇÃO

Verifica-se ao longo da história que os seres humanos têm suas necessidades dentre as quais se destaca a inter-relação, pois, do isolamento emergem-se conflitos emocionais bem como doenças. A constituição da vida familiar instaura-se pelo casamento ou união estável, onde as pessoas decidem pela busca de um companheiro de maneira formal ou informal e, diante dos conflitos sociais, as normas do ordenamento jurídico são aplicadas como busca de soluções dos mesmos.

Um ano após a promulgação do Código Civil de 2002 (BRASIL, 2002), em maio de 2003, Miguel Reale já profetizava que ainda não nos demos conta de todas as graves consequências resultantes do artigo 226 da Carta Magna, ao dispor sobre a instituição da família considerada base da sociedade (REALE, 2003).

Mais de quatorze anos se passaram. Neste longo período, o direito de família sofreu diversas transformações, repudiando-se a ideia da família meramente tradicional e a ideia do casamento apenas de pessoas de sexos diversos. Sabe-se que o tema da união estável está na ordem do dia.

A disciplina da união estável inserida no contexto do ordenamento jurídico, mormente no Código Civil de 2002 (BRASIL, 2002), trouxe ações discriminatórias, proibição de doações ou benefícios do homem casado à concubina ou a inclusão desta como beneficiária em seguro de vida, renegando vários direitos que só são concedidos aos casados que detenham união sacramentada legalmente.

Na arena do direito de família, o tema união estável faz emergir muitas perguntas, dentre elas, se a Carta Magna igualou de forma peremptória a união estável ao casamento. É possível que o Código Civil (BRASIL, 2002) não tenha respeitado as disposições constitucionais quanto a igualdade? Responder essas indagações exige enfrentar no plano jurídico-constitucional a teoria do ordenamento jurídico harmônico, em especial no que toca a uma característica que é comumente relevada: a igualdade.

Foi neste contexto que surgiu o problema de pesquisa deste artigo: O artigo 1790 referente ao direito sucessório dos companheiros e trata de forma diferente o direito dos cônjuges fere o direito de igualdade e consequentemente a Carta Maior? Quais as justificativas/fundamentos para tais diferenciações?

Como hipótese foi formulada a seguinte: apesar de ser justificável, *a priori*, que união estável não é casamento, lança-se como questão central a possibilidade de se aplicar o princípio da igualdade quando existe, na diferenciação, privação de direitos.

A pesquisa se justifica em face da quantidade de uniões informais e da resistência dos casais em oficializar uniões. Faz-se mister que sejam conhecidos os fundamentos dos adeptos a diferenciações de tratamento jurídico importando conhecer seus fundamentos jurídicos.

A abordagem empregada é método dialético, realizando uma contraposição de ideias doutrinárias, leis especiais e legislação geral, objetivando compreender se o texto do artigo 1.790 do Código Civil de 2002 (BRASIL, 2002) é (in)constitucional e se as regras sucessórias aplicadas ao companheiro são injustas, tendo em vista que para responder as questões sociais e instaurar relações entre o conceito histórico, econômico e jurídico, serão aplicados diferentes procedimentos para buscar informações acerca do objeto em estudo.

Os sujeitos da pesquisa são os cônjuges, companheiros e seus direitos sucessórios frente à redação do artigo supracitado, sendo que com a aplicabilidade das leis 8.971/94 (BRASIL, 1994) e 9.271/96, pareceres confusos e de aplicação discutível trouxeram controvérsias nos tribunais, cuja pertinência se dava em prol da sucessão.

Compreendida a estrutura da união estável no ordenamento pátrio, passar-se-á à descrição das abordagens enunciadas nos quatro capítulos do referido trabalho.

No capítulo primeiro, o tratamento se dará a respeito da evolução histórica da família no ordenamento jurídico, a começar pelo aspecto da predominância paterna culminando com o reconhecimento constitucional da entidade familiar.

No capítulo segundo, demonstrar-se-á os aspectos legais e doutrinários da união estável bem como a abrangência sucessória normatizada no ordenamento jurídico.

No terceiro capítulo o cerne dar-se-á para a problemática da famigerada (in) constitucionalidade do artigo 1.790 do Código Civil (BRASIL, 2002), inserindo na análise a visão doutrinária em confronto com os entendimentos e decisões jurisprudenciais inferiores e superiores.

O que se propõe é um diálogo entre as vertentes constitucionalistas e o Código Civil (BRASIL, 2002), parafraseando os dialéticos materialistas identificar as contradições concretas e as mediações específicas que constituem o "tecido" de cada totalidade.

2 BREVE HISTÓRICO DA FAMÍLIA NO ORDENAMENTO JURÍDICO

Visando uma exposição para melhor entendimento do trabalho, explanar-se-á neste primeiro capítulo, uma demonstração histórica sobre a intervenção na evolução do instituto da família, tendo nesta, como alvo, o amparo legal da união estável. A referida análise se pautará em fontes documentais e bibliográficas de pesquisa, tendo em vista que o tema é amplo, porém, como o conteúdo é de vasta exploração, restringir-se-á a aspectos mais relevantes.

Na visão dos juristas os conceitos de família se diversificam, para Clóvis Beviláqua, citado por Rodrigo Pereira:

Família é o conjunto de pessoas ligadas pelo vínculo da consanguinidade, cuja eficácia se estende ora mais larga, ora mais restritamente, segundo as várias legislações. Outras vezes, porém, designam-se por família somente os cônjuges e a respectiva progênie (PEREIRA, 2004, p. 05).

Na seara destes conceitos, “a Declaração Universal dos Direitos Do Homem em seu art.”. XVI, 3, estabeleceu que “A família é o núcleo natural e fundamental da sociedade e tem direito à proteção da sociedade e do Estado”. Neste sentido a Convenção Americana dos Direitos Humanos, aprovada no ano de 1969 de Costa Rica, conceitua no art. 17: “A família é o elemento natural e fundamental da sociedade e deve ser protegida pela sociedade e pelo Estado” (PEREIRA, 2004, p. 5).

No direito brasileiro, a redação do conceito de família está firmada no art. 226 da Constituição Federal da República Brasileira de 1988 (BRASIL, 1988) que veio ampliar a visão tradicional do qual era tratada no início do século XX através do Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916) de que sua formação era constituída apenas pelo casamento onde o homem exercia sua supremacia sobre a mulher e, portanto, formada por pais e filhos unidos a partir de um casamento regulado pelo Estado. A inovação se encontra elencada no § 4º do referido artigo, é entidade familiar a “comunidade formada por qualquer dos pais e seus descendentes”, estendendo-se também à união estável entre um casal, haja vista, que atualmente as diversas formas de família são protegidas pelo Direito, não restringindo apenas ao casamento, a união estável e as famílias monoparentais.

Esta evolução da família superou a visão de autoridade do “*pater*” concedendo maior autonomia aos membros familiares, sendo que tais evoluções tiveram grandes influências advindas das famílias Romana, Germânica e Canônica, tendo as mesmas suas particularidades como costumes, ideais e cultura, mas sempre sofrendo evoluções com o passar do tempo.

Diante do exposto, a família nos tempos atuais, tem embasamento delineado pelas seguintes normas do ordenamento jurídico pátrio consoante será demonstrado adiante.

2.1. VISÃO SOBRE FAMÍLIAS NO CÓDIGO CIVIL DE 1916

Conforme já mencionado anteriormente, no início do século XX com o advento do Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916) onde a visão sobre famílias era tão somente disciplinada pelo casamento, cabe salientar que os filhos oriundos da relação fora do casamento eram excluídos do processo legal e tidos como ilegítimos.

O primeiro principal efeito do casamento é a criação da família legítima. A família estabelecida fora do casamento era considerada ilegítima e só mencionada em alguns dispositivos que faziam restrições a esse modo de convivência, então chamado de concubinato, proibindo-se, por exemplo, doações ou benefícios testamentários do homem casado à concubina, ou a inclusão desta como beneficiária de contrato de seguro de vida (GONÇALVES, 2011, p. 28).

Ainda na mesma linha de entendimento explica Fachin (2001, p.8):

A família do Código Civil do começo do século era hierarquizada, patriarcal, matrimonializada e transpessoal, de forte conteúdo patrimonialista vez que colocava a instituição em primeiro plano: o indivíduo vivia para manutenção e fortalecimento da instituição, que se caracterizava como núcleo de apropriação de bens nas classes abastadas.

Evidente está nas supra citações, a presença do patriarcalismo e da hierarquização da família oriunda do casamento nesse Código, sendo a mulher totalmente atrelada ao homem vedando-se a ela o poder de dominar a gestão da família. Assim, atribuía-se ao marido o total poder de chefiar. Visível era a desigualdade entre o homem e a mulher. A união entre o casal sem a formalização do casamento, como também os filhos oriundos desta relação não formal, excluídos estavam dos direitos previstos em lei.

Na linha do tempo do Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916), evidentes são as predominâncias históricas das famílias precursoras. Como já bem sabe, existia também a figura da relação entre o homem e a mulher sem o casamento, no entanto, a união estável não foi reconhecida no mesmo. Vários conflitos são elucidados nesta relação e busca-se solução em amparo legal com criação de leis.

2.2 TRATAMENTO JURÍDICO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO DE 1988

O Estado exerce papel fundamental na moralização da convivência matrimonial bem como da união estável ao aplicar normativas e fazer valer o direito de outrem frente à violação dos mesmos. Ele é o administrador das garantias fundamentais elencadas no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Doravante, o texto constitucional vem dar tratamento jurídico à formação da família no art. 226, *caput*, da Constituição Federal (BRASIL, 1988) como já citado, atribuindo a essa a base da sociedade, e, posteriormente, com a Emenda Constitucional nº 66 (BRASIL, 2010), que trata sobre a dissolubilidade do casamento através do divórcio, alterando o parágrafo 6º do supracitado artigo eliminando o lapso temporal da separação de fato o que não mais é relevante para o tratamento da dissolução do casamento.

Como a família desempenha o papel importante na preservação e perpetuação da espécie humana com características mais evidentes de permanência, criação de prole e formação de patrimônio, intrínsecos estão os direitos e deveres.

Ao longo do tempo ocorreram diversas transformações adotadas na inovação de valores familiares evocando os direitos da mulher, da criança, do adolescente e do idoso. Neste prisma a união estável adquire nova roupagem sendo nessa reconhecida a conversão em casamento, conforme afirma Gonçalves (2011, p.33):

A Constituição Federal de 1988 absorveu essa transformação e adotou uma nova ordem de valores, privilegiando a dignidade da pessoa humana, realizando verdadeira revolução no Direito de Família, a partir de três eixos básicos. Assim, o art. 226 afirma que a entidade familiar é plural e não mais singular, tendo várias formas de constituição. O segundo eixo transformador encontra-se no § 6º do art. 227. É a alteração do sistema de filiação, de sorte a proibir designações discriminatórias decorrentes do fato de ter a concepção ocorrido dentro ou fora do casamento. A terceira grande revolução situa-se nos artigos 5º, inciso I, e 226, § 5º. Ao consagrar o princípio da igualdade entre homens e mulheres, derogou mais de uma centena de artigos do Código Civil de 1916.

Transportando a realidade mencionada acima em relação aos direitos, o autor aborda que a pessoa opta por escolher seu cônjuge, companheiro, sendo que desta relação fática emergem vários reflexos na seara jurídica permeados por conflitos, competindo ao Estado a intervenção na busca de soluções por meio de instrumento jurídico. Suprimem-se os aspectos de subordinação e hierárquico entre o homem e a mulher e a afetividade entre os membros da família passa a ser intrínseca. Dessa forma, o princípio da igualdade foi salutar concedendo direitos iguais de proteção aos membros da família.

Herkenhoff (2005) em consonância com as expressões acima, cita o reconhecimento pelos tribunais da “união estável, admitindo-se-lhe o efeito de criar um núcleo familiar e vínculos jurídicos entre seus componentes reciprocamente e a respeito da prole”, nestes casos devendo a lei facilitar sua conversão.

Nesse mesmo sentido, com o advento de várias leis do ordenamento jurídico brasileiro, surgiram e influenciaram em decisões judiciais a Lei n. 8.009/1990 (BRASIL,

1990) e a Lei n. 8.408/92 (BRASIL, 1992), que regulamentaram a ampliação à proteção do bem de família e a redução do prazo de ruptura da vida em comum de um ano para a justificativa da separação judicial. Como também a Lei n. 8.971/94 (BRASIL, 1994), que disciplinou o direito dos companheiros à alimentos e à sucessão, sendo complementada pela Lei n. 9.278/96 (BRASIL, 1996), que equiparou o casamento à união estável, todas abordadas em momento oportuno.

Nesse diapasão, a Constituição Federal (BRASIL, 1988) foi legitimadora de várias mudanças na seara do direito de família, inovando garantias e mantendo a dignidade da pessoa humana, vejamos:

Art. 226 [...] §7º- Fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da paternidade responsável o planejamento familiar é livre decisão do casal, competindo ao Estado propiciar recursos educacionais e científicos para o exercício desse direito, vedada qualquer forma coercitiva por parte de instituições oficiais ou privados.

A consagração do reconhecimento da união estável como entidade familiar está contemplada na Constituição Federal no artigo 226, §3º, reiterando que a lei deve contribuir para sua conversão em casamento realizado até então entre o homem e a mulher.

2.3 VISÃO SOBRE FAMÍLIAS NO CÓDIGO CIVIL DE 2002

O Código Civil (BRASIL, 2002) trouxe alterações referentes aos direitos da família, bem como tutelou os direitos dos conviventes em união estável, tendo como base leis que já contextualizavam direitos entre o homem e a mulher.

O instituto da união estável adquiriu significativas considerações em relação aos seus efeitos patrimoniais, à sua constituição como também à sua dissolução.

Como afirma Ressel (2015):

A união estável não é casamento. Se algum dos conviventes não estiver satisfeito com os direitos conferidos, pode a qualquer momento casar-se, para poder gozar os mesmos direitos dos cônjuges. A situação fática é que os conviventes, após dissolverem a união, pleiteiam direitos inerentes ao casamento.

Partilhando da mesma ideia, TARTUCE (2012) afirma categoricamente que casamento em nada se confunde com união estável uma vez que categorias iguais não podem ser convertidas umas nas outras. Neste caso, entende apenas que são entidades familiares diferentes e que contam com a proteção constitucional.

Como se vê, o atual Código Civil (BRASIL, 2002), bem como, diversas leis específicas no contexto da união estável alavancaram o reconhecimento, respaldando direitos e deveres aos conviventes que mantêm uma vida em parceria, tendo o amparo no ordenamento jurídico e ressaltando a importância do afeto, o desimpedimento, que a relação seja estável, e, que ambos possuam o desejo de constituir uma família sem a formalização do casamento (PEREIRA, 2012).

3 ANÁLISE DA UNIÃO ESTÁVEL E SUA LEGALIDADE

Nos primórdios, não se concedia a nomenclatura de união estável para pessoas que tinham vida em comum sem a formalização jurídica do casamento. Elas eram denominadas concubinas, sendo que para alguns a palavra era tida como uma forma desonrosa. A sociedade via essa relação de maneira preconceituosa, sendo a concubina ou concubino vistos de forma negativa (PEREIRA, 2012).

Em relação à união estável é importante salientar que é uma forma de convivência familiar contemporânea e que antecedendo ao reconhecimento pela Constituição Federal vigente e disciplinada pelo direito de família, diversos casais já exerciam tal prática, sendo conhecida como concubinato, apesar de nessa época não ser admitida pelo ordenamento jurídico (FURTADO, 2015).

Viana (1999) menciona que o concubinato existe na sociedade há muitos anos, trazendo referências no Direito Romano, onde o mesmo era visto como uma relação inferior ao casamento, na qual o homem mantinha uma relação com uma mulher considerada de baixa classe, uma escrava ou uma alforriada. O ordenamento jurídico repudiava esse tipo de relação que não tinha efeitos jurídicos.

É notório elencar o que alguns doutrinadores abordam acerca de conceitos inerentes aos temas: casamento, família e união estável. Gonçalves (2011, p.19), apresenta os seguintes termos:

Casamento é a união legal entre um homem e uma mulher, com o objetivo de constituírem a família legítima. Reconhece-se-lhe o efeito de estabelecer ‘comunhão plena de vida, com base na igualdade de direitos e deveres dos cônjuges’ (CC, art. 1.511). A união estável, reconhecida pela CF e pelo CC (art. 1.723) como entidade familiar, pode ser chamada de família natural. Quando formada por somente um dos pais e seus filhos denomina-se família monoparental (CF, art. 226, § 4º).

Mais sucintamente, casamento é o “ato solene pelo qual se unem, estabelecendo íntima comunhão de vida material e espiritual e comprometendo-se a criar e educar a prole que de ambos nascer, sob determinado regime de bens” (OLIVEIRA 1980, p. 9).

Uma relação entre homem e mulher quando tem durabilidade e em especial gera prole se enquadra no modelo de união estável, com perfil de família, ou seja, um agrupamento de pessoas unidas por laço sanguíneo, vínculos afetivos e comunhão de interesses (MELO, 2000 p.18-19).

A esse respeito preleciona Welter (2003, p.76):

No concubinato entre amantes não há vida *more uxório*, mas sim vidas independentes. É o caso específico em que o homem casado, embora residindo com sua família, mantém fora de casa uma amante. Neste caso o patrimônio conquistado pelos concubinos deverá ser dividido entre ambos, evitando-se o enriquecimento ilícito. Salienta que esse patrimônio não se refere ao formado na sociedade conjugal, e sim àquele que for amealhado pelos amantes.

A união estável passou por alterações significativas e foi legitimada pelo ordenamento jurídico, se bem digamos: O Código Civil de 1916 (BRASIL, 1916) coibia benefícios testamentários, doações e não obtinha respaldo jurídico. Começa a ser reconhecida a relação, dando tratamento jurídico na seara da assistência previdenciária, meação de bens adquiridos pelo empenho durante a relação. Alguns requisitos exigiam a prova como na meação e os companheiros tinham que demonstrar que contribuíram financeiramente para a aquisição do bem, buscando por meio da Súmula 380 do Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2009) que ocorrendo à existência da sociedade de fato entre os conviventes, permitia-se a dissolução judicial, partilhando o patrimônio que estes adquiriram pelo esforço comum.

De acordo com os autores mencionados, com a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), este conflito se exauriu, diante do reconhecimento da união estável como entidade familiar e superando a visão de relação de fato passando a ser reconhecida pelo ordenamento jurídico, inclusive substituindo o tratamento de concubinato por união estável.

A transcrição do art. 226, §3º, que trata da conversão da união estável em casamento passou a ser tutelado juridicamente, consagrando que só se reconhecia a união estável entre homem e mulher (GONÇALVES, 2010). Porém, a Constituição Federal não regulou vários tratamentos jurídicos nos diversos âmbitos dessa relação e para sanar os conflitos emergidos, leis ordinárias permearam o cenário jurídico delineando obrigações e direitos, na tentativa da solução conflituosa da união estável (VIANA, 1999).

Seguindo a mesma linha de intelecção, o artigo 1.723 do Código Civil (BRASIL, 2002) institui que:

Art. 1.723- É reconhecida como entidade familiar a união estável entre o homem e a mulher, configurada na convivência pública, contínua e duradoura, estabelecida com o objetivo de constituição de família.

Destarte, o que se visualiza com a promulgação do Código Civil supramencionado é que, com o aumento no número de casais que se relacionavam extra matrimonialmente, surgiram inovações nas regras sucessórias, inclusive no que diz respeito à sucessão, o que

designamos como concorrência sucessória elencada no artigo 1.829 da aludida legislação, a ser tratada oportunamente.

3.1 RECONHECIMENTO E EVOLUÇÃO NO DIREITO SUCESSÓRIO DO COMPANHEIRO

É de suma relevância a análise dos textos de leis existentes antes da promulgação do Código Civil (BRASIL, 2002), sabendo, portanto que as mesmas foram reformadas pelo Código em comento.

A Lei 8.971/94 (BRASIL, 1994) definiu a nomenclatura de companheiros para o homem e a mulher que viviam juntos há mais de cinco anos ou que tivessem prole, desde que eles estivessem solteiros, separados judicialmente, divorciados ou viúvos. Para os mencionados, permitia-se a participação da sucessão do companheiro ou da companheira em alguns casos, citando o usufruto da quarta parte dos bens do “*de cujos*” se houvesse filhos e enquanto não houvesse uma nova relação. Na inexistência de descendentes e ascendentes, a herança total seria direcionada ao companheiro. Os direitos dos que viviam juntos em forma de união estável foram ampliados, não abrangendo contudo os que fossem separados de fato (DIAS, 2007).

Assim também, a Lei 9.278/96 (BRASIL, 1996) caracterizou a entidade familiar atribuindo a convivência duradoura, pública e contínua, de um homem e uma mulher com intenção de constituir uma família, exigindo a esses atributos que o casal deveria ter uma relação como se casados fossem, devendo estes manter uma vida em comum, morar juntos e que a união tivesse objetivo final de adquirir família. O termo convivente ocupou o lugar de companheiros, trouxe em seu bojo direitos e deveres, evidenciando respeito e consideração recíproca, assistência moral e patrimonial entre ambos, sustento e a guarda dos filhos. Tutelou a referida lei dos alimentos em caso de dissolução da união por acordo entre as partes ou em caso de morte de um dos sobreviventes, direito à habitação, conversão da união estável em casamento, respaldando-se o reconhecimento de direitos perante o ordenamento jurídico brasileiro.

O mencionado art. 1.723 (BRASIL, 2002) reforma o conceito de união estável e disciplina um tempo mínimo de convivência de cinco anos, permanecendo a exigência para a convivência pública, contínua e duradoura com o objetivo de constituir família, e tendo como exceção à regra o parágrafo primeiro referindo-se aos que forem separados de fato ou judicialmente.

Tutela o art. 1.724 do Código Civil (BRASIL, 2002) a obrigação dos companheiros à lealdade, respeito e assistência, sustento, guarda e educação dos filhos. Nada abordando com relação à exigência de coabitação dos companheiros.

O art. 1725 do mesmo Código expressa o regime de bens na união estável, que se não houver contrato escrito entre as partes prevalecerá o regime da comunhão parcial de bens, deixando a ambos o direito aos bens adquiridos no decorrer da união estável.

A redação do art. 1.726 do Código Civil (BRASIL, 2002) menciona a necessidade do pedido de conversão da união estável em casamento que deve ser direcionado ao juiz do registro civil.

O art. 1.727 (BRASIL, 2002) por sua vez, diferenciou companheiro de concubino, sendo no concubinato as pessoas impedidas de se casarem, bem como os separados de fato. Podendo, porém, constituir uma nova união estável.

Com isso podemos concluir que existem impedimentos em relação à constituição do casamento, bem como da união estável, para Pereira “os separados judicialmente são impedidos legalmente de se casarem e, no entanto, podem constituir uma união estável, até mesmo pelo disposto no art. 1.723 do CC” (2012, p.148).

Como se vê, no Código Civil (BRASIL, 2002), bem como em diversas leis específicas, no contexto da união estável foram alavancados reconhecimentos respaldando direitos e deveres entre os conviventes, ressaltando a importância do afeto e o desimpedimento.

Viu-se no tópico anterior, que a união estável teve seu processo histórico até que a mesma fosse legitimada. Sofreu influências dos fatos sociais, fatos culturais, elaboração e aprovação de leis, analogias e concretizou-se na Constituição Federal de 1988 (BRASIL). As abordagens a seguir direcionar-se-ão à união estável com uma visão ampla, referendando-se que o instituto jurídico vestiu a roupagem de que seus direitos e deveres se equiparam aos direitos do casamento.

A união estável, após vários questionamentos, recentemente, passou a ter considerações pelos legisladores pautando esses, nas edições de leis sobre o tema, mas com maior enfoque na Constituição Federal que passou a reconhecê-la e atribuir tratamento equivalente ao casamento. Ao comparar o casamento com a união estável na seara legislativa, observar-se-á disparidades, vez que inúmeros fatos sociais nos dispositivos legais não traziam tratamentos aos conflitos de interesses (SOUZA, 2008).

Há de se considerar que para constituir uma família o casamento não é exigido, tendo como ápice a relação de sentimento, o companheirismo, o afeto, o amor, que são as bases

necessárias, conforme defendeu o doutrinador Welter no aspecto da entidade familiar e a união estável (WELTER, 2003).

Fato é que, as duas instituições que têm como fundamento a constituição da família, a saber, a união estável e o casamento recebem tratamentos diferenciados pelo Código Civil (BRASIL, 2002), ressaltando-se que a celebração civil é feita pelo juiz de paz, originando o registro (certidão de casamento), enquanto na união estável, se dá por duas pessoas desimpedidas legalmente não exigindo celebração, podendo ocorrer simplesmente sua formalização.

Nesse sentido, a união estável exige a relação monogâmica excluindo da possibilidade quem não se separou, gerando impedimentos matrimoniais (DINIZ, 2010):

Dessa forma Diniz (2010, p. 384) discorre:

Consequentemente, a união estável poderá configurar-se mesmo que: a) um de seus membros ainda seja casado, desde que antes de iniciar o companheirismo estivesse já separado de fato, extrajudicial ou judicialmente, do cônjuge; b) haja causa suspensiva, pois esta apenas tem por escopo evitar a realização de núpcias antes da solução de problemas relativos a paternidade ou o patrimônio familiar, visto que em nada influenciaria na constituição da relação convivencial. Assim sendo, se alguém maior de 60 anos passar a viver em união estável, não sofrerá nenhuma sanção, podendo o regime convivencial ser similar ao da comunhão parcial (CC, art. 1.725).

Em continuidade às abordagens do processo de legitimidade da união estável, a citação doutrinária de alguns legisladores conduz ao vértice de como essa instituição atingiu a categoria de instituto jurídico protegido pelo direito de família e as lacunas existentes foram ab-rogadas pelo Código Civil (BRASIL, 2002), inclusive porque a Lei 8.971/94 (BRASIL, 1994) e a Lei 9.278/96 (BRASIL, 1996) intencionavam disciplinar o tema após a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

Com o surgimento do reconhecimento legal da união estável o casamento civil deixou de ser a única forma de constituição familiar sendo que a legislação impôs várias mudanças que influenciaram e influenciam no relacionamento intrafamiliar; elencando que a relação *more uxorio* deve ser pautada no princípio da publicidade, que seja notória a relação marido e mulher e que esta não se configure apenas entre os envolvidos. (DINIZ, 2010).

Necessário se faz tecer comentários em relação à união estável homoafetiva, que se dá pela formação de casais do mesmo sexo, tendo gerado vários conflitos nos tribunais e por consequência sua legitimidade reconhecida, conforme afirma Marinho (apud MARTINS, 2014, p. 176-177):

Finalmente, no ano de 2011, ao julgar a ADPF 132/RJ e ADI 4.277, o artigo 1.723 do Código Civil passou a ter uma interpretação conforme a Constituição para reconhecer a união estável homoafetiva conferindo-lhe o mesmo tratamento jurídico e munindo os casais homoafetivos das mesmas garantias das quais gozam os casais heteroafetivos. Enfim, a união estável fora reconhecida para todos os fins de direito. Tal decisão como pode se notar da leitura dos votos, pautou-se principalmente em princípios jurídicos. Para fundamentar a interpretação conforme a Constituição do artigo 1.723 do Código Civil princípios como a dignidade humana e autonomia da vontade, e direitos (também positivados sob a forma de princípios) como a liberdade, intimidade e vida privada, dentre outros foram utilizados.

Conforme citado, a união homoafetiva consubstanciou a garantia de direitos e deveres a ambos conviventes, que apesar de questionamentos é legitimada em nossa sociedade podendo ser convertida em casamento, se bem vejamos:

EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL (ADPF). PERDA PARCIAL DE OBJETO. RECEBIMENTO, NA PARTE REMANESCENTE, COMO AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. UNIÃO HOMOAFETIVA E SEU RECONHECIMENTO COMO INSTITUTO JURÍDICO. CONVERGÊNCIA DE OBJETOS ENTRE AÇÕES DE NATUREZA ABSTRATA. JULGAMENTO CONJUNTO. Encampação dos fundamentos da ADPF nº 132-RJ pela ADI nº 4.277-DF, com a finalidade de conferir “interpretação conforme à Constituição” ao art. 1.723 do Código Civil. Atendimento das condições da ação.

O dever jurídico do Estado de proteger a família perante os bens patrimoniais advém de formas legais devendo ser compreendido para tanto, os conceitos que seguem.

Bem entendendo, sucessão é o modo de transmissão e herança é o conjunto de bens direitos e obrigações que são transmitidos aos herdeiros e legatários. “A sucessão *mortis causa* é o modo de transmitir a herança” (WALD, 2002, p. 7).

Em conformidade com o art. 1.784 do Código Civil (BRASIL, 2002), considera-se aberta a sucessão no momento ou presumidamente ocorrendo a morte de alguma pessoa. Emergindo-se então o direito hereditário, ocorrendo daí a troca do falecido por seus sucessores a título universal nas relações jurídicas em que o *de cujos* era figurante. No mesmo sentido, diversos princípios norteiam o direito da sucessão, cabendo ressaltar o princípio da *Saisine* que é um “instituto do Direito das Sucessões, estampado no artigo 1.784 do Código Civil (BRASIL, 2002), consistente em uma ficção jurídica que proporciona aos herdeiros a posse indireta do patrimônio deixado *causa mortis* pelo falecido” (GAZINELLI et al, 2013).

A sucessão pressupõe, então, além da morte, a vocação hereditária, quer dizer a chamada dos sucessores do falecido a quem imediatamente já se deferiu a posse e a propriedade da herança. Nessa categoria de sucessores pode haver aqueles que tenham sido

instituídos testamentariamente pelo autor da herança quando ainda em vida de forma ampla ou restrita e como decorrência do próprio poder que ele tinha para tanto a época da sua declaração de última vontade. Além disso, pode haver aqueles herdeiros que tenham essa qualidade por força da lei ou por disposição legal (HINORAKA, 2011).

Antes de adentrar especificamente no direito da sucessão do companheiro necessário se faz a citação dos deveres que os mesmos devem cumprir em conformidade com aspectos do casamento e união estável estampados no artigo 1.724 do Código Civil (BRASIL, 2002), onde o legislador aborda a questão da lealdade dos companheiros, o respeito e assistência, estando os companheiros obrigados ao respeito e amparo um pelo outro no seio da relação. Compõe também no dever a assistência material, moral e espiritual, sendo parceiros em todos os momentos (DIAS, 2007).

No embate, a posição de Gonçalves embasada na mesma linha de pensamento, além do que mencionado anteriormente pela doutrinadora Dias:

Na união estável, salvo o contrato escrito entre os companheiros aplicam-se as relações patrimoniais no que couber o regime da comunhão parcial de bens. Assim os bens adquiridos a título oneroso na constância da união estável pertencem a ambos os companheiros assim como sua administração (2011, p.187).

Em se tratando da sucessão do companheiro (a), citar-se-á também a sucessão do cônjuge analisando o artigo 1.829 do diploma legal, em análise à redação do supra artigo. Notória é a preferência para receber a herança os descendentes, em concorrência com o cônjuge. Não havendo descendentes, herdarão os ascendentes em concorrência com o cônjuge, herdando este último sozinho apenas na ausência de descendentes e ascendentes. E por fim, não havendo descendentes nem ascendentes ou mesmo cônjuge a herança será partilhada entre os parentes colaterais, até o quarto grau. (GRAZINELLI et al, 2013).

As explanações a seguir se direcionam ao direito sucessório do companheiro regulado pelo artigo 1.790 do Código Civil (BRASIL, 2002):

Dispõe o *caput* do artigo, a limitação ao direito sucessório do companheiro sobrevivente apenas aos bens adquiridos onerosamente na constância da união estável. Assim, exclui-se o direito do companheiro em relação aos bens particulares do falecido, como também a herança e a meação. O companheiro sobrevivente em concorrência com os filhos terá direito a um quinhão correspondente à do filho, conforme o que determina a lei.

Aplicando os incisos I e II do art. 1.790 do Código Civil (BRASIL, 2002), cabe ao companheiro o mesmo percentual recebido pelos descendentes, sendo esses comuns do casal.

Mas, se concorrer com os descendentes só do autor da herança caberá ao cônjuge a metade do que pertencer a cada um dos herdeiros.

Reportando a sucessão do companheiro em concorrência com outros parentes sucessíveis há de se dizer que não havendo descendentes, o companheiro concorrerá com os ascendentes e com os colaterais até o quarto grau, tendo este direito a uma quota parte de 1/3(um terço), de acordo com inciso III do art. 1.790 do Código Civil (BRASIL, 2002). Na concorrência com os descendentes do “*de cujos*” receberá a metade na parte que pertencer a cada um. Na ocorrência de não ter parentes este deterá a herança na totalidade (PEREIRA, 2012). Nota-se, porém, que o Código Civil (BRASIL, 2002) ao tutelar a sucessão dos companheiros, aviltou o *status* do companheiro sobrevivente em relação ao cônjuge, diferenciando o regime de sucessão na herança. Alude-se que este tratamento viola preceitos constitucionais, vez que suprimiu os princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana.

É notório que as normas jurídicas não tratam o companheiro sobrevivente como herdeiro necessário comparando com o que ocorre com o cônjuge supérstite (art. 1.845 Código Civil de 2002). Embora o companheiro supérstite concorra com ascendentes e descendentes conforme ocorre nos dias atuais e não mais seja titular do direito real de habitação, ademais concorrendo com parentes sucessíveis, digamos, colaterais até quarto grau, terá este “direito a uma cota do patrimônio do *de cujos*” e não tão somente ao “usufruto de parte dos bens, deste” (WALD, 2002).

Finalmente, a redação do inciso IV, colaciona que, não havendo concorrência com parentes sucessíveis, o companheiro gozará de total direito da herança (TARTUCE; SIMÃO, 2010).

Considerando que o Código Civil (BRASIL, 2002) elegeu o regime da comunhão parcial de bens, tanto para a união estável quanto para o casamento, as mesmas regras patrimoniais adotadas no casamento, deverão ser estendidas à união estável, considerando como exceção contrato escrito de forma diversa (RESSEL, 2007).

Neste diapasão pode-se concluir que mesmo concorrendo o companheiro supérstite com ascendentes e descendentes como ocorre nos dias atuais, o companheiro não é tratado pelo direito como herdeiro necessário conforme ocorre com o cônjuge. Não sendo mais o titular de um direito real de habitação, ele concorre com os demais parentes sucessivos, tendo direito a uma quota do patrimônio do *de cujus* e não mais restringindo o usufruto de partes dos bens deste.

4 A FAMIGERADA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA SUCESSÃO DO COMPANHEIRO EM CONCORRÊNCIA COM OS COLATERAIS

Os ordenamentos jurídicos que possuem uma Constituição rígida são maneados pelo princípio da supremacia constitucional sobre as demais leis, podemos assegurar que a Constituição é o ápice do sistema jurídico, e, como consequência natural, todas as situações jurídicas devem lhe guardar respeito.

Alguns doutrinadores defendem a tese de que o disposto no artigo 1.790 do Código Civil (BRASIL, 2002) é constitucional na sua integralidade, enquanto outros defendem serem inconstitucionais apenas os incisos III e IV, e, de outro lado, encontram-se aqueles que coroam de total inconstitucionalidade todos dos incisos.

Como se pode observar, a sucessão do companheiro encontra bastante divergência e enquanto o Superior Tribunal Federal não pacifica o entendimento jurisprudencial, os legisladores debulham seus próprios pareceres e entendimentos.

Antes do advento da Lei 10.406/02 (BRASIL, 2002), a sucessão do companheiro era regida por leis específicas, a saber, a Lei 8.971/94 (BRASIL, 1994) e a Lei 9.278/96 (BRASIL, 1996).

Vejamos o que diz o artigo 2º da Lei 8.971/94:

Art. 2º - As pessoas referidas no artigo anterior participarão da sucessão do (a) nas seguintes condições:

[...]

III- Na falta de descendentes e ascendentes, o (a) companheiro (a) sobrevivente terá direito à totalidade da herança (BRASIL, 1994).

O referido artigo hoje encontra mais amparo jurídico em nosso ordenamento, considerando sua revogação através da Lei Civil de 2002. É mister o entendimento do legislador ao disciplinar sobre determinado assunto, pois a literalidade do inciso III se faz constar no artigo 1.790 da legislação vigente:

Art. 1790 – A companheira ou o companheiro participará da sucessão do outro, quanto aos bens adquiridos onerosamente na vigência da união estável, nas condições seguintes:

I- Se concorrer com os filhos comuns, terá direito a uma quota equivalente à que por lei for atribuída ao filho;

II- Se concorrer com descendentes só do autor da herança, tocar-lhe-á a metade do que couber a cada um daqueles;

III- **Se concorrer com outros parentes sucessíveis, terá direito a um terço da herança;**

IV- **Não havendo parentes sucessíveis, terá direito à totalidade da herança (grifos nossos).**

A referência que o texto faz menção é aos ascendentes e aos colaterais, ao passo que se não houver ascendentes serão chamados à sucessão os colaterais.

Por oportuno, é relevante a observância do regime de comunhão e suas particularidades concernentes ao casamento e a união estável¹, pois é notória a disparidade da lei com o texto constitucional, uma vez que expressa:

Art. 226 – A família, base da sociedade, tem especial proteção do Estado.
§ 3º Para efeito da proteção do Estado, é reconhecida a união estável entre o homem e a mulher como entidade familiar, de devendo a lei facilitar sua conversão em casamento.

O que se pode entender é que a Constituição estendeu o conceito de casamento à união estável, equiparando os dois institutos. Nesse entendimento, traz-se à luz o texto do artigo 1.829 do Código Civil de 2002 que diz:

Art. 1829 – A sucessão legítima defere-se na ordem seguinte:
I – aos descendentes, em concorrência com o cônjuge sobrevivente, salvo se casado este com o falecido no regime da comunhão universal, ou no da separação obrigatória de bens (art. 1640, parágrafo único), ou se, no regime da comunhão parcial, o autor da herança não houver deixado bens particulares;
II- aos ascendentes, em concorrência com o cônjuge;
III- ao cônjuge sobrevivente;
IV- aos colaterais.

E ainda é de inteira relevância o disposto no artigo 1.838 do mesmo diploma legal que diz que “em falta de descendentes e ascendentes, será deferida a sucessão por inteiro ao cônjuge sobrevivente” (BRASIL 2002).

Cumprido salientar, que o disposto nos incisos do artigo 1.790 do Código Civil (BRASIL, 2002) confronta sobremaneira a Constituição Federal no que tange a sucessão do companheiro em face de sucessão do cônjuge expressa no artigo 1.829 ainda do mesmo diploma legal, pois os trata-los de forma diferenciada, sagram de total inconstitucionalidade o principio da dignidade da pessoa humana.

No entendimento de Denieglson da Rosa Ismael, o legislador ao preconizar os artigos adrede mencionados atribui desvalorização à pessoa do companheiro, pois:

¹ No casamento fica facultada aos cônjuges a escolha do regime a ser adotado na partilha de bens, exceto por presunção de incapacidade aos septuagenários, ou seja, aqueles que gozam da idade de 70 anos, no qual o regime obrigatório é o de separação total dos bens. Por sua vez ao efetivar a união estável, o companheiro ou companheira independentemente da idade não gozam de tal prerrogativa, exceto se estipulado em contrato por escrito o regime, pois os bens adquiridos onerosamente no decurso da união serão direitos patrimoniais de ambos, e consequentemente caso se dissolva os mesmos serão partilhados em partes iguais. Este contrato chamado de escritura pública, a qual registra o acordo deve ter conformidade com o projeto n. 2.684 art. 4º reconhecendo a boa-fé perante terceiros. São exclusos da partilha os bens de herança, legado ao companheiro (DINIZ, 2010).

Inferioriza aquele que dividiu e compartilhou uma vida em comum com o *de cujus*, coloca numa esfera abaixo aquele que participou e contribuiu para a aquisição do patrimônio em comum. Valorizou o legislador ordinário, de forma errônea e equivocada, um grupo de pessoas “outros parentes sucessíveis” que, em muitos casos, nem ao menos têm convivência com o autor da herança, uma vez que as próprias ligações familiares se tornam mais raras numa sociedade tão ocupada como a presenciada nos tempos atuais (ISMAEL, 2008).

Neste diapasão, a (in) constitucionalidade do art. 1.790 do Código Civil (BRASIL, 2002) tem sido embate no cotidiano das relações conjugais referente aos bens deixados pelo “*de cujos*” companheiro, chegando até os tribunais.

4.1 DO POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS INFERIORES

Vários posicionamentos têm sido controversos em relação à matéria. Vejamos alguns entendimentos jurisprudenciais do Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. INVENTÁRIO. SUCESSÃO ABERTA APÓS A VIGÊNCIA DO NOVO CÓDIGO CIVIL. DIREITO SUCESSÓRIO DE COMPANHEIRO EM CONCURSO COM IRMÃOS DO OBITUADO. INTELIGÊNCIA DO ART. 1790, III DA NOVEL LEGISLAÇÃO. DIREITO A UM TERÇO DA HERANÇA. INOCORRÊNCIA DE INCONSTITUCIONALIDADE. NÃO HÁ CHOQUE ENTRE O CÓDIGO E A CONSTITUIÇÃO. (...) AS DISPOSIÇÕES DO CÓDIGO CIVIL SOBRE TAIS QUESTÕES PODEM SER CONSIDERADAS INJUSTAS, MAS NÃO CONTÊM EIVA DE INCONSTITUCIONALIDADE. RECONHECIMENTO DOS COLATERAIS COMO HERDEIROS DO DE CUJUS. PROVIMENTO DO RECURSO (Agravado de Instrumento n. 2003.002.14421, 18ª Câmara Cível, relator: Desembargador Marcus Faver).

O posicionamento do Tribunal é no sentido de considerar a inócrrência de inconstitucionalidade, se posicionando no sentido de que inexistem controvérsias da Constituição frente à lei geral e leis específicas e, portanto, reconhece os colaterais como herdeiros do *de cujus*.

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO. DIREITO DE FAMÍLIA E DAS SUCESSÕES. DIREITO DA COMPANHEIRA NA SUCESSÃO DO EX-COMPANHEIRO. APLICAÇÃO DO ART. 1790, III DO CÓDIGO CIVIL DE 2002. EXISTÊNCIA DE PARENTES SUCESSÍVEIS, QUAIS SEJAM, OS COLATERAIS. ARGÜIÇÃO INCIDENTAL DE INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 1790, SOB O ARGUMENTO DE TRATAMENTO DESIGUAL ENTRE CÔNJUGE E COMPANHEIRO. IMPROCEDÊNCIA. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL APENAS DETERMINA QUE A UNIÃO ESTÁVEL SEJA RECONHECIDA COMO ENTIDADE FAMILIAR, MAS O CONCEITO DE CASAMENTO E UNIÃO ESTÁVEL SÃO DISTINTOS. [...] DESPROVIMENTO DO

RECURSO (Agravo de Instrumento n. 2004.002.16474, 8ª Câmara Cível, Relatora: Desembargadora Odete Knnack de Souza).

Na referida jurisprudência, mais uma vez o Tribunal do Estado do Rio de Janeiro se posiciona considerando constitucional o mencionado artigo 1.790, pois entende, assim como a maioria dos tribunais da região sudeste do país, que o conceito de união estável e casamento são distintos, reforçando o posicionamento de Tartuce (2012) que entende se tratar de institutos diversos.

Além dos tribunais cariocas, o Tribunal de Justiça do Distrito Federal pactua do mesmo entendimento:

PROCESSO CIVIL. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO CONVERTIDO EM AGRAVO REGIMENTAL. FUNGIBILIDADE RECURSAL. POSSIBILIDADE. AGRAVO DE INSTRUMENTO MANIFESTAMENTE IMPROCEDENTE. RELATOR. DECISÃO MONOCRÁTICA. NEGATIVA DE SEGUIMENTO. SUCESSÃO. CONCORRÊNCIA COM OS COLATERAIS. ART. 1790, III, DO CC. CONSTITUCIONALIDADE. NÃO EQUIPARAÇÃO DO INSTITUTO DA UNIÃO ESTÁVEL COM O CASAMENTO. REPERCUSSÃO GERAL. SUSPENSÃO. AFASTADA. RECURSO CONHECIDO E IMPROVIDO. DECISÃO MANTIDA
(Agravo de Instrumento: 201500201353821, Relator: ALFEU MACHADO, Data de Julgamento: 02/07/2015, 3ª Turma Cível, Data de Publicação: Publicado no DJE : 10/07/2015 . Pág.: 284)

Extrai-se do texto, que o legislador constituinte apesar de ter reconhecido a união estável entre o homem e a mulher como sendo entidade familiar, não a equiparou ao casamento de modo a atrair a unificação do regime legal acerca do direito sucessório. Com isso, reconhece não incidir a inconstitucionalidade do inciso III do artigo 1.790 do Código Civil de 2002 (BRASIL, 2002).

Por obvio, não podemos deixar de mencionar o entendimento dos tribunais mineiros, vez que o Estado de Minas Gerais tem corroborado com o entendimento da constitucionalidade. Vejamos:

EMENTA: AGRAVO DE INSTRUMENTO – INVENTÁRIO – UNIÃO ESTÁVEL – ART 1.790, INCISO III DO CÓDIGO CIVIL – CONSTITUCIONALIDADE DECLARADA PELO ORGÃO ESPECIAL DESTE TJMG – INALICABILIDADE DO ART 1.829 DO CÓDIGO CIVIL -O tratamento diferenciado entre cônjuge e companheiro encontra guarida na própria Constituição Federal, que distinguiu entre as duas situações jurídicas. “Não é inconstitucional o artigo 1.790, III do Código Civil, que garante ao companheiro sobrevivente, em concurso com outros parentes sucessíveis, o direito a 1/3 da herança dos bens comuns.” (Arg Inconstitucionalidade 1.0512.06.032213-2/002, Rel. Des.(a) Paulo César Dias, CORTE SUPERIOR, julgamento em 09/11/2011, publicação da súmula em 01/02/2012) - Recurso não provido.

Os Tribunais dos Estados de MG, RS, RJ e SP se comungam em relação ao incidente de inconstitucionalidade, entendendo que o art. 1790 do Código Civil (BRASIL, 2002) é constitucional e que, portanto, inexistente tratamento diferenciado entre os institutos do casamento e união estável.

Em controvérsia, o entendimento da Corte paranaense em relação ao texto do artigo acima citado, é de que, além de infringir o disposto na Constituição Federal, afronta os princípios da dignidade humana e da isonomia, devendo ser considerada regra retrógrada inaplicável e inconstitucional do ponto de vista jurídico e social. Assim entendeu o Tribunal de Justiça do Paraná:

INCIDENTE DE INCONSTITUCIONALIDADE. SUCESSÃO DA COMPANHEIRA. ART. 1.790, III, DO CÓDIGO CIVIL. INQUINADA AFRONTA AO ART. 226, § 3º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, QUE CONFERE TRATAMENTO PARITÁRIO AO INSTITUTO DA UNIÃO ESTÁVEL EM RELAÇÃO AO CASAMENTO. NECESSIDADE DE MANIFESTAÇÃO DO COLENDO ÓRGÃO ESPECIAL. IMPOSSIBILIDADE DE LEI INFRACONSTITUCIONAL DISCIPLINAR DE FORMA DIVERSA O DIREITO SUCESSÓRIO DO CÔNJUGE E DO COMPANHEIRO. OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE. ELEVAÇÃO DA UNIÃO ESTÁVEL AO STATUS DE ENTIDADE FAMILIAR. INCONSTITUCIONALIDADE RECONHECIDA. CONHECIMENTO DO INCIDENTE, DECLARADO PROCEDENTE (TJPR, Órgão Especial, Rel. Des. Sérgio Arenhart. Incidente de Decl. De Inconstitucionalidade nº 536.589-9/01, julg. 04.12.09. DJ 03.08.2010).

A corte Superior deste Tribunal de Justiça zelou por reconhecer inconstitucional o artigo em comento e uma afronta ao estatuído na Constituição Federal em seu artigo 226 § 3º, pois afronta ao princípio da igualdade material, uma vez que a Constituição conferiu tratamento similar aos dois institutos.

No embate, a posição de Zeno Veloso (2010 p. 159), embasada na Constituição, afirma o autor que uma interpretação diversa entraria em controvérsia com os próprios fundamentos constitucionais, visto que o propósito é apenas auxiliar o modelo familiar denominado união estável.

O entendimento do Tribunal de Justiça de Santa Catarina vem sendo predominante no quesito de igualdade do tratamento entre cônjuge e companheiro em relação à vocação hereditária no modelo familiar denominada de união estável:

AÇÃO OBJETIVANDO A DECLARAÇÃO DE NULIDADE DA PARTILHA DEFLAGRADA PELOS COLATERAIS DO AUTOR DA HERANÇA EM DETRIMENTO À COMPANHEIRA. SENTENÇA QUE DETERMINOU COM ABSOLUTO DESACERTO A INCIDÊNCIA DO ART. 1.790, INCISO III, DO CÓDIGO CIVIL, JULGANDO PROCEDENTE A LIDE. EQUÍVOCO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO

ART. 1.829, INCISO III, E ART. 1.838, AMBOS DO CÓDIGO CIVIL, A FIM DE VEDAR A DISTINÇÃO ENTRE CÔNJUGE E COMPANHEIRA SOBREVIVENTES PARA FINS SUCESSÓRIOS. INTELIGÊNCIA, ADEMAIS, DO ART. 226, § 3º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Com a promulgação da Constituição de 1.988 e a elevação da união estável à condição de entidade familiar para conferir-lhe maior proteção do Estado, pode-se falar que a família é gênero, de que são espécies o casamento e a união estável. A distinção aos direitos sucessórios dos companheiros - inciso III do art. 1.790 do Código Civil - viola o princípio constitucional da igualdade, uma vez que confere tratamento desigual àqueles que, casados ou não, mantiveram relação de afeto e companheirismo durante certo período de tempo, inclusive, contribuindo para o desenvolvimento econômico da entidade familiar. Os tribunais pátrios têm admitido a aplicação do art. 1.829 do Código Civil não somente para a cônjuge, mas também para a companheira, colocando-as em posição de igualdade na sucessão. RECURSO A QUE SE DÁ PROVIMENTO. DECISÃO REFORMADA. (TJ-SC - AC: 227192 SC 2006.022719-2, Relator: Gilberto Gomes de Oliveira, Data de Julgamento: 14/12/2010, Câmara Especial Regional de Chapecó, Data de Publicação: Apelação Cível nº , de Cunha Porã).

Destaca-se a decisão proferida em que, com a promulgação da Constituição Federal de 1988 o instituto da união estável foi elevado à condição de entidade familiar e que a distinção aos direitos sucessórios dos companheiros viola o princípio constitucional da igualdade, isso porque confere tratamento desigual àqueles que, casados ou não, mantiveram relação de afeto e companheirismo durante um determinado período de tempo, inclusive, contribuindo para o desenvolvimento econômico da entidade familiar.

Para concluir, coaduna nestes termos o julgado por maioria do TJSE:

Constitucional e Civil - Incidente de Inconstitucionalidade - União Estável - Direito Sucessório do Companheiro - Art. 1.790 do Código Civil de 2002 - Ofensa aos Princípios da Isonomia e da Dignidade da Pessoa Humana - Art. 226, 3º da CF/1988 - Equiparação entre Companheiro e Cônjuge - Violação - Inconstitucionalidade Declarada. I - A questão relativa à sucessão na união estável e a consequente distribuição dos bens deixados pelo companheiro falecido, conforme previsão do art. 1.790 do Código Civil de 2002, reclama a análise da inconstitucionalidade do referido dispositivo legal, pois este, ao dispor sobre o direito sucessório da companheira sobrevivente, ignorou a equiparação da união estável ao casamento prevista no art. 226, 3º da CF, configurando ofensa aos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade humana; II - Incidente conhecido, para declarar a inconstitucionalidade do art. 1.790 do Código Civil de 2002 (TJ-SE - IIN: 2010114780 SE, Relator: DESA. MARILZA MAYNARD SALGADO DE CARVALHO, Data de Julgamento: 30/03/2011, TRIBUNAL PLENO).

Por fim, o Tribunal de Justiça do Estado de Sergipe reconhece que a distinção entre esses institutos configura ofensa aos princípios constitucionais da isonomia e da dignidade humana, prezando por reconhecer a inconstitucionalidade do artigo 1790 (BRASIL, 2002).

Neste entendimento, “(...) o cônjuge e o companheiro não podem receber na lei tratamento diverso em matéria de direitos sucessórios” (COELHO, 2012, p. 288). Portanto os

preceitos normativos de lei ordinária não podem discriminar nenhum deles, ou seja, não pode a lei tratar de forma discriminatória a qualquer deles, como vantagem negada a um ou a outro.

4.2 DO POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS SUPERIORES (STJ) E (STF)

Importa salientar que a matéria é objeto de apreciação pelos tribunais superiores, sendo, portanto, carente de posicionamento do Supremo Tribunal Federal que, por sua vez, ao proferir o Recurso Extraordinário 878.694 (BRASIL, 2015) o relator proferiu em sede de decisão unânime reconhecimento à existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada:

DIREITO DAS SUCESSÕES. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. DISPOSITIVOS DO CÓDIGO CIVIL QUE PREVEEM DIREITOS DISTINTOS AO CÔNJUGE E AO COMPANHEIRO. ATRIBUIÇÃO DE REPERCUSSÃO GERAL. 1. Possui caráter constitucional a controvérsia acerca da validade do art. 1.790 do Código Civil, que prevê aos companheiros direitos sucessórios distintos daqueles outorgados ao cônjuge pelo art. 1.829 do mesmo Código. 2. Questão de relevância social e jurídica que ultrapassa os interesses subjetivos da causa. 3. Repercussão geral reconhecida.

O STF entende que o debate acerca da validade de dispositivos que preveem direitos sucessórios distintos ao companheiro e ao cônjuge, possui natureza constitucional, principalmente à luz do princípio da isonomia, e que o debate apresenta repercussão geral, especialmente do ponto de vista social e jurídico. Além do mais, a discussão é passível de repetição em inúmeros feitos e reconhece que deve se impor o julgamento por corte maior com o objetivo de orientar a atuação do judiciário em casos semelhantes, manifestando-se no sentido de reconhecer o caráter constitucional e a repercussão geral do tema ora em comento.

Coaduna com o posicionamento da inconstitucionalidade dos incisos III e IV do artigo 1.790 do Código Civil (BRASIL 2002), o Superior Tribunal de Justiça, haja vista que preenche os requisitos legais e regimentais, entendendo por sobrestar o incidente de inconstitucionalidade dos incisos, III e IV, do art. 1790, Código Civil (BRASIL, 2002), diante do intenso debate doutrinário e jurisprudencial sobre a matéria tratada:

INCIDENTE DE ARGUIÇÃO DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 1.790, INCISOS III E IV DO CÓDIGO CIVIL DE 2002. UNIÃO ESTÁVEL. SUCESSÃO DOCOMPANHEIRO. CONCORRÊNCIA COM PARENTES SUCESSÍVEIS. (STJ - AI no REsp: 1135354 PB 2009/0160051-5, Relator: Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, Data de Julgamento: 24/05/2011, T4 - QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJe 02/06/2011)

Enfim, seja por via direta ou indireta, a discussão sobre a (in) constitucionalidade das disposições referentes à sucessão na união estável ainda é muito discutida, apesar da previsão constitucional de equiparação das instituições casamento e união estável.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Constituição Federal qualifica a família como sendo a base da sociedade e, ao Estado atribui a competência de protegê-la. Na seara da tutela jurisdicional, consagram-se os princípios que têm norteado decisões nos conflitos familiares, numerosos nos tribunais.

Na história da família, onde não se evidenciava uma sociedade organizada formalmente, predominava a supremacia paterna e a relação extraconjugal que era tida como criminosa. Tendo em vista a ocorrência de mudanças constantes em todo o mundo, as leis que aqui vigoram devem ajustar-se aos fatos e contextos atuais.

Nessa esfera o artigo 226, §3º, da Constituição Federal, prevê a possibilidade da conversão da união estável em casamento, sendo necessário para realização do feito o requerimento dos conviventes, ressaltando que o instituto da união estável não deve ser inferiorizado ao do casamento, concedendo privilégios aos cônjuges e desfavorecendo os companheiros, em relação ao direito das sucessões.

Ademais, considerar-se-á um notório retrocesso social, vez que as legislações dos anos de 1994 e 1996 referentes ao assunto em tela, concedeu a paridade aos cônjuges e companheiros na esfera sucessória, sendo que em alguns direitos, os companheiros foram mais beneficiados em relação aos cônjuges, e, como a lei civilista posterior retrocedeu a lei anterior, concedendo menos vantagens, ocorreu o desrespeito constitucional da vedação ao retrocesso social.

Cabível é mencionar, que conquistas de direitos também se afloraram, alavancando-se em relação aos valores afetivos, reconhecimento de parentes por laços consanguíneos, os diversos tipos de família e o respeito à dignidade da pessoa humana, num prisma de convivência, publicidade e estabilidade, dispensando-se a formalidade do casamento para aquisição de direitos e deveres.

Na guisa de igualdade de direitos que impregnam nossa Carta Magna de 1988, como suprema aos demais atos normativos, é inadmissível que uma lei infraconstitucional, confronte norma como a descrita no artigo 1.790 do Código Civil (BRASIL, 2002), frente ao artigo 226, §3º da Lei Maior (BRASIL, 1988), emergindo-se a desigualdade jurídica na relação matrimonial *versus* união estável.

Como o presente trabalho objetiva analisar a (in) constitucionalidade do artigo 1.790 do Código Civil (BRASIL, 2002), salientamos que, felizmente, a matéria versando sobre a inconstitucionalidade do mencionado artigo, tem sido reconhecida pelos Tribunais Inferiores, chegando à Repercussão Geral no Recurso Extraordinário 878.694 (BRASIL, 2015), Minas

Gerais, que têm aplicado a decisão com justiça, corrigindo o vício de inconstitucionalidade, considerando além dos aspectos legais, o princípio da constitucionalidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **LEI nº 3.071**, de 1º de janeiro de 1916. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071.htm. Acesso em: 13 set.2015

_____. **CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso: 12 set. 2015

_____. **Lei nº 8.009**, de 29 de março de 1990. Dispõe sobre a impenhorabilidade do bem de família. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8009.htm. Acesso em: 28 setembro 2015.

_____. **Lei nº 8.408**, de 13 de fevereiro de 1992. Dá nova redação aos dispositivos da Lei nº 6.515, de 26 de dezembro de 1977. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8408.htm> Acesso em: 28 setembro 2015.

_____. **Lei nº 8.971**, de 29 de dezembro de 1994. Regula o direito dos companheiros a alimentos e à sucessão. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8971.htm > Acesso em: 28 maio 2015.

_____. **Lei nº 9.278**, de 10 de maio de 1996. Regula o § 3º do art. 226 da Constituição Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19278.htm>. Acesso em: 28 maio 2015

_____. **LEI nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm#art2045. Acesso em: 13 set.2015.

_____. **Súmula 380, STF**. Comprovada a existência de sociedade de fato entre os concubinos, é cabível a sua dissolução judicial, com a partilha do patrimônio adquirido pelo esforço comum. Pub.: 22 abril 2009. Disponível em:<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_a_301_400>. Acesso em: 20 out 2015

_____. STF - **ADPF: 132 RJ**. Relator: Min. AYRES BRITTO, Data de Julgamento: 05/05/2011, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-198 DIVULG 13-10-2011 PUBLIC 14-10-2011 EMENT VOL-02607-01. Disponível em: <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20627227/arguicao-de-descumprimento-de-preceito-fundamental-adpf-132-rj-stf>. Acesso: 23 mar 2016.

_____. **Emenda Constitucional nº 66**, de 13 de julho de 2010. Dá nova redação ao § 6º do art. 226 da Constituição Federal, que dispõe sobre a dissolubilidade do casamento civil pelo divórcio, suprimindo o requisito de prévia separação judicial por mais de 1 (um) ano ou de comprovada separação de fato por mais de 2 (dois) anos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc/emc66.htm >. Acesso em: 12 set. 2015.

_____. STF - **ADI: 4277 DF**. Relator: Min. AYRES BRITTO, Data de Julgamento: 05/05/2011, Tribunal Pleno, Data de Publicação: DJe-198 DIVULG 13-10-2011 PUBLIC 14-10-2011 EMENT VOL-02607-03. Disponível em: <http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20627236/acao-direta-de-inconstitucionalidade-adi-4277-df-stf> . Acesso: 23 mar 2016.

_____. STF - **REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO (409) 878.694** Origem:AC – 10439091037481001. Processo do dia 19 maio 2015. Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. Proced.: Minas Gerais. Relator: Min. Roberto Barroso. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/29938935/processo-n-878694-do-stf>. Acesso: 23 fev 2016

DIAS, Maria Berenice. **Manual de Direito das Famílias**. 4 ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Direito de família. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

FACHIN, Rosana Amara Girardi. **Em busca da família do novo milênio** – uma reflexão crítica sobre as origens históricas e as perspectivas do Direito de Família brasileiro contemporâneo. São Paulo: Renovar, 2001.

FURTADO, Demétrio Tadeu de Sousa. **Direito sucessório na união estável: Novo posicionamento jurisprudencial brasileiro**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 60, dez 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=5380>. Acesso em 10 out 2015.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito de família**. 15. ed., São Paulo: Saraiva, 2011. Coleção sinopses jurídicas; v. 2.

_____. **Direito civil brasileiro**, volume 6: direito de família. 8. ed. rev. e atual. — São Paulo: Saraiva, 2011.

GRAZINELLI *et al.* **Direitos sucessórios e a inconstitucionalidade do artigo 1790 do código civil**. *Águia Acadêmica: Revista Científica dos discentes da FENORD/ Fundação Educacional Nordeste Mineiro*. v. 1 (2013). - Teófilo Otoni: FENORD, 2013.

HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes. **Morrer e Suceder: Passado e Presente na Transmissão Sucessória Concorrente**. 1ª ed. revista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

MARINHO, Sergio Augusto Lima. **Diálogo de Fontes como Meio de Realização de Direitos Fundamentais: O caso do reconhecimento da união homoafetiva no direito brasileiro**. In: MARTINS, Fernando Rodrigues (Org.). **Direito em Diálogo de Fontes**. São Paulo: Dplacido, 2014. Cap. 9. p. 176-177.

MELO, André Luis Alves de. **União estável: doutrina e prática extrajudicial e judicial**. São Paulo: Booksale, 2000.

OLIVEIRA, José Lopes de. **Curso de direito civil- direito de família**. 3º ed. Sugestões Literárias. São Paulo. 1980.

PEREIRA, Rodrigo da Cunha. **Concubinato e União Estável**. 7º ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

_____. **Concubinato e União Estável**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

REALE, Miguel. **As Entidades Familiares**. 2003. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/artigos/entfam.htm>>. Acesso em: 22 maio 2016.

RESSEL, Sandra. **Os direitos dos companheiros na união estável**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, n. 45, set 2007. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2304>. Acesso em: 29 set. 2015

SOUZA, Carlos Eduardo Silva e. **Inconstitucionalidade do art. 1.790 do Código Civil**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 58, out 2008. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=3167>. Acesso em 21 out 2015.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**. 2ª ed. São Paulo: Método, 2012.

TARTUCE, Flávio; SIMÃO, José Fernando. *Direito Civil*. Vol. 6. **Direito das Sucessões**. 3ª ed. São Paulo: GEN/Método, 2010.

VIANA, Marco Aurélio S. **Da união estável**. São Paulo: Saraiva, 2012

WELTER, Belmiro Pedro. **Estatuto da união estável**. 2ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

WALD, Arnold. **O Novo direito de família**. 14ª ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

QUALIDADE DE VIDA COMO FATOR DE INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS I

Douglas Martins Ovídio – Relações Internacionais

Gabriela Alves Sampaio – Administração

Gisele Borges Bessa – Administração

Nathália Penha Maciel – Administração

Vânia Batista Rosa – Administração

Orientadores: Karina Liotti Guimarães Marques

Pereira e Rosário Rogério Pennisi Filho.

RESUMO

O presente artigo objetiva analisar a qualidade de vida no trabalho (QVT), a partir de seus conceitos e métodos, demonstrando o seu grau de influência na manutenção das relações interpessoais dos indivíduos de uma organização. A implantação adequada de um programa de QVT resulta na humanização do trabalho, proporcionando condições para o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo, preservando principalmente o seu bem-estar. Diante de um cenário globalizado e competitivo, as empresas que buscam se destacar no mercado precisam aderir a um novo modelo de Gestão de Recursos Humanos, entendendo que a QVT é o elemento-chave para o sucesso da organização. Portanto, o grande desafio é perceber as pessoas como talentos e não como recursos da organização. Para o desenvolvimento do trabalho fez-se uma revisão da bibliografia disponível em livros, periódicos e sites, possibilitando um melhor entendimento do tema em estudo.

Palavras-chave: Qualidade de vida no trabalho. Satisfação no trabalho. Motivação. Pessoas.

INTRODUÇÃO

Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é um termo relativamente recente e de extrema importância, uma vez que o indivíduo passa grande parte de seu tempo no ambiente de trabalho, sendo que, em alguns casos, o tempo destinado ao trabalho é maior do que o tempo gozado na companhia de familiares e amigos. Além disso, é através do trabalho que o indivíduo tem condições de identificar suas potencialidades, valorizando-se enquanto ser humano produtivo e capaz e, dessa forma, ampliando sua autoestima e auto realização.

Fatores como competitividade, flexibilidade, comprometimento, inovação tecnológica e um mercado de trabalho cada vez exigente, conduzem o indivíduo a buscar por um futuro financeiro e pessoal confortável, afetando a forma como ele desempenha seu papel profissional e suas atividades nas organizações. Diante dos mesmos fatores, as organizações que objetivam manterem-se competitivas no mercado globalizado precisam conectar-se com seus funcionários através da implementação de políticas internas que permitam identificar, aprimorar e reter talentos, com um direcionamento adequado, reconhecendo as potencialidades de seus colaboradores. Neste sentido, entende-se que a QVT está diretamente relacionada ao sentimento que o indivíduo tem em relação ao trabalho, podendo a gestão de recursos humanos da empresa alterar os níveis de satisfação e motivação do indivíduo, afetando sua produtividade. Segundo Nadler e Lawler (1983) apud Rodrigues (1995:75), “QVT é a grande esperança das organizações para atingirem altos níveis de produtividade, sem esquecer a motivação e satisfação do indivíduo”.

Atualmente, existem diversas pesquisas que objetivam aprimorar os conceitos e métodos da QVT, atraindo cada dia mais a atenção dos empresários. As práticas de valorização do potencial humano, agregadas ao elevado grau de envolvimento e comprometimento da alta direção em querer de fato implantar programas de QVT podem levar à valorização adequada do

trabalho e à elevação do nível de motivação/satisfação dos trabalhadores, assim como à participação decisiva de produtividade e competitividade das organizações. De acordo com Bennet (1983) apud Limongi-França et al (2002, p. 301) "a melhora da produtividade não pode ser discutida sem o reconhecimento de que o conceito de produtividade vai além da ideia de uma boa produção ou de eficiência no trabalho. É um conceito que encontra raízes no dinamismo humano por ter uma conexão indispensável com a melhoria da natureza e a qualidade de vida de cada indivíduo no trabalho."

ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

O conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) surgiu em meados da década de 50 quando Eric Trist, psicólogo britânico e teórico organizacional, iniciou um estudo de campo, acompanhado por colaboradores do Instituto Tavistock (1920), instituição sem fins lucrativos especializada em estudos e pesquisas de comportamento de grupo e comportamento organizacional, objetivando compreender a relação trabalho-organização-funcionário. Motivado pelos crescentes conflitos trabalhador-empresa existentes no setor de mineração inglês e seus impactos na produtividade, Eric Trist iniciou os primeiros estudos sócio técnicos buscando descrever e relacionar os aspectos técnicos, organizacionais, sociais e psicológicos do trabalho.

Nos anos 60, graças aos resultados positivos promovidos pela aplicabilidade da abordagem sócio técnica em diversos setores industriais, empresários e sindicatos começaram a considerar a qualidade de vida corporativa como fator de extrema influência no rendimento, saúde, bem estar e eficácia do trabalhador. Em 1970, nos Estados Unidos, o termo QVT tornou-se uma prática pública e possibilitou sua disseminação entre países.

A teoria QVT viu-se abalada pela crise energética (1974) que atingiu simultaneamente todas as grandes potências, especialmente Estados Unidos, Japão e Reino Unido. No entanto, essa teria sido apenas uma pausa, sendo que, em 1980, em um cenário de crise financeira, o Japão surgia com resultados positivos, chamando atenção para o seu modelo de gestão, que

basicamente consistia em valorizar o ser humano como bem mais importante da organização, além de estimular e preservar o trabalho em equipe, evitando o isolamento do indivíduo dentro da organização. Naturalmente, houve também uma completa reestruturação dos processos centrados em automação que, aliados a um esquema de valorização do indivíduo, resultaram no aumento significativo do valor final produzido. Desse modo, surge a teoria japonesa de estilos administrativos que garante um novo olhar para QVT.

Do ponto de vista teórico e prático, pode-se afirmar que a QVT teve grandes contribuições para o seu aprimoramento:

- ELTON MAYO, psicólogo, sociólogo e pesquisador australiano, entre 1923 e 1926, realizou um estudo de campo, conhecido como Experiência *Hawthorne*, que lhe permitiu relacionar diversos fatores sociais ao rendimento dos trabalhadores, demonstrando especialmente como tais fatores influenciavam o comportamento do indivíduo na organização. A Experiência *Hawthorne* futuramente daria origem a Teoria das Relações Humanas;
- ABRAHAM MASLOW, psicólogo americano, em 1943, publicou o artigo *A Theory of Human Motivation* em que elencava as cinco necessidades básicas – necessidades fisiológicas, necessidade de segurança, necessidade sociais, necessidade de estima e, por fim, necessidade de auto realização – e as apresentava como motivadores e direcionadores do comportamento humano;
- KURT LEWIN, psicólogo alemão, em 1946, iniciou os estudos que dariam origem a Teoria da Dinâmica de Grupos em que buscou compreender a estrutura, o poder, a liderança e a comunicação do grupo, demonstrando que a participação e a convivência harmoniosa tendem a aumentar o rendimento do indivíduo.
- DOUGLAS MCGREGOR, economista, psicólogo social especialista em comportamento humano e professor americano, em 1957, publicou o livro *The Human Side of Enterprise* em que apresentava a Teoria X – gestão autoritária – e a Teoria Y – gestão participativa – basicamente dividindo

os indivíduos em dois grupos de comportamento, influenciados por diferentes fatores, dando um direcionamento distinto em cada teoria para a gestão organizacional;

- FREDERICK HEZBERG, psicólogo e professor americano, em 1959, publicou o livro *The Motivation to Work*, em que apresenta a Teoria dos Dois Fatores – fatores higiênicos e fatores motivacionais – capazes de aumentar o interesse e a satisfação do indivíduo no exercício de suas funções.

Atualmente, em países da Europa e da Ásia, o tema já se tornou amplamente difundido. Enquanto no Brasil pode-se dizer que houve uma boa aceitação, porém ainda é discutido o real resultado do processo.

DIFERENTES CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Ao longo dos anos, nota-se uma evolução histórica no conceito e abordagem da QVT, sendo que se destacam seis momentos principais:

- QVT como uma variável que mensura a reação do indivíduo ao trabalho, buscando a qualidade de vida no trabalho para obtenção de melhores resultados;
- QVT é como uma abordagem que centraliza o indivíduo antes do resultado, mesmo que as empresas continuassem a utilizar as percepções colhidas para melhorar o ambiente e gerar mais produtividade;
- QVT é como um método que elenca as abordagens, métodos e técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e torna-lo mais produtivo e satisfatório;
- QVT é como um movimento que se fundamenta na administração participativa e democracia industrial, ou seja, declarações ideológicas sobre a natureza do trabalho e a relação dos indivíduos com as organizações;
- QVT é como o remédio para tudo, ou seja, torna-se o modo de combate a todos os problemas organizacionais, como baixa produtividade, queixas trabalhistas, baixa qualidade e outros.

O futuro da QVT é uma incógnita, pois depende do sucesso das atuais abordagens e projetos. De todo modo, hoje, pode-se dizer que a QVT é a união de diversos fatores – emocionais, físicos, e familiares – que visam proporcionar equilíbrio e bem estar ao ser humano. Contudo, não se pode ignorar o fato de que, por mais legítima que seja a preocupação com a QVT, o objetivo central ainda é alinhar os interesses do indivíduo aos interesses da organização, garantindo a sustentabilidade do negócio e lucratividade do setor.

QUALIDADE DE VIDA NAS EMPRESAS ATUALMENTE

Em 2014, uma pesquisa realizada por uma consultoria internacional especializada em recursos humanos apontou que 86% dos empresários brasileiros se preocupam em perder funcionários qualificados, os chamados talentos das empresas. Para evitar que os trabalhadores deixem o posto por outra proposta, as empresas investem no plano de cargos e carreira. Em entrevista ao G1 (2014), Airton Evangelista, presidente da Takata Brasil, empresa fabricante e fornecedora de *airbags*, conta que iniciou sua carreira na empresa aos 15 anos como estagiário e, após 36 anos, assumiu o cargo de presidente. Segundo Airton, quando o ambiente de trabalho é satisfatório, agradável e gratificante, em que o trabalhador se sente produtivo e reconhecido, não há razões para sair da empresa e buscar alternativas no mercado, mesmo que o salário oferecido seja maior.

Na 5ª edição do CONVIRH – Congresso Virtual de Recursos Humanos – apresentou-se o case do Laboratório Sabin. Marly Vidal, superintendente de Administração e Recursos Humanos da empresa, compartilhou a política de Gestão de Recursos Humanos do Laboratório Sabin em que o RH posiciona-se como um parceiro estratégico da companhia, tornando-se um elo de sinergia entre as partes da empresa. Segundo Marly Vidal, há aspectos importantes que são relacionados diretamente à qualidade de vida no trabalho e exercem impactos diretos no colaborador. Dentre esses, destacam-se: o bem-estar físico do funcionário; a existência de um ambiente harmônico; equilíbrio nas relações familiares, laborais e dentro da comunidade; aspectos espirituais e psicológicos.

A partir dos fatos acima compartilhados, além de muitos outros *cases* de sucesso, é possível perceber que existe atualmente uma crescente preocupação com a QVT, uma vez que os funcionários tornam-se mais produtivos e engajados com as tarefas da organização quando se sentem motivados, envolvidos e reconhecidos. Percebe-se que as empresas que se destacam em performance, realizam grandes investimentos em QVT.

Por outro lado, é natural observar que ainda existem empresas buscando profissionais prontos, que não tem a visão de investir na capacidade intelectual de seus colaboradores e, conseqüentemente, não possuem um plano de carreira, praticando uma baixa retenção de talentos. Tais empresas apresentam para o colaborador um cenário desfavorável e desgastante e, naturalmente, tendem a ter funcionários menos produtivos e engajados e, portanto, um ambiente menos produtivo e harmônico.

Sendo assim, todos os resultados de um negócio são afetados pela satisfação do colaborador com seu emprego, enfatizando a importância de avaliar a necessidade e o grau de investimento necessário para que o ambiente seja produtivo para ambas as partes e que a relação estabelecida seja exclusivamente de ganho. A partir dessas situações, fundamenta-se o conceito de salário emocional que será abordado mais a frente.

O TRABALHO E SUA REPRESENTATIVIDADE PARA O INDIVIDUO

O trabalho está presente na vida do homem desde o início da civilização, quando era necessário caçar o que comer, explorar o desconhecido com o intuito de conseguir sobreviver e, até os dias atuais, quando a trabalho, além de garantir o sustento, pode trazer ao trabalhador realização profissional, o que reafirma a tão famosa expressão: “O trabalho dignifica o homem”.

A relação do homem com o trabalho já passou por muitas mudanças, durante cada período da história, já foi visto de forma muito positiva e muito negativa, porém nunca deixou de fazer parte do dia a dia da humanidade. Segundo a psicóloga organizacional Vanessa Rissi, “a importância do trabalho

na vida do ser humano vai muito além do fato de que, através dele, satisfazemos nossas necessidades básicas. O trabalho, por si só, é revelador da nossa humanidade, uma vez que possibilita ação transformadora sobre a natureza e si mesmo. Além disso, a nossa capacidade inventiva e criadora é exteriorizada através do ofício que realizamos”.

Para obter resultados tão bons com o trabalho, é imprescindível que o colaborador se sinta à vontade, valorizado, engajado com o desenvolvimento das atividades diárias e, principalmente, é necessário gostar do que se faz e isso em grande parte depende da empresa, do ambiente que é disponibilizado, dos incentivos, do reconhecimento e da motivação que a empresa inspira no seu funcionário. Vários estudos voltados para o trabalho se iniciaram no período da revolução industrial, quando os homens competiam com as máquinas com o objetivo de produzir cada vez mais, por exemplo, a teoria da Administração Científica, de Taylor, e a corrente da Teoria da Administração Clássica, que teve Fayol como seu defensor.

A teoria da Administração Clássica tinha como principal vertente o homem e sua qualidade de vida no trabalho, o que era um estudo muito “revolucionário” para a época, que foi marcada pelas relações trabalhistas abusivas, com enormes cargas de trabalho e remunerações extremamente baixas, que se assemelhavam ao trabalho escravo. O desenvolvimento de tal estudo tinha como objetivo compreender a relação da qualidade de vida do colaborador com a sua produtividade e desenvolvimento no seu local de trabalho e, com isso, mostrar a importância dos investimentos em métodos que garantissem bem-estar e qualidade de vida no trabalho.

Qualidade de vida e bem-estar no trabalho é o conjunto de ações de diagnósticos e implementação de melhorias gerenciais, tecnológicas e estruturais, com base na experiência de trabalho do colaborador, visando garantir ao mesmo um espaço com plenas condições de desenvolvimento.

MOTIVAÇÃO ENQUANTO FATOR DE INFLUÊNCIA

A qualidade de vida está muito relacionada com o prazer que o trabalhador sente em desempenhar a sua função, por exemplo, quando uma atividade é desenvolvida com vontade o resultado é muito melhor que por obrigação, quando não existe nenhuma motivação para o desenvolvimento do processo.

A motivação está muito ligada à empresa e como o funcionário se sente em relação a ela. E como um representante da empresa frente ao colaborador, o líder por sua vez desempenha um papel fundamental para inspirá-los, fazer com que estes sintam prazer em desenvolver as suas atividades, se sintam valorizados e parte da empresa.

Uma organização com ambiente aberto a discussões, com o desenvolvimento da técnica de *empowerment*, valores sólidos e bem definidos, estabilidade, torna-se uma opção confiável para o funcionário e isso contribui para que este se sinta valorizado e, desta forma, se inicia uma boa relação em que se desenvolvem profissionais engajados e motivados a “vestir a camisa da empresa”.

REMUNERAÇÃO COMO FATOR MOTIVACIONAL

Os últimos trinta anos têm sido marcados por mudanças significativas no comportamento das organizações especialmente, no que diz respeito à busca pela competitividade organizacional numa perspectiva globalizada, todas estas mudanças geraram instabilidade e insegurança para as organizações. As empresas contemporâneas vivem uma constante necessidade de apresentarem resultados satisfatórios e alcançarem e/ou superarem os objetivos organizacionais. Assim como as instituições privadas, as organizações públicas também vêm sendo pressionadas a apresentarem melhor desempenho e resultados mais efetivos, por isso, os gestores estão tão engajados no processo de motivar seus funcionários, já que as pessoas são importante vetor para que os objetivos organizacionais sejam alcançados.

Estudos revelam que a motivação dos colaboradores é um fator que caminha junto com a produtividade, já que trabalhadores motivados e satisfeitos estarão mais predispostos para o trabalho. No que tange à remuneração, ao longo dos anos muito se discutiu a respeito do salário como fator motivacional. Muitos estudiosos acreditam que o salário não exerce influência motivacional nas pessoas dentro das organizações. Uma das razões para este ceticismo baseia-se no preconceito gerado pela antiga Teoria das Relações Humanas que tanto combateu as limitações do modelo do Homo Economicus difundido pela Teoria da Administração Científica de Taylor. Taylor acreditava que o salário constituía fonte de motivação e que o trabalho seria executado unicamente por recompensas financeiras, portanto, a gestão deveria incentivar a troca salarial em função do aumento da produtividade. O modelo do Homo Economicus foi fortemente combatido pela Teoria das Relações Humanas, na década de 1950, através do estudo realizado por Elton Mayo conhecido como a Experiência de Hawthorne. Como já esclarecido anteriormente, nesta nova concepção, o ser humano passou a ser entendido como um Homem Social, isto é, como um ser social, movido pelas interações com outros indivíduos e motivado por necessidades sociais, psicológicas e expectativas grupais.

Em seus estudos Lawler III encontrou fortes evidências de que o dinheiro é fator de motivação para o trabalho, desempenho e outros comportamentos humanos, como companheirismo e dedicação à organização. Entretanto, apesar de ser fator motivacional, o salário tem encontrado pouca potência motivacional devido a sua incorreta aplicação pela maior parte das organizações. Se os gestores administrassem melhor os cargos, salários e benefícios nas empresas, a remuneração poderia exercer um forte impacto na gestão de pessoas, levando os indivíduos à motivação, à alta produtividade e, conseqüentemente, à convergência dos interesses individuais com os interesses organizacionais.

Um artigo divulgado na Revista de Administração da Faculdade Novo Milênio, em 2013, aborda os resultados de uma pesquisa realizada com profissionais da capital Vitória, no Espírito Santo, a fim de identificar e mensurar a influência que fatores diversos exercem nas relações de trabalho. A

amostra total foi composta por 91 indivíduos, sendo 79 dos participantes do sexo feminino e 12 do sexo masculino. Observou-se que durante a pesquisa, 74 indivíduos estavam empregados e 12 desempregados. Quanto à faixa etária, a idade variou entre 18 e 52 anos, sendo a idade média de 29 anos, com desvio padrão de 7,72. No que tange à escolaridade, identificou-se que 74 dos participantes estão fazendo um curso de nível superior e 17 já concluíram uma graduação. 53 dos indivíduos pesquisados trabalham em empresas de serviços, 33 no comércio e 5 em indústrias. 70 exercem funções administrativas e 21 funções operacionais. A partir dos resultados desta pesquisa, foi possível identificar que o ambiente de trabalho, bem como o relacionamento com os pares exerce grande influência na motivação dos trabalhadores (14,94% cada). Além disso, destaca-se o fato de que o bom relacionamento entre a chefia e seus liderados também tem alta representatividade (11,65%). As respostas relacionadas à remuneração representaram 32,41%, sendo que: 11,65% se sentem motivados pela possibilidade de crescimento profissional; os benefícios sociais concedidos pelas empresas (remuneração indireta) representaram 10,63% dos fatores de motivação; e um bom salário motiva 10,13% dos participantes. O prazer de se sentir útil para o desenvolvimento da sociedade de maneira geral (6,33%) e questões de foro íntimo (6,84%) apresentaram baixa incidência de respostas e a necessidade de trabalhar, item inserido ao longo da pesquisa, não teve incidência significativa de respostas.

Pelas respostas apresentadas, principalmente, pela ausência de um grande destaque entre estes fatores, é possível aferir que a remuneração exerce relativa influência sobre a motivação para o trabalho, porém não sobrepõe nenhum fator, apresentando o conceito de salário emocional, ou seja, o funcionário poderá tomar decisões relativas à manutenção do emprego motivado por fatores que excedem a remuneração e benefícios financeiros oferecidos pela empresa.

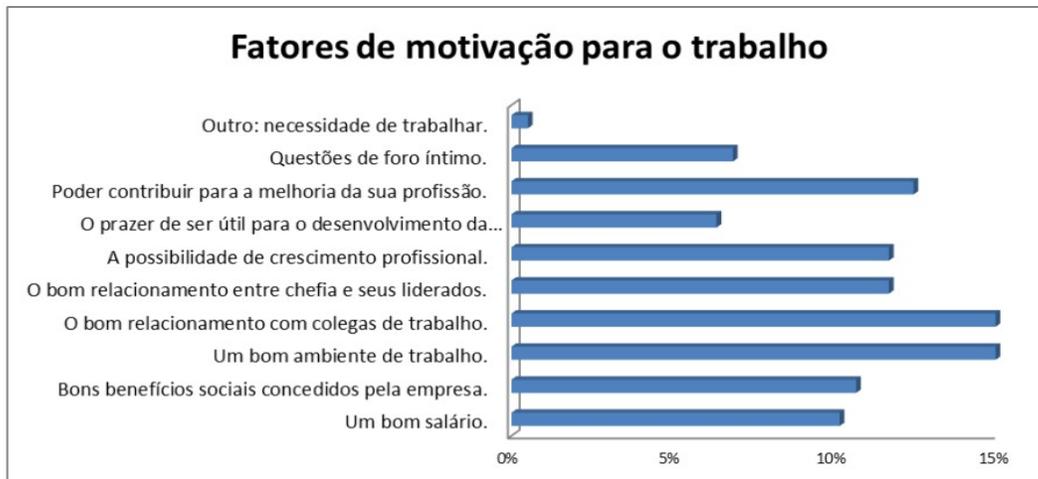


FIGURA 1 – Fatores de motivação para o trabalho

Fonte: Revista de Administração da Faculdade Novo Milênio – Vol.6. nº1, Novembro/2013

Objetivando avaliar o comportamento apresentado na pesquisa divulgada na Revista de Administração da Faculdade Novo Milênio, em 2013, porém com uma amostragem mais atual e situada à cidade de Uberlândia, foi realizada uma pesquisa com a mesma abordagem. A pesquisa foi elaborada pelos autores do presente artigo, em formulário eletrônico e disponibilizada por mídias sociais (Facebook, Whatsapp e e-mail) no período de 02 a 15 de abril de 2017. Contendo um total de dez perguntas abordando questões socioeconômicas e comportamentais, a pesquisa obteve uma amostra total de 120 indivíduos, sendo 83 mulheres e 37 homens, com idade média de 31 anos. Da amostra obtida, identificou-se que 93 indivíduos estão empregados atualmente e 27 estão desempregados ou em transição profissional. Quanto à escolaridade, 65 indivíduos estão cursando nível superior, 31 indivíduos já concluíram o nível superior e os outros 25 possuem apenas o nível médio. A partir dos resultados da pesquisa, foi possível identificar que o principal fator de motivação, bem como manutenção do vínculo empregatício, é o plano de carreira oferecido pelo empregador aliado às ações de desenvolvimento do funcionário (Treinamento, Workshops, Eventos Corporativos e outros), representando respectivamente 37% e 12% das respostas obtidas. Fatores como relacionamento com a liderança e pares, bom clima organizacional e ações de engajamento também tiveram grande representatividade na motivação, correspondendo a 7% cada, totalizando 21% das respostas obtidas. Por fim, os fatores remuneração e benefícios, pertencentes ao mesmo bloco de

perguntas, representaram 30% das respostas obtidas. Sendo assim, foi possível confirmar que o comportamento do profissional permanece influenciado por fatores comportamentais, sendo o salário emocional o principal fator considerado pelo indivíduo na manutenção de sua carreira. Essa percepção reforça a questão abordada quanto à importância da QVT nas ações promovidas pela empresa.

SALÁRIO EMOCIONAL E FATORES MOTIVADORES NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Diante da globalização, as empresas enfrentam constantes mudanças em curto espaço de tempo, exigindo que estas desenvolvam uma macrovisão, a fim de se manter competitivas no mercado. De todas as áreas empresariais que estão em constante mudança, com a gestão de pessoas não seria diferente. Ao longo dos séculos, a área de Recursos Humanos (ARH) passou por três diferentes etapas: RI – Relações Industriais, RH – Recursos Humanos e, atualmente, GRH – Gestão de Recursos Humanos. Cada etapa possuía uma função e visão voltada para os padrões e necessidades da época vivida. Os departamentos de Relações Industriais eram órgãos voltados para parte funcional e burocrática da organização dando ênfase nas regras de forma rígida e inflexível. Na era da industrialização clássica (1900 a 1950), segundo CHIAVENATO (2014, P.37), as pessoas eram consideradas “apêndices das máquinas e meros fornecedores de esforço físicos e musculares”.

Na industrialização neoclássica (1950 a 1990), surgiram os departamentos voltados para recursos humanos (DRH) substituindo o anterior (RI), além das atividades operacionais e burocráticas o DRH desempenhava funções táticas com ênfase na departamentalização por produto ou serviço, visando uma dinâmica de ação mais eficiente. Neste contexto, segundo CHIAVENATO (2014, p.38), as pessoas eram tratadas “como recursos organizacionais que devem ser administrados”.

A partir de 1990, acontece uma revolução com ARH, iniciando a Era da Informação em que o colaborador deixa de ser visto como um problema a ser administrado e passa a ser visto como o bem mais precioso da empresa. O

capital humano torna-se uma solução que oferece vantagem competitiva em um ambiente organizacional mutável e imprevisível. Neste contexto, segundo CHIAVENATO (2014, p.38), as pessoas são tratadas “como seres humanos proativos e inteligentes que devem ser incentivados”. Dessa forma, a Gestão de Pessoas (GP) assume um papel mais flexível, dando liberdade e buscando o bem-estar do colaborador para que, através da motivação e comprometimento, possa ser agregado valor à organização, alcançando seus objetivos e criando vantagens competitivas. Neste contexto, segundo CHIAVENATO (2014, p.38), “as pessoas passam a ser consideradas parceiras ou *stakeholders* da organização e tomam decisões a respeito de suas atividades, cumprem metas e alcançam resultados previamente negociados e servem o cliente no sentido de satisfazer suas necessidades e expectativas”.

No entanto, para acompanhar as exigências da Era da Informação é necessário que haja uma nova postura de forma ampla nos aspectos organizacionais e estruturais assim como os aspectos culturais e comportamentais. Essa nova postura deve atingir também os gestores e executivos para que haja um processo de descentralização de delegações e desenvolvimento de novas competências humanas para lidar com suas equipes (CHIAVENATO, 2014). Sendo assim a GP deve ser entendida, segundo TACHIZAWA ET AL (2001, p.19), como “um processo de gestão descentralizada apoiada nos gestores responsáveis, cada qual em sua área, pela atividade-fim e atividade-meio das organizações”.

MODELO DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE WALTON

A implantação de QVT dentro de uma organização busca o bem-estar de cada funcionário. De acordo com CHIAVENATO (2014, p.420), “qualidade do trabalho elevada conduz a um clima de confiança e respeito mútuo, no qual as pessoas tendem a aumentar as contribuições e elevar as oportunidades de êxito psicológico, enquanto a administração tende a reduzir mecanismos rígidos de controle social”.

No entanto, existem desafios para o alcance da eficácia do programa, pois, cada indivíduo terá suas necessidades baseadas na sua cultura individual e organizacional. Sendo assim, ao desenvolver um programa de QVT, a empresa lidará com vários fatores, sendo eles, de acordo CHIAVENATO (2014, p.420/421), “características individuais (necessidades, valores, expectativas) ou situacionais (estrutura organizacional, tecnologia, sistemas de recompensas, políticas internas)” e como a junção desses fatores atua sobre o funcionário dentro da organização.

Apesar de o termo QVT ser constantemente utilizado para definição de valores humanos e ambientais, ainda se vê organizações que negligenciam tais fatores na busca incessante do aumento da produtividade, crescimento econômico e tecnológico, oferecendo o mínimo de bem-estar ao funcionário, causando insatisfação, queda na produção, alienação, grande rotatividade, dentre outros fatores que impactam negativamente a organização. Por outro lado, a má QVT se dá por fatores que vão além do ambiente organizacional, ocorridos na vida familiar e social. Sendo assim, a empresa deve implantar, monitorar e melhorar a QVT constantemente para contribuir com o desenvolvimento do colaborador e da Instituição.

Dentre vários autores, o modelo de Walton lista oito fatores que afetam a QVT e cada um deles abrange várias dimensões demonstrada no quadro a seguir:

FATORES QVT	DIMENSÕES
1 - Compensação justa e adequada	<ul style="list-style-type: none"> • Renda (salário) adequada ao trabalhador • Equidade interna (compatibilidade interna) • Equidade externa (compatibilidade externa)

2 - Condições de segurança e saúde no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de trabalho • Ambiente físico (seguro e saudável)
3 - Utilização e desenvolvimento de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomia • Significado da tarefa • Identidade da tarefa • Variedade de habilidades • Retroação e retroinformação
4- Oportunidades de crescimento contínuo e segurança	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilidade de carreira • Crescimento profissional • Segurança do emprego
5 - Integrações sociais na organização	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdade de oportunidades • Relacionamentos interpessoais e grupais • Senso comunitário
6 - Garantias constitucionais	<ul style="list-style-type: none"> • Respeito às leis e direitos trabalhista • Privacidade pessoal • Liberdade de expressão • Normas e rotinas claras da organização
7 - Trabalho e espaço total de vida	<ul style="list-style-type: none"> • Papel balanceado do trabalho na vida pessoal

8 - Relevâncias sociais da vida no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Imagem da empresa • Responsabilidade social pelos produtos/serviços • Responsabilidade social pelos empregados
--	--

QUADRO 1 – Modelo de Walton

Fonte: adaptado de CHIAVENATO(2014,p.423)

Através do método de Walton, a organização poderá verificar os níveis de satisfação de seus colaboradores ou adotá-lo para a construção de uma nova cultura organizacional. Para a implementação é necessário a participação de todos os envolvidos dentro da organização, pois se refere ao bem-estar do colaborador e da própria empresa. Dessa forma, o método abrange dimensões organizacionais e sociais da vida do funcionário. Segundo MAXIMIANO (2000, P.498), “a QVT baseia-se em uma visão integral das pessoas, que é o chamado enfoque biopsicossocial. O enfoque biopsicossocial das pessoas origina-se da medicina psicossomática, que propõe a visão integrada, ou holística, do ser humano”, confirmando a importância do bem-estar do trabalhador para a saúde da organização.

CONCLUSÃO

Conforme transcrito no artigo em questão, conclui-se que a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) representa o grau em que os membros da organização são capazes de satisfazer suas necessidades pessoais por meio de suas experiências na organização. De fato, nota-se que, por mais elaborada que seja a sua política interna, a organização não possui domínio sob todos os fatores que influenciam a relação do indivíduo com o trabalho. No entanto, cabe a organização que objetiva manter-se competitiva, ampliar a sua visão sobre o funcionário, passando a enxergá-lo e reconhecê-lo como elemento fundamental ao sucesso corporativo.

De fato, diversos fatores compõem o salário emocional de um funcionário, apresentando um novo cenário corporativo, em que a remuneração e os

benefícios financeiros oferecidos não são mais fator decisivo para manutenção da relação trabalhista. O modelo de QVT de Walton permite identificar e mensurar os pontos chave para atuação da empresa, sendo amplamente utilizado, inclusive por multinacionais que buscam se destacar no mercado e que entendem que o funcionário é um talento e não apenas um recurso. Através da interpretação adequada dos resultados obtidos pelo modelo de Walton, a empresa consegue direcionar sua política interna, oferecendo ao indivíduo um ambiente de trabalho agradável. Empresas que conseguem aplicar adequadamente um plano de QVT tendem a reter melhor seus colaboradores, evitando perdas financeiras e elevando o nível de produtividade.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

[http://g1.globo.com/sao-paulo/sorocaba-jundiai/tem-noticias-](http://g1.globo.com/sao-paulo/sorocaba-jundiai/tem-noticias-2edicao/videos/v/empresas-investem-em-plano-de-carreira-para-nao-perder-funcionarios/3818160/)

[2edicao/videos/v/empresas-investem-em-plano-de-carreira-para-nao-perder-funcionarios/3818160/](http://g1.globo.com/sao-paulo/sorocaba-jundiai/tem-noticias-2edicao/videos/v/empresas-investem-em-plano-de-carreira-para-nao-perder-funcionarios/3818160/)

<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-o-bem-estar-do-colaborador>

<https://br.answers.yahoo.com/question/index?qid=20130410134837AA1f3WV>

<http://onacional.com.br/geral/cidade/37224/0+trabalho+dignifica+o+homem>

<https://www.sbcoaching.com.br/blog/motivacao/influencia-motivacao-organizacoes/>

<http://www.administradores.com.br/artigos/marketing/clima-organizacional-a-influencia-na-motivacao-dos-funcionarios/55880/>

<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/52614580.pdf>

<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-organizacional/a-influencia-do-lider-na-motivacao-de-sua-equipe>

http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/gestao_foco/artigos/ano2013/setembro/qualidade_motivacao.pdf

<http://www.ergonomia.ufpr.br/PB%20qvt%20realiz%20humana.pdf>

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4ª ed. Barueri, SP: Manole, 2014

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. Teoria geral da administração: da escola científica à competitividade na economia globalizada. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Alfredo Melo. Gestão de pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 2 ed. Rio de Janeiro: FGV,2001.

QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: VALORIZANDO OS RECURSOS HUMANOS

Rafael Aguiar Oliveira¹, Jefferson Batista Costa², Rodrigo Soares Batista³, Alexander Sousa⁴

Orientadores: Karina Liotti Guimaraes Marques
Pereira e Rosário Rogério Pennisi Filho.

Resumo

Este artigo expõe a importância da qualidade de vida no trabalho voltada para a valorização e desenvolvimento profissional dos colaboradores da organização, abordando alguns fatores específicos que influenciam diretamente no desempenho dos profissionais, como segurança, ambiente de trabalho, convívio social e a área de recursos humanos. E como esses fatores contribuem para a motivação dos funcionários.

Palavras-Chave: Qualidade de vida no trabalho, Motivação, Segurança.

Abstrat

This article describes the quality of life without work focused on the valorization and professional development of the organization's employees, addressing some specific factors that directly influence the performance of professionals, such as safety, work environment, social interaction and a human resources area. And how these factors contribute to employee motivation.

Key words: Quality of life at work, Motivation, Safety.

1 Introdução

Nos dias atuais está evidente a importância da qualidade de vida no trabalho em um âmbito geral, qualidade no serviço, qualidade no atendimento aos clientes, qualidade nos produtos, e o que queremos evidenciar neste artigo é a importância de alguns fatores que tem impacto direto na produtividade de cada colaborador nos dias atuais, visto que na atual conjuntura econômica do país é natural que as empresas busquem cortar custos, e queremos mostrar que o uso de recursos financeiros voltado aos recursos humanos deve ser visto como investimento, e não custo, e é um fator chave de sucesso para as organizações.

2 Desenvolvimento

2.1 Conceito de qualidade de vida

Para Chiavenato (2010) a qualidade de vida no trabalho envolve vários fatores, como: Satisfação com o trabalho executado, o plano de carreira, o reconhecimento pelos resultados atingidos, a remuneração, os benefícios auferidos, o relacionamento humano dentro da equipe e da organização, o ambiente psicológico e físico de trabalho, a liberdade de aplicar melhorias de acordo com o conhecimento individual do funcionário, responsabilidade de tomar decisões, o engajamento e participação ativa na organização.

Portanto consideramos que a qualidade de vida no trabalho é a junção de diversos fatores que trará equilíbrio e bem-estar humano nos aspectos, emocional, físico e mental.

Na visão de Chiavenato, é necessário analisar todos os aspectos para se obter o grau de satisfação de cada colaborador. Já que não existe um padrão de qualidade de

vida que seja o ideal para todos, tendo em vista que cada indivíduo possui suas necessidades, crenças, cultura etc.

Já Davis (1992), citou em um modelo de Qualidade de Vida no Trabalho que os fatores motivacionais dos colaboradores estão divididos em dois aspectos: Motivação e Manutenção. Segue abaixo:

- **Fatores de Motivação ou Motivacionais:**

- * Realização pessoal profissional;
- * Responsabilidade;
- * Desenvolvimento profissional;
- * Autonomia;
- * Reconhecimento;
- * Conteúdo do cargo;
- * Participação;
- * Criatividade e inovação.

- **Fatores de Manutenção:**

- * Segurança;
- * Status;
- * Relacionamento com colegas;
- * Condições físicas do trabalho;
- * Políticas organizacionais;
- * Relacionamento supervisor/subordinado;
- * Salários e benefícios;
- * Vida pessoal;
- * Comunicação.

2.2 A importância do ambiente físico nas empresas

O ambiente físico e as relações interpessoais devem estar relacionados para que as organizações consigam melhores resultados, principalmente os que são voltados para a inovação. Por este motivo empresas passaram a dar importância no investimento de estruturas que possam facilitar a interação entre funcionários e estimular a criatividade. Temos hoje alguns exemplos de empresas de sucesso que adotam esta medida como Facebook, Google, Samsung, Yahoo, são casos que apostaram em ambientes não convencionais, espaços abertos que favorecem a integração dos funcionários de diferentes personalidades e hierarquias e que neste contexto promove maior satisfação e melhor desempenho dos recursos humanos nos objetivos organizacionais.

2.3 Saúde Mental do Colaborador – Ambiente Psicológico

As pesquisas sobre a relação entre o trabalho e a saúde mental tiveram início nos anos 50 com o estudo de Lê Guillant (1954) e Sivadon (1952,1957) sobre as afecções mentais que poderiam ser ocasionadas pelo trabalho. Em 1980, o psiquiatra francês Christophe Dejours, introduziu uma nova teoria sobre a relação entre trabalho e o sofrimento psíquico. Pesquisas que buscavam encontrar doenças mentais caracterizadas em operários semiqualeificados evidenciaram não doenças mentais clássicas, mas fragilizações que favoreciam o surgimento de doenças do corpo. Além disso, constataram-se comportamentos estranhos, paradoxais e consumo de bebidas alcoólicas (Dejours, 1992). Esse novo modelo teórico passou a ser chamado de "Psicodinâmica do Trabalho", uma vez que pretendia estudar as dinâmicas da relação do sujeito com a organização do trabalho que podem gerar fragilizações mentais. Tal modelo recusa as análises baseadas na previsão de causas de doenças a partir de determinadas ocupações.

As pesquisas mostraram que pressões eram decorrentes da organização do trabalho (divisão das tarefas, repetição, cadência, hierarquia, comando, controle). Para Dejours (1992), as condições de trabalho têm como alvo o corpo, enquanto que a organização do trabalho atinge o funcionamento psíquico.

Assim podemos observar que a organização do trabalho pode apresentar-se como fator de fragilização mental dos indivíduos, o que torna as organizações como parte responsável pela Saúde Mental de seus colaboradores. As organizações já tem ideia que o ambiente organizacional reflete na saúde mental de seus colaboradores e que isso reflete nos resultados e na reputação da empresa.

A constante pressão por resultados tem gerado um efeito prejudicial para a empresa e para o trabalhador, pois acarreta em transtornos psicológicos, que já são considerados a terceira maior causa de afastamentos trabalhistas no país, o que só tende a aumentar em empresas que não enxergam o aspecto humano de seus colaboradores.

Segundo uma reportagem publicada pela revista Época Negócios (12 fevereiro 2017), a depressão já foi taxada como o mal do século e é responsável por milhares de afastamento. Apenas em 2016 foram afastados em razão desse mal 75,3 mil trabalhadores, com direito a recebimento de auxílio-doença.

Eles representaram 37,8% de todas as licenças em 2016 motivadas por transtornos mentais e comportamentais, que incluem não só a depressão, como estresse, ansiedade, transtornos bipolares, esquizofrenia e transtornos mentais relacionados ao consumo de álcool e cocaína. No ano passado, mais de 199 mil pessoas se ausentaram do mercado e receberam benefícios relacionados a estas enfermidades, o que supera o total registrado em 2015, de 170,8 mil.

Devido a isso podemos observar que é importante que as organizações contem com profissionais de psicologia dentro do seu corpo de funcionários. Esse profissional através dos seus conhecimentos pode agir em diversas áreas que envolvam a saúde mental do colaborador, que vão desde o acompanhamento psicológico individual a palestras motivacionais e atividades voltadas à melhora do clima organizacional.

2.4 Segurança no Trabalho

A segurança do trabalho pode ser entendida como a soma de medidas e ações, estas adotadas com objetivo de diminuir os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e assim proteger a integridade do funcionário no ambiente de trabalho.

É um fato que a segurança do trabalho é de extrema importância nas empresas e é preciso ter o apoio do colaborador e mostrar que a organização se preocupa com o seu bem-estar, para tomar decisões que ajudem os funcionários a exercer suas atividades da melhor forma possível. Para isso deve-se estar atento a alguns fatores cruciais como medidas técnicas, educacional, psicológica e médica que ajudam na redução de risco de acidentes de trabalho e também maior qualidade de vida e satisfação dos colaboradores devido as condições oferecidas pela organização.

2.5 Ergonomia

Ergonomia nada mais é que o estudo de toda e qualquer relação entre pessoas e seu ambiente de trabalho procurando a otimização do processo. Assim dentro das empresas, na produção, a todo instante tem circunstâncias que causam desconforto ao trabalhador, essas circunstâncias não precisam estar a possíveis acidentes graves, podem e são qualquer sensação que proporciona algo desagradável ao colaborador durante o exercício de suas tarefas, como posição de sua cadeira, altura de sua mesa, processador de seu computador, entre outros. Essas sensações são consideradas riscos ergonômicos.

Para identificar e mensurar um risco ergonômico, não é tão simples por ser considerado por muitos um assunto subjetivo, mas para isso existe um documento que levanta possíveis pontos para serem analisados. Esse documento tem o nome de Análise Ergonômica do Trabalho – AET. Esse documento tem como finalidade a avaliação e análise dos pontos levantados.

Uma organização com problemas ergonômicos terá seus resultados afetados de forma negativa, ou seja, a organização não irá atingir resultados maiores por causa de certos acontecimentos internos, além de ter um possível relacionamento ruim por conta disso. Do outro lado, a organização sem esses problemas ergonômicos também terá seus resultados afetados porém de uma forma positiva, como um resultado acima do esperado, uma maior produção, comunicação e relações de amizade, etc.

Uma das maneiras já encontradas para melhorar a ergonomia nas empresas é a educação e conscientização de seus colaboradores sobre o assunto por meio de possíveis reuniões, workshops, entre outros. Além disso, é recomendado que se praticasse alongamentos, exercícios, mudanças nas posturas.

2.6 A importância do EPI

O EPI para quem não conhece o termo significa Equipamentos de Proteção Individual, e sua utilização é fundamental para garantir a saúde e proteção dos funcionários, evitando consequências mais graves em casos de acidentes no trabalho, estes equipamentos devem ser fornecidos de forma gratuita pela organização para que o colaborador desempenhe sua função na empresa e para que as atividades se tornem mais seguras e eficientes.

É importante também ressaltar que é obrigação dos supervisores e da empresa garantir que os funcionários façam o uso correto desses equipamentos, por isso deve-se investir em treinamentos e assegurar que o trabalhador esteja consciente da importância dos EPIs.

2.7 A importância das pessoas na organização

As empresas funcionam através dos esforços de seus colaboradores, é por eles que é possível a produção de bens e serviços, que se pode entregar um atendimento de qualidade aos clientes, e dessa forma alcançar sucesso de mercado. É inegável que sem o esforço humano, energia, inteligência, dedicação, criatividade de pessoas, as organizações não existiriam. Pessoas passam grande parte de suas vidas em empresas tentando alcançar objetivos pessoais e individuais. De acordo com Chiavenato o ideal para as organizações é que canalize os esforços das pessoas para que elas atinjam seus objetivos individuais e dessa forma as duas partes saem ganhando.

Hoje em dia o diferencial de uma organização é saber valorizar os seus recursos humanos, buscando formar uma equipe capacitada, motivada, preparada e satisfeita. É necessário que a empresa identifique fatores que contribuam para o crescimento das pessoas de acordo com a sua individualidade, e dessa forma procurar formas de motivar seus funcionários respeitando as diferenças, e proporcionando ações que busquem a melhoria na qualidade de vida no trabalho, para solucionar possíveis problemas e para que desempenhem as suas atividades com excelência.

2.8 Como ter colaboradores motivados

É comum que uma pessoa tenha uma produção superior à de outra pessoa que desempenhe a mesma função. Isso acontece porque uma pessoa está mais motivada que a outra, e por tanto dará mais de si ao desempenhar a função. A motivação é responsável por afetar as atitudes pessoais e comportamentais relevantes para a produtividade.

2.8.1 Fatores motivacionais

De acordo com Chiavenato (2000), o indivíduo está sob o controle dos fatores motivacionais, pois está relacionado aquilo que ele faz e desempenha.

E de acordo com Davis (1992), dentro de cada indivíduo existe uma tendência de desenvolver forças motivacionais mais específicas que dependem do ambiente cultural no qual vive, influenciando diretamente pela maneira como as pessoas percebem seu trabalho e encaram suas vidas. Portanto damos destaque a importância do gestor conhecer bem as necessidades de cada colaborador dentro da organização e levar em conta a força motivacional de cada um.

2.9 A importância do RH na qualidade de vida no trabalho

Quem irá desenvolver e aplicar a qualidade de vida se não o setor e Recurso Humanos?

A resposta muitas das vezes é ninguém. Ninguém pois outros setores não dão a mínima ou acham isso, qualidade de vida, uma bobeira e que o importante é se preocupar na maximização de lucros e coisas relacionadas a essas áreas. Qualquer e toda reclamação que se tem nas empresas passam nas mãos ou ouvidos dos recursos humanos, por isso o único setor que dá devida importância e atenção a qualidade de vida no trabalho é o setor de recursos humanos.

Com as reclamações e fatos abordados pelo mesmo RH, cabe-se a eles o trabalho de buscas sanar todos os pontos que lhe cabem fazer. Sejam eles na comunhão da equipe, na interatividade, no respeito, na segurança, na remuneração, entre outras caberão ao RH.

É claro que a qualidade de vida no trabalho não se resulta apenas na questão de ambiente físico, mas também o ambiente psicológico (convivência, relações, etc.) e ambos afetam drasticamente a organização. De certo modo, os trabalhadores/colaboradores passam em média um terço do dia na organização e em muitos lugares o horário é comercial, ou seja, das 8:00 da manhã até as 18:00 da tarde; assim o desgaste físico e mental é natural ocorrer na equipe.

E para amenizar todos esses desgastes o setor de Recursos Humanos atua para melhorar a situação, podendo ser de diversas formas, de acordo com a política da empresa e dos pedidos de seus colaboradores. Quanto maior o porte da empresa, maior será o possível desgaste, e assim “áreas de escape” serão necessárias para preservar a saúde e bem-estar de todos daquele lugar. Em empresas de grande porte serão necessários espaços maiores, obviamente, como áreas ao ar livre para aqueles colaboradores que fumam, ou até uma sala de jogos. Em empresas menores as áreas para lazer não precisam ter o mesmo que as áreas das empresas de grande porte, tendo um espaço que acomoda as pessoas e que lhe causam sossego/paz já é o mínimo necessário.

Não só para ajudar nas questões levantadas anteriormente, o setor de Recursos Humanos deve olhar atentamente para a questão do uso dos EPIs. A segurança também é um ponto bem importante que afeta a qualidade de vida no trabalho, pois nenhuma pessoa quer trabalhar em uma empresa de construção civil, por exemplo, que não tenha capacete, óculos, luvas, entre outros equipamentos. Dar o mínimo necessário nunca foi e nunca será o bastante para garantir a segurança e qualidade desses colaboradores. Dar o suporte e principalmente orientação aos funcionários é importante, por causa que muitas das vezes tem disponibilizando os EPIs, mas não educou seus colaboradores em usa-los, assim todo o esforço do RH foi em vão.

O dever, o direito, e a função de garantir e dar qualidade de vida no trabalho quase sempre vai ser do setor de Recursos Humanos, seja em áreas físicas, em áreas psicológicas, em segurança, ou em qualquer outra área, o RH sempre deverá buscar melhorar continuamente.

3 Conclusão

Neste artigo fica evidente a importância da qualidade de vida no trabalho que contribui para maior desenvolvimento pessoal do indivíduo, melhoria da vida social e maior satisfação e motivação no trabalho, a consequência destes fatores é a maior produtividade do funcionário.

Também analisamos que a motivação do colaborador com a organização está diretamente atrelada a alguns fatores como condições físicas e psicológicas do trabalho, e também estar em um ambiente seguro. Ressalta-se ainda a importância da área de RH na empresa, na tomada de decisão visto que a satisfação dos funcionários é um ponto crucial para que os maiores patrimônios da empresa, seus colaboradores, tenham possibilidade de exercer suas funções com maior eficácia e principalmente que ambos os lados saiam ganhando, empregados e empregadores.

Referências bibliográficas:

DAVIS, Keith e NEWSTROM, John W. **Comportamento Humano no Trabalho: Uma Abordagem Psicológica**. São Paulo: Pioneira, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas** - 2. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 2004.