

TRILHOS



**REVISTA DA FACULDADE DO SUDESTE GOIANO - FASUGPIRES
DO RIO – GO, VOLUME 12, Nº 1, 2015/1**

FASUG
FACULDADE DO SUDESTE GOIANO - FASUG
Av. Lino Sampaio, 79, Centro, Pires do Rio – GO.
E-mail: fasug@prionet.com.br
Site: www.fasug.edu.br
Telefones: (64) 3461-1891/Fax (64) 3461-3417

ADMINISTRAÇÃO

Diretor Geral	Pedro José Martins de Araújo
Secretária	Fernanda Aparecida Mendonça
Coordenadora Acadêmica e Pedagógica	Matildes José de Oliveira
Coordenador de Pesquisa, Pós-Graduação e Ação Comunitária	Rubson Marques Rodrigues
Coordenador do Curso de Administração	Matildes José de Oliveira
Coordenador do Curso de Ciências Contábeis	Matildes José de Oliveira
Coordenadora do Curso de Direito	Helena Beatriz de Moura Belle

TRILHOS
REVISTA DA FACULDADE DO SUDESTE GOIANO
ISSN (IMPRESSO): 1808 - 1827

CONSELHO EDITORIAL

Presidente	Pedro José Martins de Araújo
Editor-Chefe	Rubson Marques Rodrigues
Editora-Adjunta	Matildes José de Oliveira
Membro	Helena Beatriz de Moura Belle
Membro	Paulo Alberto da Silva Sales

Linha Editorial: A Revista Trilhos está disponível para a publicação de trabalhos cujo objeto de suas reflexões seja as áreas de conhecimento Administração, Ciências Contábeis, Direito e áreas afins, com vistas a promover a verticalização do fenômeno educativo que atravessa os saberes promovidos na FASUG.

Trilhos: - Revista do sudeste Goiano/Faculdade do Sudeste Goiano. v. 12, n. 1 (2015) – Pires do Rio – GO: Gráfica Pires do Rio, 2015 – v. 7, (2015/1)
v.: Il. Color.

Anual
ISSN 1808 – 1827

1Faculdade do Sudeste Goiano – Fasug – Periódicos
CDU 001 (12)

EDITORIAL

É com muito entusiasmo que colocamos à disposição dos leitores o volume 12, números 1 e 2, da Revista TRILHOS, da Faculdade do Sudeste Goiano – FASUG, correspondente ao ano 2015. A nossa alegria é imensa, porque estas duas edições privilegiam a produção científica dos nossos estudantes.

E este contentamento tem razão de ser. Trata-se da socialização de conhecimentos adquiridos pelos nossos estudantes, resultado de pesquisas diligentes em diversas áreas de conhecimento, pois que a Revista Trilhos é de feição multidisciplinar. E neste particular, e dada a relevância destas edições, ficamos orgulhosos dos nossos estudantes, ao tempo em que agradecemos os nossos professores, pois que não mediram esforços em favor da orientação dos estudantes.

O empenho da Equipe Editorial em analisar criteriosamente as produções científicas e literárias publicadas é uma tônica do nosso compromisso de oferecer aos leitores a possibilidade de escalar a difícil e escarpada montanha do saber. Evidentemente, a par desse fato, não descuramos da certeza de que ele é o caminho orientador da credibilidade deste veículo de informação da FASUG.

Por tudo isso, podemos afirmar que, em verdade, a Revista Trilhos caminha de mãos dadas com o compromisso de produzir e disseminar conhecimentos, em consonância com os princípios da Faculdade do Sudeste Goiano, ou seja:

- Incessante busca da educação com qualidade socialmente referenciada;
- Empenho deliberado em suscitar discussões em torno do fenômeno educativo e, simultaneamente, disponibilizar espaço para registro e divulgação de saberes, via Revista Trilhos.

Congratulamos com todos que submeteram seus escritos para que esta edição viesse à luz, cujos textos diversificados representam verdadeiro esforço de reflexão de conhecimentos concernentes com a linha editorial desta revista. Ao ensejo desse regozijo, agradecemos aos colaboradores e renovamos o convite para que continuem disponibilizando aos nossos leitores os seus saberes, por meio de artigos, trabalhos, refutação de ideias, sugestões e outros, por ocasião das futuras publicações da Revista Trilhos. Segurança no trabalho com ferramenta de apoio para prevenção de acidentes.

Conselho Editorial

Sumário

EDITORIAL.....	3
A REVOLUÇÃO DIGITAL E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA OS DIREITOS SOCIAIS	5
Abner Lemuel Rosa de Oliveira Gonçalves Pereira Flávia de Oliveira Fornari	
A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DO PERITO CONTADOR.....	17
Meire Jhanne Pereira Edna Ferreira	
A VISÃO DOS PRIMEIROS VIAJANTES EUROPEUS SOBRE A MULHER GOIANA NO SÉCULO XIX	34
MATEUS, Jeferson Carvalho SILVA, Sílvia Martins de Assis	
A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O SUCESSO EMPRESARIAL.....	45
Hernany Lopes Castro Gabriela Rodrigues Felipe	
O SISTEMA DE COTAS NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA SITUAÇÃO DO AFRODESCENDENTE	60
Pamella Natividade de Oliveira Gloriete Marques Alves Hilário	
SEGURANÇA NO TRABALHO COM FERRAMENTA DE APOIO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES	75
Marcelo Henrique Correa Pimenta Gabriela Rodrigues Felipe	
RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: UM ESTUDO EM EMPRESAS DAS CIDADES DE ITABERÁI E ITAGUARI.....	98
Dionys Cabral dos Santos Lorranny Carmo da Silva Maria Raimunda Pinto Cardozo	
LEGALIZAÇÃO DO TRABALHO INFORMAL ATRAVÉS DA LEI DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL EM SÃO MIGUEL DO PASSA QUATRO-GO.....	113
Mizaína Cunha Barbosa Joviano dos Reis de Oliveira	
REDUÇÃO DA MAIORIDADE PENAL.....	134
Edivaldo dos Santos Silva Carlos dos Santos Silva	
NORMAS EDITORIAIS DA REVISTA TRILHOS.....	135

A REVOLUÇÃO DIGITAL E AS SUAS CONSEQUÊNCIAS PARA OS DIREITOS SOCIAIS

*Abner Lemuel Rosa de Oliveira Gonçalves Pereira¹
Flávia de Oliveira Fornari²*

RESUMO: Este estudo almeja correlacionar a Revolução Digital, ocorrida na segunda metade do século XX, aos movimentos populares deste ano de 2013. Os direitos fundamentais e sociais, a discussão acerca das obrigações prestacionais do Estado na promoção de políticas que consubstanciem os direitos de 2ª dimensão, mormente os direitos sociais – oriundos de normas cuja aplicação nem sempre é imediata – são, desse modo, assuntos apresentados pelo artigo. Ademais, formula-se uma explanação dos movimentos populares já solidificados na história e há nítida busca quanto aos desafios do maquinário de um Estado Democrático de Direito, o qual se constitui no ápice da democracia. Logo, são reveladas bases à conclusão de que os direitos de 4ª dimensão (democracia direta, informação e pluralismo) são exaltados pela Revolução Digital e proporcionam aos direitos de 2ª dimensão um aparato cumulativo destinado à eficácia vertical dos direitos fundamentais.

PALAVRAS-CHAVE: Revolução Digital, Direitos Sociais, Estado Democrático de Direito.

THE DIGITAL REVOLUTION AND ITS IMPLICATIONS FOR SOCIAL RIGHTS

ABSTRACT: This study aims to correlate the Digital Revolution, which occurred in the second half of the twentieth century, to the popular movements of this year 2013. The fundamental and social rights, the discussion about the obligations state in promoting policies to substantiate the rights of the 2nd dimension, especially social rights - derived from rules whose application is not always immediate - are thus matters showed by Article. Moreover, formulates a explanation of the movements already solidified in history and there is clear search on the challenges of the machinery of a democratic state, which constitutes the apex of democracy. Soon, bases are revealed to the conclusion that the rights of the 4th dimension (direct democracy, pluralism and information) are exalted by Digital Revolution and provide rights of 2nd dimension cumulative apparatus for the efficacy vertical of fundamental rights.

KEYWORDS: Digital Revolution, Social Rights, Democratic State.

1. APRESENTAÇÃO

As inovações tecnológicas dos mais diversos escopos, notavelmente, introduzem transformações em nossas vidas através dos processos e produtos multimidiáticos³ e transmidiáticos⁴. Assim, mister se faz o estudo dos impactos da

¹ Graduando em Direito - Faculdade do Sudeste Goiano (FASUG).

² Advogada, professora e mestra em Direito Público.

³ De acordo com Borges (2010), a multimídia (múltiplos meios) começou com a convergência de suportes e de técnicas de comunicação via texto, som e imagem, permitindo apresentar ou recuperar as informações de modo multissensorial.

⁴ Enquanto que a transmídia, segundo Borges (2010), é uma cultura participativa. Engloba narrativas que podem ser comentadas manuseadas ou até remixadas. Existe uma flexibilidade de lidar com conteúdos fragmentados

comunicação (direito difuso, coletivo, de caráter transindividual) sobre a ocorrência de manifestações públicas e busca pelo genuíno Estado Democrático de Direito.

Os elementos do povo são os titulares dos direitos e das garantias fundamentais – consagrados nos arts. 5º ao 17 da Constituição Federal -, enquanto a figura do destinatário concentra-se no Estado, em especial nos seus deveres positivos (prestacionais) ou negativos (absenteístas), garantindo ao indivíduo a tutela de seus direitos, os quais apresentam colossais dimensões/gerações.

Por oportuno, ressalta-se a influência do pensamento liberal-burguês com relação à primeira dimensão; a Revolução Industrial europeia do século XIX, o marxismo e a eclosão da 1ª Grande Guerra (1914-1918) estão no contexto do surgimento dos direitos de 2ª dimensão; o desenvolvimento técnico-científico e a ideia de humanidade e universalidade contidas na terceira dimensão.

Além disso, o mapeamento do genoma humano e a engenharia genética originando a quarta dimensão; e, por fim, o direito à paz, uma dimensão autônoma de acordo com Paulo Bonavides, porquanto aprezo a supremacia da dignidade da pessoa humana.

É notória, em consonância com os parágrafos supra, a perspectiva de que de uma dimensão de direitos abarca, em seu seio, algum tipo de revolução, seja liberal, social, técnico-científica, biotecnológica ou ligada aos direitos da humanidade.

Como consigna Branco (2012) em seu magistério:

Essa distinção entre gerações dos direitos fundamentais é estabelecida apenas com o propósito de situar os diferentes momentos em que esses grupos de direitos surgem como reivindicações acolhidas pela ordem jurídica. Deve-se ter presente, entretanto, que falar em sucessão de gerações não significa dizer que os direitos previstos num momento tenham sido suplantados por aqueles surgidos em instante seguinte. Os direitos de cada geração persistem válidos juntamente com os direitos da nova geração, ainda que o significado de cada um sofra o influxo das concepções jurídicas e sociais prevalentes nos novos momentos. Assim, um antigo direito pode ter o seu sentido adaptado às novidades constitucionais. Entende-se, pois, que tantos direitos a liberdade não guardem, hoje, o mesmo conteúdo que apresentavam antes de surgirem os direitos de segunda geração, com as suas reivindicações de justiça social, e antes que fossem acolhidos os direitos de terceira geração, como o da proteção ao meio ambiente. Basta que se pense em como evoluiu a compreensão do direito à propriedade, desde a Revolução Francesa até a incorporação às preocupações constitucionais de temas sociais e de proteção do meio ambiente. Os novos direitos não podem ser desprezados quando se trata de definir aqueles direitos tradicionais.

Pode ocorrer, ainda, que alguns chamados novos direitos sejam apenas os antigos adaptados às novas exigências do momento. Assim, por exemplo, a garantia contra certas manipulações genéticas muitas vezes traz à baila o clássico direito à vida, confrontado, porém, com os avanços da ciência e da técnica.

A visão dos direitos fundamentais em termos de gerações indica o caráter cumulativo da evolução desses direitos no tempo. Não se deve

deixar de situar todos os direitos num contexto de unidade e indivisibilidade. Cada direito de cada geração interage com os das outras e, nesse processo, dá-se à compreensão.

Destarte, mediante o alicerce alçado neste estudo, infere-se que a Revolução Digital suscita, por meio de suas inovações, transformações na vida de uma sociedade e, conseqüentemente, das comunidades nela inseridas.

Segundo Nicolacci da Costa (2002), o ser humano é capaz de ter acesso a inúmeras transformações, através de relatos dos mais velhos, livros, filmes, viagens, etc., com os modos de vida de épocas e lugares em que uma ou outra tecnologia ainda era desconhecida. Esse tipo de contato com o *antes* de determinada tecnologia torna fácil perceber as transformações por ela geradas no *depois*.

Ou seja, o homem é plenamente capaz de buscar e compreender no ventre histórico – e nem precisa ser historiador – acontecimentos marcantes que mudaram a história de sua vida. Os estudos acerca da Revolução Francesa (1789), por exemplo, fazem do homem um ser mais crítico e analista e, então, conduzem-no à percepção de que o acontecido em séculos volvidos torna-se crucial no atual momento histórico em que se vive.

Desta forma, o homem, cada vez mais, requer o que é seu por direito e se utiliza de ferramentas virtuais, uma vez que as atividades humanas estão se tornando cada vez mais dependentes da internet, e, portanto, suscetíveis às suas vulnerabilidades.

Tais vulnerabilidades ligam-se ao fato de que o homem se expõe sobremaneira através de redes sociais, correndo riscos relacionados tanto aos vírus disseminados quanto às suas informações pessoais. Conseqüentemente, torna-se abertura viável aos exploradores a utilização de informações de alto relevo em contraponto à figura do simples usuário.

Entrementes, nesse contexto, levando-se em conta que, na maioria dos casos, são as redes sociais (twitter, facebook, bate-papos) que ambicionam e provocam o desejo pela concentração de pessoas às ruas, sempre com um objetivo comum, torna-se oportuno um estudo que responda à seguinte questão: “Como a Revolução ou Sublevação Digital – iniciada, de fato, nos acontecimentos da Guerra Fria, de um mundo bi polarizado – influencia a realização de manifestações e a consciência política dos manifestantes?”.

2. REVOLUÇÃO DIGITAL E COMUNICAÇÃO

Aspectos modernos aliados à ideia de evolução tecnológica infirmam o conservadorismo e norteiam os países a um processo de globalização e comunicação rápida, instantânea, imediata, a qualquer tempo, quando se queira. Todos reconhecem que inovações tecnológicas introduzem profundas alterações na vida humana.

O certo é que a tecnologia tem um papel fundamental em processos que instauram mudanças, e, desse modo, tais processos conduzem à crença de que a nossa forma de ver o mundo evolui ao mesmo tempo em que o mundo que nos cerca também é objeto dessa evolução, a partir dos avanços científicos e tecnológicos.

Quem não sabe que, antes de existir a energia elétrica, a família reunia-se ao redor do piano? Quem desconhece que, depois da energia elétrica, o piano foi substituído pelo rádio e, ainda mais recentemente, pela televisão? Quantos de nós, acostumados que estamos às calculadoras de bolso, ainda sabemos fazer contas de cabeça ou na ponta do lápis? (NICOLACI-DA-COSTA, 2002).

Malgrado as novas tecnologias serem de fácil detecção, fortalecendo, destarte, a alteração de hábitos e formas de agir, é bem mais difícil registrar que algumas tecnologias também podem alterar radicalmente nosso modo de ser. No que tange ao ponto de vista da psicologia, essa dificuldade torna-se preocupante em um momento ímpar, como o que estamos vivendo neste início de século XXI, em que as novas Tecnologias da Informação de expandem, penetrando todo o tecido social e transformam o planeta na Aldeia Global preconizada por Marshall McLuhan (NICOLACI-DA-COSTA, 2002).

Corroborando os ensinamentos de Rodriguez e Ferrante (2000, p. 43), voltando um pouco à história da Revolução Científica:

A teoria do conhecimento humano é muito antiga, sendo possível estabelecer a sua origem nas ideias e formas de Platão de 428 a 348 a.C. e do seu mestre, Sócrates, a partir das quais começou a se desencadear o processo evolutivo do conhecimento humano. Com o desenvolvimento do mecanicismo, seguindo a linha de ideias inicialmente desenvolvidas por Platão e Sócrates, já no período de 151 a 127 a.C. Ptolomeu deu início ao desenvolvimento da astronomia. Pouco depois, Aristóteles definiu como paradigma que a Terra era o centro do Universo. Somente um século e meio depois de Aristóteles, no período de 1473 a 1543 – já na idade moderna -, Nicolau Copérnico desenvolve sua teoria, afirmando que o Sol era o centro do Universo.

A utilização do termo “ciência” constitui, sobretudo, a busca pelo conhecimento. Assim, segue uma tabela explicitando as principais mudanças no final do século XIX e no século XX.

Tabela 1. Algumas invenções fundamentais

ANO	INVENÇÃO
1893	Carro a gasolina por Henry Ford
1895	Raio X pelo físico Wilhelm Conrad Roentgen e Cinema por Auguste e Louis Lumière
1896	Caminhão motorizado por Gottlieb Daimler
1901	Rádio AM pelo italiano Guglielmo Marconi
1912	Rádio FM por Edwin Howard Armstrong
1925	Televisão preto e branco pelo escocês John Logie Baird
1931	Ônibus pelo inglês Walter Hancock
1941	Aero nave a jet por Frank Whittle
1945	Bomba atômica pelo físico Julius Robert Oppenheimer

1955	Televisão a cores por David Sarnoff
1962	Videogame por Steve Russel
1975	Microcomputador pela Intel
1981	Internet
1983	Telefone celular
1997	Lançado no mercado o Bichinho Virtual que simula o ciclo de vida de um animal de estimação

Nota. Fonte: Adaptado de RODRIGUEZ, Martius V.; FERRANTE, Augustin Juan. (2000). *Tecnologia da informação e gestão empresarial* (p. 42-43). Tradução: Washington Luiz Salles e Louise Anne N. Bonitz. Rio de Janeiro: E-Papers.

Contudo, tendo em vista o Direito e os seus institutos, essas questões tecnológicas atrelam-se máxime com relação à aplicabilidade das normas, à sua eficácia, e, pode-se inferir, veementemente, que ensejam alterações no cenário jurídico brasileiro por meio de processos preconizadores de democracia (direta), visto que a Carta Magna brasileira (1988) firma-se em uma democracia semidireta, ou melhor, semi-indireta ou quase indireta, porquanto possui apenas alguns mecanismos que se destinam ao exercício de uma efetiva democracia direta pelos povos (os quais constituem a nação), dentre eles: referendo, plebiscito e iniciativa popular; além da ação popular, tida como remédio constitucional.

Assim, os manifestos vêm ressaltar o que já foi dito, demonstrando, então, a força do povo em um Estado Democrático de Direito – o qual está enaltecido no preâmbulo constitucional e, outrossim, no art. 1º do Texto Supremo.

A tecnologia, a internet em especial, vem a ser um ferrenho instrumento à concretização da vontade dos manifestantes através do exercício de uma democracia direta – relembrando, um pouco, o modelo jus naturalista grego, que até hoje influencia escolas jurídicas, em que a voz do povo é assaz ouvida.

Os mecanismos para o exercício plenamente democrático são, sobretudo, atinentes a mecanismos constitucionais que ensejam a soberania popular, quais sejam, a iniciativa popular, o referendo, o plebiscito e a ação popular, já citados neste trabalho. Além disso, a comunicação torna-se aliada a todo esse mecanismo.

O direito à comunicação é relativamente recente, e as primeiras discussões a esse respeito remontam ao final da década de 1960. Tal conceito ainda não foi incorporado às leis internacionais, porém alguns países já reconhecem o direito de acesso da sociedade civil aos meios de comunicação, como é o caso de Espanha e Portugal. A discussão encontra-se em um estágio incipiente no Brasil. Existe um entendimento minoritário de que o direito de comunicação já está previsto na Constituição Federal de 1988, no seu art. 220, que dispõe sobre a proibição de restrições à manifestação do pensamento e à liberdade de expressão e informação. Na prática, no entanto, muito pouco ou nada se faz, por parte do Estado, para a efetivação desse direito, não obstante os esforços realizados por diversas organizações da sociedade civil (BRITTOS; COLLAR, 2008, p.72).

Tais esforços são os que proporcionam à população a liberdade de entrar em suas redes sociais com fins de protestos e de convocação para os mesmos (através de páginas do facebook e twitter, principalmente). Efetuando-se, nesse caso, a mobilização rumo a um objetivo comum, qual seja, mudanças na estrutura política do Estado, quer seja na busca por maior responsabilidade prestacional do Estado no cumprimento de seus deveres em prol do bem comum, quer seja em movimentos de caráter anticorrupção na esfera política.

Logo, essa Sublevação Digital corrobora na população esse direito intrínseco de agir, de se unir, de se aliar, de buscar o melhor de modo conjunto, de se ater à coletividade, à humanidade, à universalidade, mediante ações coordenadas que visem ao progresso, desconsiderando quaisquer clivagens e, por muitas vezes, não tendo a tecnologia a seu favor (pela questão da acessibilidade, de sua falta), porém, fazendo-a um alicerce ao seu lado.

3. MOVIMENTOS POPULARES E LUTAS SOCIAIS

As manifestações populares por democracia pelo mundo e no Brasil são aspectos indispensáveis a serem enfocados. Destarte, algumas importantes foram: Movimento negro (EUA), apartheid (África do Sul), Panelaço (Argentina, 2001), protestos em Mianmar (2007), protestos contra Ahmadinejad (Irã, 2009), protestos contra o presidente da Geórgia (2007), Camisas Vermelhas (Tailândia, 2010), manifestações contra Bem Ali (Tunísia, 2011), protestos contra Hosni Mubarak (Egito, 2011). Ademais, protestos no Brasil: Revolta da Vacina (1904), Passeata dos 100 mil (1968), Comício das Diretas Já (1984), Impeachment de Collor (1992).

De início, a causa afroamericana (década de 1960) na busca por direitos civis e igualdade para a comunidade afroamericana dos Estados Unidos da América teve como expoente Martin Luther King, líder evangélico na batalha contra o senso comum, e, até hoje, motiva discussões acerca do tema, quais sejam, as cotas em universidades públicas. De acordo com Azevedo (2004, p. 52):

O movimento pelos direitos civis nos Estados Unidos fez da desigualdade negra uma questão nacional. Durante cerca de dez anos desenvolveu-se intensa atividade no sentido da desmontagem do sistema segregacionista vigente no sul do país Além de combater in loco a segregação nos espaços públicos e sua doutrina respectiva – a doutrina do “separado, mas não igual” -, militantes negros e brancos envolveram-se em ações diretas para assegurar o direito de voto ao negro, até então recusado através dos muitos subterfúgios inventados pelos membros racistas dos escritórios de registro eleitoral.

Outro exemplo de ácida segregação racial foi a política do “apartheid”, oficializada em 1948, cuja oposição de Nelson Mandela suscitou efeitos na década de 1990, tendo como marco principal o fim do drástico regime e um Prêmio Nobel da Paz (1993).

No caso da Argentina, o terrível fracasso do projeto neoliberal, a profunda crise econômica, e política caracterizada pelo esgotamento tanto do modelo instalado desde o segundo pós-guerra quanto da democracia representativa, fornecem os elementos que permitem explicar a dinâmica da rebelião e a emergência dos movimentos políticos e sociais (HOPSTEIN, 2007, p. 18).

Já os protestos contra o governo que começaram em Mianmar foram realizados no ciberespaço e também nas ruas. O medo da transparência foi a principal razão da severa repressão digital contra os manifestantes, no outono de 2007. A solidariedade pelos manifestantes foi estimulada por imagens perturbadoras como a de um fotógrafo japonês

morto pelos soldados do governo, o qual continuou fotografando enquanto morria na rua (BENNIS et. al., 2008, p. 141).

Os protestos eleitorais contra o presidente eleito Mahmoud Ahmadinejad no Irã, em 2009, demonstraram a permanência da divisão entre reformistas e tradicionalistas no país e motivaram-se por acusações de fraude eleitoral: antes do pleito presidencial, pesquisas indicavam a possibilidade de um segundo turno entre Ahmadinejad e Mir Hossein Mousav. Todavia, Ahmadinejad sagrou-se vitorioso com 68% dos votos ainda no primeiro turno.

Outro interessante protesto aconteceu na Geórgia, em 2007, também tomado por motivação eleitoral, em consonância com o protesto iraniano. Pois bem, o alvo era o presidente Mikhail Saakashvili, e, as reivindicações dos manifestantes – oriundos de 10 partidos - eram claras: convocação das eleições parlamentares antecipadas, constituição de uma Comissão Eleitoral Central sobre bases paritárias, liberação de todos os presos políticos.

A manifestação pública ocorrida na Tailândia em 2010 foi denominada “Camisas Vermelhas”, porquanto era a cor da camisa dos manifestantes os quais exigiam a renúncia do governo. Os protestos duraram mais de uma semana, parou a cidade e o número de mortos excedeu 30 pessoas.

Na Tunísia, após a revolução e destituição do ex-presidente Bem Ali, depois de 23 anos no poder, o governo interino anunciou eleições, a terem lugar em 24 de julho de 2011, destinadas à eleição dos membros de um conselho de representantes que terá como objetivo rever a Constituição. Uma vez eleito, o Conselho Constitucional poderá nomear um governo ou, em alternativa, pedir ao atual executivo para continuar até às eleições presidenciais ou legislativas (BANCO AFRICANO PARA O DESENVOLVIMENTO et. al., 2011).

No mesmo sentido, os egípcios apregoaram a saída do presidente Hosni Mubarak, há 30 anos no poder. Dessa maneira, o governo bloqueou serviços como internet e telefonia, não obstante, os protestos continuaram pela capital egípcia, Cairo. Após a revolução contra o regime de Mubarak, a população foi às ruas no primeiro referendo constitucional. Os eleitores, então, aprovaram as reformas constitucionais.

No Brasil, uma campanha de vacinação obrigatória (1904), autoritária, forçada, e, também, uma crise econômica e reforma urbana a qual retirou a população pobre do centro da cidade ocasionaram manifestações populares nas ruas da cidade do Rio de Janeiro. Claramente, o povo mostrou a sua força, uma vez que a lei da vacinação obrigatória fora revogada pelo presidente Rodrigues Alves.

E os Cem Mil – manifestação popular de protesto contra a ditadura militar no Brasil, ocorrida em 26 de junho de 1968 -, a princípio, foi uma grande manifestação, com ampla participação, porque foram mais artistas, mais pessoas de destaque, mais secundaristas e, sobretudo, mais gente da classe média. E os pais foram. Foi uma manifestação em que os pais compareceram (DA-RIN, 2007, p. 182).

Com relação ao Comício das Diretas Já:

Governo de Figueiredo, crepúsculo do regime militar, movimento das Diretas Já. Incipiente em 1983, pega fogo de janeiro a abril de 1984. Presença e participação populares recordes da história do país. Cansados da ditadura e da crise, tomados por irresistível desejo de mudança, os brasileiros vão à rua pela democracia e pela liberdade.

Com emoção de arrepiar e muita alegria, sem medo algum. Sonham, pedem, desafiam, gritam, riem, choram, aplaudem e vão, cantam e encantam, exigem: “Diretas Já!” e “Quero votar pra presidente!”. Milhares, depois milhões. Vasta massa movida a esperança e sonho mostra quem deveria ser o dono do país. Inunda os espaços públicos em busca de seus direitos (LEONELLI; OLIVEIRA, 2004, p. 25).

Pois bem, o acontecimento decisivo para que a sociedade se revoltasse contra o governo de Fernando Collor de Melo, no ano de 1992, foi a denúncia e comprovação de um esquema de corrupção envolvendo o presidente do Brasil. A União Nacional dos Estudantes (UNIE), a União Brasileira dos Estudantes Secundaristas (UBES), DCE's, centros acadêmicos, grêmios livres reuniram-se com a finalidade de “impeachment” do atual presidente. O vice-presidente Itamar Franco assumiu a presidência e terminou o mandato em vigor, após a votação do impeachment de Collor (aprovado por 441 votos favoráveis a 38 contrários).

Portanto, as manifestações populares são a expressão máxima de que os cidadãos podem inundar a esfera política do país para fins de que seus direitos sejam tomados em consideração, e também ensejam o desenvolvimento da democracia através da soberania popular.

Vale consignar que a democracia direta, onde os cidadãos votam e discutem as principais questões referentes à sociedade (na Grécia Antiga havia reuniões democráticas na Ágora, local público), perdeu em muito o seu espaço devido à organização social cada vez mais complexa, ou seja, as sociedades encontram-se numericamente superiores àquelas antigas, tornando-se, destarte, difícil a oitiva de todos, sendo, então, necessário um sistema de democracia indireta, representativa, em que o voto se configura como essencial atividade de representação política do cidadão - muito embora possa haver mecanismos os quais proporcionam a democracia sob o ângulo direto.

4. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS E SOCIAIS

Os direitos fundamentais são consagrados no Título II da Lei Maior de 1988, tendo como subtítulos (capítulos) abarcados os direitos individuais e coletivos (art. 5º), os direitos sociais (arts. 6º ao 11), cujo enfoque é o primordial em nosso estudo, a questão da nacionalidade (arts. 12 e 13), os direitos políticos (arts. 14, 15 e 16) e os partidos políticos (art. 17).

Direitos fundamentais estes que, na sistematização proposta por Alexy (1997), podem ser compreendidos como direitos a algo, liberdades e competências.

Nessa senda, a necessidade de fundamentação dos direitos humanos faz-se crucial, contudo, sendo respeitadas algumas variáveis, quais sejam, a ética, a lógica, a teoria e o pragmatismo (ideias claras).

As normas que sistematizam os direitos sociais possuem caráter programático, isto é, são normas cuja aplicabilidade comporta-se como mediata, reduzida, diferida, porque estabelecem as diretrizes permanentes a serem seguidas pelo Estado, tendo como bases alguns programas constitucionais. A valer, são normas de eficácia relativa complementável, ou simplesmente, limitada.

Desta forma, pode-se dizer que a Constituição brasileira caracteriza-se, quanto à finalidade, como Constituição Dirigente (voltada para o futuro) e Garantia (negativa), pois

se encontra nela uma gama de normas de eficácia limitada, visto que há dependência dos detentores do poder político à consolidação das normas programáticas positivadas via instrumento constitucional, além disso, prevê normas garantidoras de direitos individuais e coletivos.

5. MOVIMENTOS POPULARES DE 2013: PERSPECTIVAS E OBJETIVOS

O estopim para a eclosão de movimentos populares neste ano, de início, foi o aumento das tarifas de transporte público. Outrossim, os protestos iniciais ganharam força em todo o território nacional e a abrangência de temas expostos tornou-se densa: gastos exacerbados com competições internacionais (Copa das Confederações e Copa do Mundo), a corrupção dos políticos, a ineficiência do maquinário estatal ao lidar com os direitos sociais: educação, moradia, trabalho, segurança, dentre outros.

Objetiva-se, porém, por meio destes movimentos impulsionados pela tecnologia, a adoção de medidas prestacionais por parte do Estado no tocante à melhoria administrativa de todo o maquinário que fundamenta a figura do Estado, grosso modo, distribuir melhor as riquezas nacionais, dando suporte a quem realmente (e de direito) necessita.

Uma característica marcante desses movimentos foi o surgimento de grupos que se autointitulam, como é o caso dos “Black Blocs”, os quais apregoam grande questionamento quanto ao sistema vigente e se utilizam de máscaras de gás e roupas pretas para dar corpo e impacto ao que almejam.

Deveras, a celeuma social parece estar apenas começando, visto que os ilustres ministros do Supremo Tribunal Federal, por decisão dividida, aceitaram novo julgamento de partes das denúncias envolvendo o mensalão⁵, o que culminou em grandes rumores e perspectivas de manifestos ainda mais incisivos dos distintos segmentos sociais.

6. ANOMIA E ANATOMIA DO MAQUINÁRIO ESTATAL

O Estado é, por muitos, considerado a apoteose, o verdadeiro ápice, de uma sociedade, porquanto visa à efetivação de objetivos atinentes à sociedade, a qual é um conjunto de comunidades.

Em um escopo sociológico, o Estado é constituído de três elementos primordiais: povo, território e poder político. São materiais os elementos território e povo, e formal, o poder político (soberania).

De acordo com Carvalho (2008), tem-se questionado, todavia, a redução do Estado a seus elementos, considerados, por alguns, como condições de sua existência e não como definidores de sua essência.

No entanto, a anomia, ou melhor, falta de harmonia e desrespeito à ética do maquinário estatal, conduz a sociedade à falência de direitos e garantias que são de responsabilidade prestacional do Estado.

Assim, a análise em conjunto da interrogação inerente ao Princípio da Reserva do Possível e o mínimo existencial é, de fato, uma busca teórica do que o Estado é capaz de fazer e uma ambição prática daquilo que o mesmo faz e fará.

⁵ O mensalão, termo descrito em linhas volvidas, foi um esquema revelado à sociedade, mostrando que os políticos recebiam o dinheiro do povo para os próprios bolsos.

7. DESAFIOS AO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO: SEGURANÇA JURÍDICA E ECONOMIA

O Estado Democrático de Direito é aquele que se amolda na democracia, na participação popular ampla, no poder emanado pelo povo. Além disso, a segurança jurídica em lato sensu diz respeito aos direitos fundamentais, à segurança de que eles sejam cumpridos de modo eficiente.

E, dentro desta linha de raciocínio, então, cumpre-se ressaltar que os recursos financeiros do Estado são limitados, apreendendo-se a necessidade de uma gestão administrativa responsável, que faça valer o Princípio da Reserva de Consistência como também a segurança jurídica a toda a população sob a égide da Constituição⁶.

8. CONCLUSÃO

A busca pela democracia (direta), a consciência da população (em muito influenciada pelos alcances da era digital e a globalização, comunicação e informação instantâneas), os abusos de poder político, a má gestão de recursos financeiros (principalmente os provenientes de tributos pagos pelos cidadãos), enfim, esses temas polêmicos se inter-relacionam de forma simbiótica e foram merecedores deste estudo, dado o relevo à construção da história do século XXI.

Portanto, é necessário inferir que os direitos de 4ª dimensão (democracia direta, informação e pluralismo) são exaltados pela Revolução Digital e proporcionam aos direitos de 2ª dimensão um aparato cumulativo destinado à eficácia vertical dos direitos fundamentais – tema muito estudado pelas Ciências Econômicas, Ciências Políticas, Ciência do Direito, devido ao seu valor imprescindível à vida da população brasileira.

Sabe-se que o Direito é uma ciência cosmológica no sentido de que abarca uma infinidade de temas e estuda a evolução das relações humanas, sempre tendo como vigamestra a lógica deontica, da qual se absorvem as normas que cominam em obrigação, permissão e faculdade no âmbito jurídico. Em consonância com o magistério de Pacheco (2012?) acerca da Ciência do Direito:

Quanto à Ciência do Direito, nos fenômenos humanos, o cientista do direito não se contenta em explicá-los, vai mais longe e procura compreendê-los. Quando assim dispõe o seu espírito investigativo, ou melhor, aplicativo, o cientista interfere intuitivamente no sentido dos fenômenos, pois os valora. Nessa medida, é necessário que haja um método próprio que seja ele mesmo validado pelo referencial axiológico e que lhe dê sentido, validando-o segundo valores individuais, sociais, culturais, ideológicos e históricos.

⁶ O preclaro autor Ferdinand Lassale (1933/2010) indaga um exemplo hipotético, qual seja: um grande incêndio irrompeu e nele queimaram-se todos os arquivos do Estado de maneira que não fosse possível achar um único exemplar das leis do país. Suponhamos isto. O legislador poderia elaborar leis em consonância com o seu modo de pensar? Não, porquanto a essência da Constituição de um país configura-se na soma dos fatores reais de poder que regem um país, isto é, são essa força ativa e eficaz que informa todas as leis e instituições jurídicas da sociedade em apreço, determinando que não possam ser, em substância, a não ser tal como elas são.

Conclui-se, por fim, de modo primoroso, por meio de uma citação a um importante fragmento do relatório do Ministro Ayres Britto, o qual consta da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº. 153, de 29 de abril de 2010 - logo nas fases propedêuticas - elaborado por Adolf Hitler:

A humanidade não é o homem para se dar a virtude do perdão. A humanidade tem o dever de odiar os seus ofensores, odiar seus ofensores, odiar seus ofensores, porque o perdão coletivo é falta de memória e de vergonha. Convite masoquístico à reincidência.

9. REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1997.

AZEVEDO, Célia Maria Marinho de. **Antirracismo e seus paradoxos: reflexões sobre cota racial, raça e racismo**. São Paulo: Annablume, 2004.

BANCO AFRICANO PARA O DESENVOLVIMENTO; CENTRO DE DESENVOLVIMENTO ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICOS; PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO; COMISSÃO ECONÔMICA PARA A ÁFRICA. **Perspectivas econômicas em África: África e os seus parceiros emergentes**. 2011. p. 78. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?id=I9U07D7kVG4C&pg=PA78&dq=manifesta%C3%A7%C3%B5es+contra+ben+ali+tun%C3%ADsia+2011&hl=pt-BR&sa=X&ei=5cL5Ud3oCZPc8wTNqYDYCA&ved=0CDkQ6AEwAg#v=onepage&q=manifesta%C3%A7%C3%B5es%20contra%20ben%20ali%20tun%C3%ADsia%202011&f=false>>. Acesso em: 31/08/2013.

BENNIS, Warren; GOLEMAN, Daniel; O'TOOLE, James; BIEDERMAN, Patricia Ward. **Transparência: como criar uma cultura de valores essenciais nas organizações**. Tradução de Thereza Ferreira Fonseca. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

BORGES, Marlise. **Produtos multi e transmidiáticos: características estéticas, contrapontos e convergências**. 2010. Disponível em: <<http://gostonomia.com.br/rev/2010/12/08/produtos-multi-trans/>>. Acesso em 22/09/2013.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Teoria Geral dos Direitos Fundamentais. In: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

BRASIL. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº. 153. 29/04/2010. 266 f. Disponibilizada pelo Prof. Me. Cláudio Gonçalves Pacheco aos acadêmicos de Direito da Faculdade do Sudeste Goiano (FASUG).

BRITTOS, Valério Cruz; COLLAR, Marcelo Schmitz. Direito à comunicação e democratização no Brasil. In: SARAVIA, Enrique; MARTINS, Paulo Emílio Matos; PIERANTI, Paulo Pena (Orgs.). **Democracia e regulação dos meios de comunicação de massa**. Rio de Janeiro: FGV, 2008. 276 p.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito constitucional**. 14 ed., rev. atual. e ampl. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

DA-RIN, Silvio. **Hércules 56: o sequestro do embaixador americano em 1969**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007.

HOPSTEIN, Graciela. **A Rebelião Argentina:** assembleias de bairro, piqueteros e empresas recuperadas. Rio de Janeiro: E-papers, 2007. 150 p.

LASSALE, Ferdinand. **O que é uma constituição?** Campinas, SP: Servanda Editora, 2010. 48 p.

LEONELLI, Domingos; OLIVEIRA, Dante de. **Diretas Já:** 15 meses que abalaram a ditadura. Rio de Janeiro: Record, 2004.

NICOLACI-DA-COSTA, Ana Maria. **Revoluções tecnológicas e transformações subjetivas.** *Psic.: Teor. e Pesq.* [online]. 2002, vol.18, n.2, pp. 193-202. ISSN 0102-3772. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v18n2/a09v18n2.pdf>>. Acesso em 31/08/2013.

_____. **Quando o velho esconde o novo:** antigas palavras, novos significados. *Psic.: Teor. e Pesq.* [online]. 2009, vol.25, n.1, pp. 109-117. ISSN 0102-3772. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ptp/v25n1/a13v25n1.pdf>>. Acesso em 31/08/2013.

PACHECO, Cláudio Gonçalves. **Conhecimento científico versus conhecimento jurídico.** (2012?). 18 f. Artigo concedido aos estudantes de Direito da Faculdade do Sudeste Goiano (FASUG) pelo Prof. Me. Cláudio Gonçalves Pacheco.

RODRIGUEZ, Martius V.; FERRANTE, Augustin Juan. **Tecnologia da informação e gestão empresarial.** Tradução: Washington Luiz Salles e Louise Anne N. Bonitz. Rio de Janeiro: E-Papers, 2000. 448 p.

A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO DO PERITO CONTADOR

Meire Jhanne Pereira¹
Edna Ferreira²

RESUMO: A perícia contábil é destacada como um dos principais ramos da contabilidade, que visa esclarecer determinadas questões ou fatos com apresentação do laudo, que é elaborado pelo perito contador. Na realidade é uma das atividades desempenhadas pelo contador da mais alta importância e que exige muito conhecimento, tanto da própria contabilidade, quanto de outras ciências afins, além de ser ético em qualquer momento ou circunstância. Quando no exercício da sua função, o contador tem a obrigação de demonstrar todos os empenhos possíveis através da verdade dos fatos, mencionando no laudo pericial todos os resultados que alcançou após a realização do exame, buscando agir sempre com absoluta ética e o máximo de independência possível. Perícia contábil é um instrumento técnico científico de constatação, demonstração ou prova, quanto à veracidade dos fatos ligados ao patrimônio de pessoas e empresas. O objetivo da perícia é responder aos quesitos pertinentes a um processo judicial, elucidando os questionamentos. Este estudo visa focar principalmente o trabalho do perito contador e sua importância na tomada de decisão do juiz em um determinado caso. Na pesquisa serão destacados alguns objetivos como: Analisar o trabalho do perito contador, especificar o trabalho do perito em relação à tomada de decisão do juiz, analisar ainda os passos para elaboração de um laudo pericial, identificar falhas ocasionadas pelo perito. E como objetivo principal a importância do trabalho do perito contador em relação ao laudo pericial na decisão de um processo.

Palavras-chave: Perícia contábil, Perito contador, O trabalho do perito, Laudo pericial.

ABSTRACT: The forensic accounting is highlighted as one of the main branches of accounting, which aims to clarify certain issues or events with presentation of the report, which is prepared by the expert accountant. In reality it is one of the activities performed by the all-important counter and requires much knowledge, both own accounts, and in other related sciences, in addition to being ethical in any time or circumstance. When the exercise of its function, the accountant is required to demonstrate all possible endeavors by true facts, citing the expert report all the results achieved after the exam, seeking always to act with absolute ethics and maximum independence possible. Forensic accounting is a scientific and technical instrument of observation, demonstration or proof, as to the veracity of the facts related to the assets of individuals and companies. The goal is to respond to relevant expert sets to prosecution questions, clarifying the questions. This study aims to focus mainly on the work of the expert accountant and its importance in the decision of the judge in a given case. In the research are highlighted some goals: To analyze the work of an expert accountant, specify the expert's work in relation to decision-making judge also analyze the steps for preparation of an expert report, identify gaps occasioned by the expert. And as main objective the important work of the expert accountant in relation to expert opinion in the decision process.

Keywords: Accounting Expertise, Expert Accountant, The work of the expert, expert Report.

INTRODUÇÃO

A perícia contábil atualmente vem se destacando na área da contabilidade, apesar de muitos autores acreditarem que sua literatura seja um pouco escassa e que suas

¹ Graduanda do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade do Sudeste Goiano – FASUG.
meirejhanne_meirinha@hotmail.com

² Professora da Faculdade do Sudeste Goiano

classificações são feitas de formas diferentes pelos que estudam o tema, a mesma vem sendo utilizada como elemento de prova judicial.

Um conceito aplicado à perícia contábil define-se por Hoog (2012, p. 55) como:

[...] conjunto de procedimentos técnicos e científicos destinados a levar à instância decisórias elementos de prova necessários a subsidiar a justa solução do litígio, mediante laudo pericial contábil, e ou parecer pericial contábil, em conformidade com as normas jurídicas e profissionais, e a legislação específica no que for pertinente.

A Perícia Contábil constitui-se de um conjunto de procedimentos utilizados por um profissional que domina profundamente contabilidade, com o intuito de fornecer informações sobre o patrimônio de entidades físicas ou jurídicas.

O procedimento da perícia contábil é utilizado em várias situações presentes nas empresas, porém para que a mesma funcione corretamente deve existir a figura do perito contador. O perito contador deve ser pessoa confiável e de aceitação incontestável.

Quando um profissional é nomeado pelo juiz para desempenhar o papel de perito judicial, deve elaborar um planejamento e determinar o objetivo a ser esclarecido, utilizando as técnicas científicas e as habilidades técnicas exigidas pela Justiça.

Para a execução dos trabalhos periciais (laudo pericial contábil ou parecer pericial contábil), o perito-contador e o perito-assistente utilizam duas grandes ferramentas: a experiência profissional e o conhecimento de normas jurídicas, profissionais e de legislação atinentes à matéria periciada.

Em muitas situações não há a necessidade da perícia elaborada no campo judicial, pois as partes envolvidas podem solicitar a interveniência de profissional contábil, com habilidade para esclarecer a disputa, através da arbitragem, uma forma simplificada da perícia contábil.

O objetivo geral da pesquisa é analisar o trabalho do perito contador e mostrar sua importância de modo geral, nas soluções de controvérsias. O perito é encarregado de exercer a perícia mediante exames, análises e investigações a fim de mostrar a verdade dos fatos trazida pelas partes por meio da prova contábil documental.

Este trabalho justifica-se pela importância do tema para contadores e acadêmicos desta área profissional, pois o contador deve fazer parte de um mundo novo, pesquisando, atualizando-se e sendo competente e ético para com seus clientes na sociedade.

E para nortear a pesquisa serão utilizados autores como: Antônio Lopes de Sá (2007), Martinho Mauricio Gomes de Ornelas (2003), Antônio de Deus Farias Magalhães (2006), Valder Luiz Palombo Alberto (2002) e Wilson Alberto Zappa Hoog (2004).

A importância do trabalho do perito contador é um tema que estará sempre na atualidade, pois o papel do perito contador na perícia contábil é fundamental para a tomada de decisão do juiz num determinado caso.

Este estudo tem como propósito mostrar a importância do trabalho do perito contador na elaboração do laudo pericial, utilizando-se de dados para solucionar conflitos entre as partes. Sendo assim, o trabalho consiste em estudo bibliográfico, realizado principalmente por meio de materiais já elaborados, tais como: livros, revistas e artigos de internet buscando referências para dar mais conteúdo e foco no tema proposto.

ASPECTOS RELEVANTES AO TRABALHO DO PERITO CONTADOR

Será abordada uma fundamentação teórica desta pesquisa. Um breve histórico da contabilidade; o surgimento da perícia contábil; seus aspectos históricos; seu conceito; a evolução da perícia no Brasil; e os tipos de perícia, sendo estas de quatro tipos: perícia judicial, perícia extrajudicial, perícia sem judicial e perícia arbitral; os aspectos relevantes à função pericial e à figura do perito contador e do perito contador assistente, além disso, serão destacadas as questões éticas que envolvem o desempenho de tais agentes, considerando a importância de atitudes éticas para qualquer profissional, como também para o perito, profissional este que deverá resguardar as informações com as quais terá contato. Também será abordado o laudo pericial; seu conceito; e seus tipos, sendo estes de cinco tipos: laudo pericial, laudo de louvação, laudo arbitral, relatório de vistoria e parecer pericial;

1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS

A contabilidade surgiu com a necessidade de preencher as limitações da memória humana de acordo com um processo de classificação e registro que lhe deixasse recordar com facilidade as variações sucessivas de determinadas grandezas, para que em qualquer momento pudesse saber sua dimensão. Assim sendo, na medida em que a contabilidade pode facultar a qualquer momento o conhecimento da situação da empresa e o andamento dos seus negócios, progressivamente ela se transforma numa grande fonte de informações.

A Contabilidade cada dia mais vem se evoluindo em função de diversos estudos que permitem o surgimento de novas e melhores formas de controlar o patrimônio através de um sistema de informações que possibilitam a tomada de iniciativas mais racionais com a finalidade de garantir a continuidade e o sucesso de muitas organizações.

As manifestações sobre a verdade dos fatos encontradas por meios contábeis são muito antigas, e elas já apareciam entre os sumérios, babilônios; com o aprimoramento do saber, a técnica de examinar para fazer avaliação de eventos transformou-se ao longo do tempo em uma tecnologia ajustada a grandes progressos.

Alberto (2002, p.46):

Definido que o objeto da ciência contábil é o patrimônio, já podemos, logicamente, intervir que a perícia contábil será de natureza contábil sempre que recair sobre elementos objetos, constitutivos, prospectivos ou externos, do patrimônio de quaisquer entidades, sejam elas fiscais ou jurídicas formalizadas ou não, estatais ou privadas.

Segundo a comparação de Alberto (2000) não se pode afirmar que a perícia contábil surgiu juntamente com os primórdios da civilização, assim como se supõe em relação à Contabilidade. Porém, a necessidade da verificação sobre a verdade dos fatos, também, vem desde muitos anos.

Almeida (1990 apud ALBERTO, 2000, p. 21) relata que

[...] vamos encontrar vestígios de perícia registrados e documentados na civilização do Egito antigo, e, do mesmo modo, na Grécia antiga, com o início da sistematização dos conhecimentos jurídicos, observando-se, à época, a utilização de especialistas em determinados campos para proceder à verificação e ao exame de determinadas matérias.

No Brasil a perícia contábil surgiu com maior intensidade no início do século XX, com a publicação de alguns trabalhos. O mais lembrado foi classificado por inúmeros autores da época como uma obra histórica, foi o trabalho de João Luiz dos Santos, *Perícia em Contabilidade Comercial*, editado no Rio de Janeiro pelo *Jornal do Brasil*, no ano de 1921.

O Código de Processo civil (CPC) de 1939 já estabelecia vagas regras sobre perícia, somente com o Decreto Lei nº 9.295/46, que se criou o conselho Federal de Contabilidade e foi institucionalizada a Perícia Contábil, no Brasil.

1.2 PERÍCIA CONTÁBIL

A Perícia contábil pode ser definida como um conjunto de procedimentos técnicos e científicos propostos a levar elementos de prova a auxiliar na solução de litígios, mediante laudo pericial contábil em conformidade com as normas profissionais e jurídicas.

Antônio Lopes de Sá (2007, p.14) realça-se que a:

Perícia contábil é a verificação de fatos ligados ao patrimônio individualizado visando oferecer opinião, mediante questão proposta. Para tal opinião realizam-se exames, vistorias, indagações, investigações, avaliações, arbitramentos, em suma todo e qualquer procedimento necessário à opinião.

No parecer de Lopes de Sá (2007), a expressão perícia contábil traz as seguintes ideias básicas:

1. Necessidade de conhecimento de uma opinião verdadeira em matéria ligada ao patrimônio individualizado;
2. Opinião gerada por quem entende de Contabilidade;
3. Indagação confiável que gerou igualmente um parecer sobre o qual se busca decidir ou tomar conhecimento sobre fatos sucedidos, ou por suceder, em relação a fenômenos patrimoniais aziendais.

Ornelas (2003, p.30), expõe que, “a perícia contábil inscreve-se em um dos gêneros de prova pericial, ou seja, é uma das provas técnicas à disposição das pessoas naturais ou jurídicas”.

O Conselho Federal de Contabilidade, por sua vez, define perícia contábil pela Resolução CFC nº 858/99, da seguinte forma (NBC T 13, item 13.1.1):

A perícia contábil constitui o conjunto de procedimentos técnicos e científicos destinados a levar à instância decisória elementos de prova necessários a subsidiar à justa solução do litígio, mediante laudo pericial contábil e/ou parecer pericial contábil, em conformidade com as normas jurídicas e profissionais, e a legislação específica no que for pertinente.

Considerando-se que a contabilidade, como ciência social, tem como elemento principal de estudo o patrimônio, torna-se evidente que a perícia contábil, dentre os diversos gêneros de prova pericial, é destinada exclusivamente para solucionar conflitos entre duas partes envolvidas, sejam elas pessoas físicas ou jurídicas, mediante prova pericial.

Assim sendo a perícia será voltada à contabilidade quando referir-se a exames, vistorias, indagações, avaliações, arbitramento, situações, coisas ou fatos que tenham como objetivo o patrimônio de qualquer pessoa física ou jurídica e que possa servir de grande relevância a sociedade. Portanto o trabalho do perito contábil fica voltado para trazer a verdade de algo que está sendo discutido por partes interessadas, envolvendo valores, auxiliando o juiz na tomada de decisão.

Magalhães, (2006) entende que a perícia reveste-se de alguns aspectos gerais que a caracterizam:

- Surge de um conflito latente e manifesto que se quer esclarecer;
- Constata, prova ou demonstra a veracidade de alguma situação, coisa ou fato;
- Fundamentam-se em requisitos técnicos, científicos, legais, psicológicos, sociais, profissionais; e deve materializar, segundo forma especial, à instância decisória, a transmissão da opinião técnica ou científica sobre a verdade fática, de modo que a verdade jurídica corresponda àquela.

O objetivo da perícia contábil é demonstrar através de análises de documentações a verdade dos fatos, demonstrando transparência nos trabalhos executados.

A perícia por meio de verificações, análises de provas e documentos existe para beneficiar a sociedade num determinado conflito entre duas partes.

Conforme Alberto (2000, p. 51) “o maior objetivo da perícia contábil é a verdade sobre o objeto examinado, é a transferência da verdade contábil para o ordenamento da instância decisória”.

A perícia contábil constitui uma das mais importantes vertentes da Contabilidade, para ter um bom entendimento, é necessário entender seu objeto, o objetivo e a função, ou seja, se temos o objeto, a prova de um ato ou fato, se materializa o laudo pericial, com o objetivo de fornecer a verdade, chegando à solução de conflitos.

A perícia contábil tem por finalidade levar elementos de prova ao juiz, mediante laudo pericial, obtidos através de exames, vistoria e investigações. Tem por objetivo também basear as informações demandadas, aparecendo à verdade dos fatos de forma justa e merecedora de fé, tornando-se elementos de prova para o juiz de direito solucionar as questões propostas.

A perícia contábil nada mais é do que um conjunto de normas em forma de lei que atua como uma peça que ajuda a solucionar litígios para trazer ao ordenamento decisório, judicial ou extrajudicial a verdade cientificamente demonstrada, é a aplicação da ciência

contábil expressa de modo especial para que o direito possa ser plenamente exercido em bases seguras e verdadeiras. É instrumento de cidadania, à medida que auxilia a perfeita compreensão, avaliação e julgamento das interferências que os fatos econômicos têm na vida das pessoas e coletividade.

1.3 OS TIPOS DE PERÍCIA CONTÁBIL

São muitos os casos de ações judiciais que necessitam da perícia contábil. A perícia é específica, como eficácia de prova, juntamente com outros dados que provam como os documentos, a escrita contábil, entre outros, essas provas são na maioria das vezes decisivas nos julgamentos. Aonde se envolvem fatos patrimoniais de empresa, instituições e pessoas, portanto, onde haja à dúvida, a perícia aparece como auxiliar.

Segundo Alberto (2000) a perícia possui espécies distintas, que são identificadas e avaliadas de acordo com a atuação em cada ambiente. Esses locais de atuação que define as características em linhas gerais, e podem ser classificadas como judicial, extrajudicial, sem judicial e arbitral.

1.3.1 Perícia Judicial

A perícia judicial é realizada pelo Poder Judiciário, e tem de servir de prova deixando claro ao juiz assuntos em litígio para que faça jus a seu julgamento. Além disso, a perícia judicial deve ser executada por um profissional habilitado e capacitado nomeado pelo Magistrado. Ela se origina de acordo com a necessidade do juiz em depender do conhecimento especializado ou técnico desse profissional no momento de decidir.

Hoog (2007, p.163) relata que “o perito ilumina os leigos e será nomeado pelo Juiz, constituindo-se no olho tecnológico e científico do Magistrado, a mão longa da justiça, enfim, o apoio científico ao ilustre condutor judicial”.

Ao realizar estas perícias o profissional, deverá ficar atento ao objeto de maneira clara e objetiva, pois em qualquer que for o caso a perícia terá força de prova, logo o perito assume responsabilidades e responderá quer civil, quer criminal.

1.3.2 Perícia Extrajudicial

É aquela concretizada fora do judiciário, de acordo com a vontade das partes. Seu objetivo é comprovar a verdade ou não de um fato em questão, comprovar fraudes, demonstrar interesses das pessoas envolvidas no conflito, desvios, simulação.

De acordo Alberto (2000), a perícia extrajudicial é concretizada fora do Estado Poder, é contratada livremente de acordo com a necessidade e escolha das partes envolvidas e o perito.

1.3.3 Perícia Sem judicial

Alberto (2000), diz que a perícia sem judicial é realizada no meio estatal, mas fora do Poder Judiciário, com a intenção de servir de prova nos ordenamentos institucionais normais. Além disso, ela é executada nos âmbitos parlamentar – nas comissões parlamentares de inquérito, policial – nos inquéritos e administrativo-tributária – nas administrações públicas ou conselhos de contribuintes.

1.3.4 Perícia Arbitral

A perícia arbitral não é determinada pelo juiz, ela é criada pela vontade das partes que escolhem as regras que serão aplicadas, entretanto, é realizada pelo perito.

Pode se dizer que a arbitragem é, portanto, um processo extrajudicial para solução de conflitos, cujo árbitro cumpre uma função parecida à do juiz estatal.

Para Alberto (2002, p.53), perícia arbitral

[...] é aquela perícia realizada no juízo arbitral da instância decisória, criada pela vontade das partes, não sendo classificável em nenhuma das anteriores por suas características especialíssimas de atuar parcialmente como se judicial e extrajudicial.

1.4 CARACTERÍSTICAS DO PROFISSIONAL PERITO

O perito contador é o profissional encarregado de exercer os trabalhos periciais, é ele quem traz a verdade dos fatos, auxiliando no meio judicial ou não na resolução de litígios, além disso, ele exerce um papel muito importante perante a sociedade por meio de verificações, análises de provas e documentos, sendo o perito contador um profissional que deve buscar de forma incessante a verdade diante de qualquer fato.

Para SÁ (2007, p. 21): “O perito precisa ser um profissional habilitado, legal, cultural e intelectualmente, e exercer virtudes morais e éticas com total compromisso com a verdade”.

Na função de perito, o contador deve conservar apropriado estado de competência profissional, mantendo-se sempre atualizado sobre as Normas Brasileiras de Contabilidade, além das técnicas contábeis, principalmente as aplicadas em perícia, além disso, o perito deve manter-se sempre atualizado e comprovar a participação em cursos assim determina o CFC nº 1.243 (2009, p. 5), “O perito, no exercício de suas atividades, deve comprovar a participação em programa de educação continuada, na forma a ser regulamentada pelo Conselho Federal de Contabilidade.” Com isso podemos observar que a profissão exige que o profissional contábil esteja sempre estudando e buscando o conhecimento não podendo ficar para trás, pois o mercado de trabalho do contador é muito amplo e muda de cenário constantemente.

SÁ (2007, p. 22) menciona que “a qualidade do trabalho do perito espelha-se na própria confiança que seu relato e opinião despertam-nos que vão utilizar de sua opinião”.

O perito contador deve sempre manter sigilo sobre qualquer litígio por ele aceito, não passando informações sobre o caso para nenhuma das partes nem para qualquer

outra pessoa, mesmo que ele venha a sair dos trabalhos antes do termino da perícia, mostrar-se-á algum dado da prova pericial só se houver obrigação judicial.

De acordo com Alberto (2002, p. 103),

[...] o perito contador, em obediência ao código de ética profissional do contabilista, deve-se respeitar e assegurar o sigilo do que apurar-se durante a execução de seu trabalho, proibida a sua divulgação, salvo quando houver obrigação legal de fazê-lo. Esse deve perdura depois de entregue o laudo pericial contábil ou o parecer pericial contábil.

Buscando assim um pleno embasamento de informações apuradas que possa esclarecer e convencer qualquer dúvida que venha a surgir exigindo assim um grau de profissionalismo muito grande por parte do perito contador em questão, para que a perícia não fique obscura.

Um profissional como o perito deve possuir algumas qualidades essenciais para exercer sua profissão, Lopes de Sá (1997, p.20) destaca:

- a) Capacidade Legal – deve possuir o título de bacharel em Ciências Contábeis ou equiparação legal e o registro no Conselho regional de Contabilidade;
- b) Capacidade Profissional – se caracteriza pelo conhecimento geral e teórico da contabilidade e conhecimentos afins, conhecimento prático das tecnologias contábeis, experiências em perícias, perspicácia, perseverança, sagacidade, índole criativa e intuitiva;
- c) Capacidade Ética – cabe ao profissional obedecer ao Código de Ética Profissional do Contador, bem como às Normas do Conselho Federal de Contabilidade;
- d) Capacidade Moral – observa as atitudes pessoais do profissional.

A atividade pericial contábil em seu exercício é uma atribuição específica do bacharel em Ciências Contábeis que devidamente estiver registrado no CRC e obter profundos conhecimentos técnico-científicos para o exercício de sua função, segundo Resolução 731/92, que aprova a NBC T 13 – da perícia contábil.

Determinação essa que também está adquirida no artigo 145 do CPC da Lei nº 5.869 de 11 de janeiro de 1973 que preceitua o seguinte:

Art. 145. Quando a prova do fato depender de conhecimento técnico ou científico, o juiz será assistido por perito, segundo o disposto no art. 421.

§ 1º Os peritos serão escolhidos entre profissionais de nível universitário, devidamente inscritos no órgão de classe competente, respeitado o disposto no Capítulo VI, seção VII, deste Código.

§ 2º Os peritos comprovarão sua especialidade na matéria sobre que deverão opinar, mediante certidão do órgão profissional em que estiverem inscritos.

§ 3º Nas localidades onde não houver profissionais qualificados que preencham os requisitos dos parágrafos anteriores, a indicação dos peritos será de livre escolha do juiz.

De acordo com o artigo acima não somente os bacharéis em ciências contábeis podem atuar como perito. Dependendo da necessidade de cada localidade, poderá nomear o juiz a pessoa que tenha preparo legal ou conhecimento técnico cogente para auxiliar na solução do litígio.

A escolha do perito é única e exclusiva do Juiz de Direito Presidente do Processo, que tem absoluta autonomia para escolher perito sempre que achar imprescindível a ajuda de tal profissional que possa auxiliá-lo a julgar o litígio em questão, como prescreve o art. 421 do CPC:

Art. 421. O juiz nomeará o perito, fixando de imediato o prazo para a entrega do laudo.

§ 1º Incumbe às partes, dentro de cinco dias, contados da intimação do despacho de nomeação do perito:

I - indicar o assistente técnico;

II - apresentar quesitos.

Segundo Moraes (2000, p. 109) “a primeira comunicação do perito com os autos ocorre após a nomeação”.

As partes podem também nomear um profissional que tenha conhecimentos teóricos e técnicos exclusivos para ajudar na solução da ação, esse profissional deve ser chamado de assistente técnico.

O assistente técnico é a pessoa de confiança da parte, um profissional qualificado e competente, capaz de solucionar pontos e dúvidas contestadas em discussão nos litígios judiciais e nas perícias extrajudiciais.

Para Hoog (2007, p.82):

[...] os profissionais, denominados assistentes técnicos estão sujeitos às mesmas normas e sanções previstas aos peritos, inclusive podendo o mesmo, a pedido da parte ou do Juízo, ser intimado para prestar esclarecimentos em audiências.

O perito contador assistente para realização dos trabalhos periciais deve seguir as mesmas regras que o perito contador segue. Conforme a Resolução do CFC nº 1.244 (2009, p. 3), “Perito-contador assistente é o contratado e indicado pela parte em perícias contábeis, em processos judiciais e extrajudiciais, inclusiva arbitral.”.

Ainda de acordo com a Resolução do CFC nº 1.244 (2009, p. 4) com relação ao perito contador assistente.

A indicação ou contratação para o exercício da atribuição do perito contador assistente, em processo extrajudicial, devem ser consideradas como distinção e reconhecimento da capacidade e da honorabilidade do contador, devendo este recusar os serviços sempre que reconhecer não estar capacitado a desenvolvê-los, contemplada a utilização de serviços de especialistas de outras áreas, quando parte do objeto do seu trabalho assim o requerer.

A contratação do assistente técnico é necessária quando as partes têm a necessidade de acompanhamento do trabalho que está sendo realizado pelo perito, a fim de detectar lhe equívocos técnicos, omissões e defeituosa apreciação dos documentos ou fatos.

Pode-se dizer então que o perito é o auxiliar do juiz, ajudando-o a esclarecer todas as dúvidas para uma tomada de decisão após a emissão do laudo feita pelo perito, enquanto o assistente técnico é um auxiliar da parte que o contrata.

O Conselho Federal de Contabilidade pela Resolução nº 803, de 10 de outubro de 1996, aprovou o Código de Ética Profissional do Contabilista que, em seu art. 5º descreve os deveres do contador, quando atuar como perito, assistente técnico, árbitro ou auditor, como segue:

Art. 5º. O Contador, quando perito, assistente técnico, auditor ou árbitro, deverá:

I - recusar sua indicação quando reconheça não se achar capacitado em face da especialização requerida;

II - abster-se de interpretações tendenciosas sobre a matéria que constitui objeto de perícia, mantendo absoluta independência moral e técnica na elaboração do respectivo laudo;

III - abster-se de expender argumentos ou dar a conhecer sua convicção pessoal sobre os direitos de quaisquer das partes interessadas, ou da justiça da causa em que estiver servindo, mantendo seu laudo no âmbito técnico e limitado aos quesitos propostos;

IV - considerar com imparcialidade o pensamento exposto em laudo submetido a sua apreciação;

V - mencionar obrigatoriamente fatos que conheça e repute em condições de exercer efeito sobre peças contábeis objeto de seu trabalho, respeitado o disposto no inciso II do art. 2º;

VI - abster-se de dar parecer ou emitir opinião sem estar suficientemente informado e munido de documentos;

VII - assinalar equívocos ou divergências que encontrar no que concerne à aplicação dos Princípios de Contabilidade e Normas Brasileiras de Contabilidade editadas pelo CFC;

VIII - considerar-se impedido para emitir parecer ou elaborar laudos sobre peças contábeis, observando as restrições contidas nas Normas Brasileiras de Contabilidade editadas pelo Conselho Federal de Contabilidade;

IX - atender à Fiscalização dos Conselhos Regionais de Contabilidade e Conselho Federal de Contabilidade no sentido de colocar à disposição desses, sempre que solicitado, papéis de trabalho, relatórios e outros documentos que deram origem e orientaram a execução do seu trabalho.

Não é necessário ao perito somente a responsabilidade intelectual e moral, ele possui também responsabilidades civil e criminal. Segundo o artigo 147 do Código de Processo Civil, caso o perito não cumprir suas obrigações legais, lhe serão aplicadas aprovações penais e civis, além de sanções pelo conselho de classe:

Art. 147. O perito que, por dolo ou culpa, prestar informações inverídicas, responderá pelos prejuízos que causar à parte, ficará inabilitado, por dois anos, a funcionar em outras perícias e incorrerá na sanção que a lei penal estabelecer.

Argumenta Hoog (2005, p.59) que “atualmente, a legislação no Brasil atribui ao perito a responsabilidade pelo pagamento de indenização aos prejuízos que causar por dolo ou culpa, a ser atribuída pelo Juiz, proporcional ao prejuízo causado”.

Ainda existem outras punições que podem ser aplicadas ao perito que não cumprir com suas obrigações, a aplicação de multas e substituição nos autos como prescreve o art. 424, do CPC é um exemplo:

Art. 424. O perito pode ser substituído quando:

I - carecer de conhecimento técnico ou científico;

II- sem motivo legítimo, deixar de cumprir o encargo no prazo que lhe foi assinado.

Parágrafo único. No caso previsto no inciso II, o juiz comunicará a ocorrência à corporação profissional respectiva, podendo, ainda, impor multa ao perito, fixada tendo em vista o valor da causa e o possível prejuízo decorrente do atraso no processo.

Podemos dizer assim que para cumprir com o desempenho de perito contábil são indispensáveis vários requisitos subjetivos e objetivos, pode-se destacar alguns como, em primeiro lugar ser bacharel em Ciências Contábeis, encontrar-se adequadamente inscrito no CRC e, em segundo lugar, ser profissional, moral e ético.

No instante em que o contador é designado perito de um processo ele incide a ter várias responsabilidades éticas e civis que se não forem cumpridas poderão proceder em sanções penais e civis, além de multa e desligamento no respectivo conselho de classe.

1.5 LAUDO PERICIAL

A prova pericial é um documento muito importante, pois através dele é possível estabelecer a verdade, relacionada a fatos que ocorrem e que por algum motivo necessitam de soluções. É através de informações colhidas, testemunhos, documentos e outras informações que o perito contador dará início a produção de prova pericial, que se fará por meio da elaboração do laudo pericial.

O laudo é a conclusão do trabalho pericial e pode se destacar sob dois aspectos importantes, ou seja, laudo é a concretização do trabalho pericial elaborado pelo perito contábil, e laudo é a própria prova pericial.

O laudo pericial contábil na sua elaboração deve ser uma peça de exclusividade da perícia contábil, tendo como finalidade apurar os fatos existentes na contabilidade com o intuito de trazer a verdade para os que usam dela para esclarecer fatos. Além disso, é o resultado final exposto pelo perito, que assim deve demonstrar os acabamentos da perícia que darão dados para que o juiz possa decidir sobre o litígio em questão.

De acordo com as normas CFC 858/99 – Normas Brasileiras de Contabilidade – NBT – T13.4.1, da Perícia Contábil. É possível conhecermos o conceito de laudo pericial contábil:

O laudo pericial contábil é a peça escrita na qual o perito contador expressa de forma circunstanciada, clara e objetiva, as sínteses do objeto da perícia, os estudos e as observações que realizou as diligências realizadas, os critérios adotados e os resultados fundamentados, e as suas conclusões.

O laudo pericial deve ser uma peça de alta responsabilidade que deve ter clareza, qualidade, precisão de suas informações e atender a todos os requisitos no que for pertinente. Um laudo bem elaborado evita erros e fraudes, para isso o perito contador deve selecionar com muito rigor seus auxiliares nos quais possa confiar, também é uma condição para que a qualidade da opinião seja a melhor possível.

De acordo com D’Auria (1962, p.167) existe uma explicação bastante clara e completa a respeito de como um laudo pericial deve ser elaborado, como segue:

Feito um exame pericial, em estrita concordância com os quesitos propostos pela parte interessada ou por ambas as partes em litígio, e anotados os dados e todas as particularidades a eles referentes, - eis que o perito está habilitado a elaborar o laudo pericial.

Nas informações a prestar, nas respostas a dar e nas opiniões a manifestar, o profissional terá sempre em vista a letra e as intenções das questões formuladas, circunscrevendo a elas a sua elaboração.

A redação das respostas deve ser em linguagem clara e precisa, tendo como norma a repetição das mesmas expressões das proposições e perguntas, quando a elas tenha de referir-se, transcrever *ipsis verbis* as partes examinadas que interessarem, e nada omitir ou aditar àquilo que é limitado nos quesitos.

Um laudo na sua elaboração não pode ser baseado em suposições, mas somente em fatos reais estabelecendo respostas que consumam os assuntos dos quesitos e que necessitem mais de esclarecimento. Quando um quesito é incompleto em sua redação, mas tem objetivo correto das razões que motivam a perícia, é conveniente ao perito complementar a resposta para que não aja nenhuma dúvida. Para Ornelas (2008, P.95),

Organizar e desenvolver o conteúdo do Laudo Pericial Contábil de forma lógica e tecnicamente correta obriga o perito a pensar criativamente em como oferecer uma peça técnica inteligível para seus leitores, com qualidade técnica impecável, a qual permita, por meio de sua leitura, entender os contornos do processo, os fatos controvertidos que ensejam o próprio pedido ou determinação das provas técnicas, bem como a certificação positiva ou negativa desses mesmos fatos.

O laudo pericial é muito importante na realização do processo de investigação, que irá servir como meios de prova para elucidar conflitos. Um laudo pericial contábil não pode ser baseado apenas em opiniões ou testemunhas de terceiros, devendo sempre se basear também em materialidade da perícia contábil.

De acordo com o item 80 das Normas Brasileiras de Contabilidade da TP 01, de 10 de dezembro de 2009, descreve o que o laudo pericial contábil e o parecer pericial contábil devem conter, como segue:

80. O laudo pericial contábil e o parecer pericial contábil devem conter, no mínimo, os seguintes itens:

- (a) identificação do processo e das partes;
- (b) síntese do objeto da perícia;
- (c) metodologia adotada para os trabalhos periciais;
- (d) identificação das diligências realizadas;
- (e) transcrição e resposta aos quesitos: para o laudo pericial contábil;
- (f) transcrição e resposta aos quesitos: para o parecer pericial contábil, onde houver divergência, transcrição dos quesitos, respostas formuladas pelo perito-contador e as respostas e comentários do perito-contador assistente;
- (g) conclusão;
- (h) anexos;
- (i) apêndices;
- (j) assinatura do perito: fará constar sua categoria profissional de contador e o seu número de registro em Conselho Regional de Contabilidade, comprovada mediante Declaração de Habilidade Profissional -DHP. É permitida a utilização da certificação digital, em consonância com a legislação vigente e as normas estabelecidas pela Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileiras - ICP-Brasil.

Ainda com relação aos aspectos alistados à estrutura do laudo, Sá (2002, p.45) cita que deve conter no mínimo:

Prólogo de encaminhamento;
Quesitos;
Respostas;
Assinatura do perito;
Anexos; e
Pareceres (se houver); A própria estrutura de apresentação do laudo deve ser direcionada para atender aos objetivos que o reclamaram.

Pode se concluir com isso que existem algumas sugestões a respeito das formalidades para elaboração do laudo pericial contábil. Essas formalidades servem como medida de segurança, bem como, para ter uma prova materializada, aconselha-se ao profissional perito que ao apresentar o laudo obedeça a algumas formalidades recebidas, pois, no arbitramento dos honorários periciais, é considerado “não apenas a extensão do laudo, mas também a avaliação de outros fatores tais como: 1 – a qualidade do trabalho; 2 – tempo gasto pelo perito; 3 – a qualidade do mesmo; etc.”. (TRT 2ª Região, 1994)

O perito contábil por meio do seu trabalho pericial, para fins judiciais, deve responder a quesitos elaborados ou pelo magistrado ou pelas partes ou por ambos.

Segundo Ornelas (1995, p.69) os quesitos podem ser determinados da forma seguinte:

São as perguntas de natureza técnica ou científica a serem respondidas pelo perito contábil. São, em geral, apreciadas pelo magistrado e pelas partes no sentido de se evitarem indagações impertinentes, fora do âmbito da lide proposta, bem como diligências desnecessárias ou impertinentes. Os primeiros têm por objetivo esclarecer as questões técnicas contábeis. Os impertinentes abordam, geralmente, aspectos não relacionados com os que se debate nos autos do processo, ou então são perguntas que buscam do perito contábil opinião fora de sua competência legal.

Ainda existem quesitos suplementares, além dos quesitos pertinentes e impertinentes, que são uma complementação dos outros quesitos e tem finalidade de explicar situações novas e ressaltantes relacionadas com a causa em questão.

O artigo 425, do CPC, prescreve que: “Art.425. Poderão as partes apresentar, durante a diligência, quesitos suplementares. Da juntada dos quesitos aos autos dará o escrivão ciência à parte contrária”.

Depois de cumprir com todas as diligências indispensáveis a realização da perícia e análise dos documentos expostos, terá o perito assim condições de elaborar o laudo pericial, com o objetivo de servir de prova técnica e auxiliara o juiz em relação a sua tomada de decisão.

O perito contador é responsável por imitar o laudo pericial contábil que deve ser elaborado de forma clara e objetiva, devendo conter respostas que esgotem os assuntos presentes nos quesitos de maneira que não necessitem de mais esclarecimentos. Existem ainda

cinco espécies de laudos diferentes, sendo eles: laudo pericial, laudo de louvação, relatório de vistoria, parecer pericial e laudo arbitral que são aplicados de acordo com a finalidade e a técnica utilizada em cada um.

Laudo Pericial – é o mais predominante, pois sua aplicação é constante na perícia contábil, procede da necessidade de examinar se o conflito possui verdade ou não dos fatos. Este laudo distingue-se dos demais por ser destinado principalmente a meio de prova, manifestar opiniões técnicas e prestar informações.

Laudo de Louvação – é necessário quando envolve questões de avaliação de bens, créditos e direitos. Este tipo de laudo demanda elaboração do quadro de descrição e avaliação, com acompanhamento de justificativa dos critérios de trabalhos que foram aproveitados por outras pessoas. Os peritos que fazem o uso desse tipo de laudo são chamados geralmente de louvados ou vistoros.

Relatório de Vistoria – este tipo de laudo é sempre utilizado em determinada circunstância, de acordo com as condições e momento em que a perícia se realiza. Uma característica fundamental é o rigor descritivo que esse tipo de laudo utiliza, como as reproduções, desenhos, fotografias, de quem ou do que foi vistoriado na investigação da lide.

Parecer Pericial – é um tipo de laudo elaborado pelo perito contador assistente onde serão emitidas opiniões sobre as diligências realizadas no processo de litígio.

O parecer pericial quando utilizado na esfera judicial irá servir como meio de auxílio ao juiz e as partes interessadas, e também como analisar de forma técnica e científica o laudo pericial contábil.

Laudo Arbitral – é um laudo muito importante e muito utilizado na perícia contábil. Embora exponha características gerais, nesse tipo de laudo são utilizados relatórios e fundamentos, assemelhando se há algumas características da sentença judicial. Sendo assim, o laudo arbitral é na verdade a decorrência do trabalho de um árbitro, em alguns casos, este trabalho é mais apropriado para peritos, contudo deve ser considerado com uma instância decisória e não como uma atividade pericial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com este trabalho pode-se evidenciar a importância do trabalho pericial, que se constata e se confirma em cada questão resolvida, seja no âmbito judicial ou no extrajudicial. É que cada caso resolvido representa um “passo no caminho do Direito” e outro no longo caminho percorrido pela Ciência Contábil, proporcionando o bem estar comum.

O perito beneficia a sociedade com a análise técnica na resolução de litígios. Com sua participação nos processos judiciais, o juiz tem maior segurança no momento de proferir sua sentença.

Não obstante o Perito Contador deve estar atento às suas responsabilidades no exercício da atividade pericial, devendo agir com zelo, com princípio ético e moral e mantendo o sigilo profissional. Também deve o perito contador, agir com honestidade, ter notório, saber reputação ilibada e bom relacionamento com o mercado.

Sendo assim, o perito deve realizar um trabalho competente, sério e imparcial, utilizando técnicas contábeis especialmente as aplicáveis à perícia. Além disso, é de

responsabilidade do perito estar atualizado, focado nos acontecimentos atuais, na legislação vigente, entre outros fatores.

Nos dias atuais o avanço tecnológico e a globalização da economia servem como estímulo ao aperfeiçoamento da ciência contábil e, conseqüentemente, da perícia, como ramo de atividade dessa ciência. O contador, estando na função pericial, tem relevante importância, já que o resultado de sua atuação é prova valiosa e em sua grande maioria decisiva para a aplicação da justiça e que concorre primordialmente para os interesses da sociedade de um modo geral. A certeza e a segurança pericial servem para confirmar ou negar afirmações constantes dos autos, daí a suma importância do trabalho do Perito Contador.

Portanto, é fundamental que o contador, quando no exercício da atividade pericial, jamais utilize a honrosa missão de auxiliar a justiça ou uma das partes envolvidas para receber benefício próprio ou para proveito pessoal, pois a classe contábil somente terá o seu reconhecimento, perante a sociedade, quando todos os contadores se conscientizaram de que uma classe depende do valor individual de seus integrantes. É indispensável que cada um assuma a responsabilidade de exercer a profissão com dignidade, zelo, competência técnico profissional e, acima de tudo, com uma elevada consciência ética.

Dessa forma, o presente trabalho abordou de modo simples e de fácil entendimento a perícia contábil, suas espécies e sua importância como meio de prova judicial, assim como a finalidade do instrumento, que devido à busca incessante pela verdade real dos fatos, se constitui como um importante aliado a decisão cônica do juiz.

REFERÊNCIAS

ALBERTO, Valder Luiz Palombo. **Perícia contábil**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Perícia Contábil**. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL, Decreto-Lei nº. 9.295, de 27 de maio de 1946. Cria o Conselho Federal de Contabilidade, define as atribuições do Contador e do Guarda-livros, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 28 de maio de 1946. Disponível em: <www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1946-05-09;9245>. Acesso em: 17 out. 2014.

_____. **Lei nº. 5.869, de 11 de janeiro de 1973**, publicado no Diário Oficial da União de 17/01/1973.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Código de ética**. Resolução CFC nº. 803, de 10 de outubro de 1996.

_____. Normas brasileiras de contabilidade: NBC-T-13 da perícia contábil; NPC-P-2 Normas profissionais do perito contábil, 1992.

_____. **Resolução CFC nº. 858**, de 21 de outubro de 1999. Reformula a NBC T 13 – DA PERÍCIA CONTÁBIL.

_____. **Resolução CFC nº. 1.243** de 18 de Dezembro 2009. Reformula a NBC T13 – Da Perícia Contábil. Documentada, /Brasília, Dezembro. 2009.

_____. **Resolução CFC nº. 1.243, de 10 de dezembro de 2009**. Aprova a NBC TP 01 – Perícia Contábil. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_1234.doc>. Acesso em: 04 nov. 2014.

_____. **Resolução CFC nº. 1.244, de 10 de dezembro de 2009.** Aprova a NBC PP 01 – Norma Profissional do Perito. Disponível em: <http://www.cfc.org.br/sisweb/sre/docs/RES_1244.doc>. Acesso em: 04 nov. 2014.

D'AURIA, Francisco. **Revisão e perícia contábil (parte teórica).** São Paulo: Editora S.A., 1962.

_____. **Revisão e perícia contábil.** 3. ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1962.

HOOG, Wilson Alberto Zappa. **Tricotomia contábil & sociedades empresariais.** Curitiba: Juruá, 2005.

_____. **Perícia contábil:** normas brasileiras. Curitiba: Juruá, 2004.

_____. **Prova pericial contábil:** aspectos práticos e fundamentais. 4. ed. Curitiba: Juruá, 2007.

MAGALHÃES, Antônio de Deus Farias. **Perícia contábil/ et al./** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MORAIS, Antônio Carlos et al. **Perícia judicial e extrajudicial.** Brasília: Editora Qualidade, 2000.

ORNELAS, Martinho Maurício Gomes de. **Perícia contábil.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1995.

_____. **Perícia contábil.** São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Perícia contábil.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

SÁ, Antônio Lopes de. **Perícia contábil:** A. Lopes de Sá. ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Perícia contábil.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Perícia contábil.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

SÃO Paulo. Tribunal Regional do Trabalho. 2ª Região. **Decisão sobre Recurso Ordinário 13.945/92 – 7ª Turma.** Relator: Juiz Gualdo Amaury Fórmica. 09 de fevereiro de 1994. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/potal/portal/trt4/home>>. Acesso em: 05 nov. 2014.

A VISÃO DOS PRIMEIROS VIAJANTES EUROPEUS SOBRE A MULHER GOIANA NO SÉCULO XIX

MATEUS, Jeferson Carvalho¹
SILVA, Sílvia Martins de Assis²

RESUMO: Este artigo apresenta algumas reflexões sobre a imagem da mulher goiana no século XIX, a partir das percepções dos primeiros viajantes europeus que passaram pela província de Goiás. Acreditamos que este estudo possa trazer reflexões para estudos futuros, uma vez que, o tema gera interesse e há uma carência de referências quanto ao mesmo. A elaboração deste estudo surgiu por meio do nosso interesse e inquietação com a imagem feita sobre a mulher goiana do século XIX, pelos relatos dos viajantes estrangeiros e reproduzidos pela historiografia goiana no decorrer dos anos. Esperamos que, a partir deste trabalho, possam surgir novas reflexões e análises e assim, desmistificar ideias e conceitos etnocêntricos sobre a imagem e identidade da mulher de Goiás.

Palavras-chave: Goiás, Mulher, Viajantes, Século XIX.

ABSTRACY: This article presents some Reflections on the Image Goiás woman not nineteenth century, from the perceptions of the First European travelers passed que For the Province of Goiás. We believe that this study can bring Reflections for Future Studies, Once, the topic generates interest and there is a lack of references At the SAME. The preparation of this study arose through our interest and caring for Image Made about Goiás woman of the nineteenth century, those REPORTS Travelers Foreign and reproduced by historiography Goiás not over DOS year. We hope that from this work, may arise New Reflections and analyzes is thus demystify ideas and concepts ethnocentric About Image and Identity of Goiás woman.

KEY WORDS: Goiás, Woman, Travelers, Nineteenth Century.

INTRODUÇÃO

O estudo desse artigo intitulado: *A Visão dos Primeiros Viajantes Europeus Sobre a Mulher Goiana no Século XIX* nos ajudou a pensar a trajetória de vida e luta das mulheres brasileiras nos séculos passados e seus desafios para os próximos séculos. Pensar os desafios enfrentados pelas mulheres brasileiras implica variados fatores, e, entre eles, interessou-nos refletir sobre o papel de mulher submissa que vivia sobre a égide do pai, irmão e marido, para assumir o papel de mulher independente que caminha com seus próprios passos e pensamentos, todavia, sem deixar de lado a feminilidade e o desejo pela maternidade.

Desta forma este artigo se justifica para mostrar como a mulher era tratada no século XIX através da percepção dos primeiros viajantes, este se faz importante para compreender a mulher de nosso período. Com isso, o tema tem relevância de cunho social, uma vez que, tornar-se-á importante, pois, será uma referência a mais nos estudos referentes à mulher, lembrando que há poucos escritos sobre as mulheres neste período. Assim, existe uma grande dificuldade em trabalhar com o tema apesar de a literatura recente estar investindo em pesquisas relacionadas ao assunto.

¹ Professor da Faculdade do Sudeste Goiano – (FASUG) - (mateusjeferson@hotmail.com)

² Graduanda da Pós-Graduação Latu Sensu em Formação Docente Interdisciplinar: Diversidades Goianas, pela Universidade Estadual de Goiás UEG – Unu. Pires do Rio – GO (silviamartinsassis@hotmail.com)

A província de Goiás, apesar do dito isolamento, não fugia das regras e princípios estabelecidos pela sociedade brasileira do período colonial até o início do século XX. Assim, a descrição feita pelos primeiros viajantes europeus que aqui estiveram não fugiram da imagem da mulher submissa, a qual se submetia aos desmandos de um marido autoritário e aos princípios estabelecidos pela Igreja Católica, criando com isso, uma imagem estereotipada da mulher goiana.

Nesta perspectiva, Lemes (2008) enfatiza que os viajantes ficavam deslumbrados com a natureza goiana, contudo, isso não acontecia quanto a organização social, a maioria das pessoas vivia na ignorância e quanto a educação formal, as mulheres eram excluídas (p.11). De acordo com a autora, pode-se perceber que os viajantes não se empolgaram com a vida social em Goiás, sobretudo quando se tratava da questão feminina, e nesta perspectiva eram bastantes críticos.

Vale ressaltar que, a sociedade goiana vivia nos moldes da família patriarcal do período colonial trabalhados por Gilberto Freire (1973). A mulher era submetida aos desmandos do seu senhor, seja ele pai, irmão, marido ou patrão. Segundo Freire (1973), a autoridade masculina era estendida a todos que viviam na casa e, o homem era quem decidia sobre tudo, inclusive sobre os casamentos.

Por este fio condutor, compreende-se o poder do homem sobre a mulher no período estudado nesta pesquisa. Com isso, não fica difícil perceber qual paradigma foi usado pelos viajantes para definir o padrão de comportamento da mulher goiana. Assim, foram extremamente críticos, definindo conceitos estereotipados, os quais deturpavam a imagem da mulher goiana. Por este fio condutor, esta pesquisa lança olhar para as visões desse viajante, quanto a organização social em Goiás, especificamente quanto a questão feminina e procurar desmistificar a imagem etnocêntrica produzida por eles acerca da mulher de Goiás.

Esta pesquisa apresenta-se com um recorte temporal do século XIX e início do século XX, e espacial o território da província de Goiás. Desta forma para realização deste estudo contamos como metodologia a leitura de textos sobre a historiografia da região da Província de Goiás; leitura dos relatos dos viajantes europeus do século XIX referentes à Província de Goiás: Auguste François César Provençal de Saint-Hilaire, Johann Emmanuel Pohl, Francis Castelnau e George Gardner.

CONTEXTO HISTÓRICO DOS PRIMEIROS VIAJANTES EUROPEUS EM GOIÁS

Podemos compreender que quando a Família Real chega ao Brasil em 1808, há uma abertura dos portos às demais nações. Isso permitiu a realização das primeiras expedições estrangeiras para o conhecimento de um universo ainda pouco explorado. A Coroa portuguesa enviava para o Brasil, desde o século XVIII, pesquisadores responsáveis por explorar todo o território colonial. Esses naturalistas buscavam as diversas espécies de vegetais e animais existentes, enviando amostras para Portugal, a fim de animarem a curiosidade da população em conhecer o território brasileiro. A partir de então, o Brasil conhece uma vasta literatura de viagens feitas ao seu interior, tendo no século XIX a presença de viajantes estrangeiros, que na ausência de restrições existentes no período da colônia, remeteram dados e espécimes aos países financiadores de suas pesquisas. Partindo deste pressuposto reconhecemos os viajantes que percorreram o Brasil escreveram páginas fundamentais de uma história que nos diz respeito.

Observar como os viajantes veem o outro é importante para o artigo, pois a partir de suas narrativas, considerando o viajante como indivíduo “desconhecido” no local em que se insere é possível estabelecer o modo como representa a si. Compreender essa representação é ferramenta para entender a interpretação em relação ao outro, isto é, sua maneira de representar o local e as pessoas a ele pertencentes. Desse modo, discutiremos a partir dos relatos feitos pelo viajante e da forma como os viajantes viam esse “novo mundo”, embora não pertencessem a ele.

Este artigo vislumbra o olhar dos viajantes sobre as mulheres goianas e segundo Del Priore (2000).

Os primeiros “descobridores”, quer se tratasse dos portugueses na África ou nas Índias, dos espanhóis, franceses ou italianos na **América**, todos obedeciam a uma tendência natural do espírito humano, que consiste em trazer o desconhecido para o conhecido. Diante do novo, ele tende a pegar-se aos raros elementos que lhe permitem evocar realidades familiares. Faz-se referência ao que se conhece pessoalmente ou indiretamente, pelos textos de outrem. Assim, as realidades raramente são descritas por si mesmas, mas em termos de semelhanças ou diferenças, quer dizer, comparação (p. 79) (grifo nosso)

Aqui no Brasil tiveram viajantes influenciados pelas teorias evolucionistas, romantismo, destacamos em Goiás importantes viajantes como Saint-Hilaire, Gardner, Castelnau, Kidder, Coudreau, Pohl, que muito contribuíram para a historiografia goiana. Seus relatos eram baseados em sua experiência nas regiões visitadas. Os relatos de Oscar Leal estão entre os dos últimos viajantes que visitaram Goiás ao final do século XIX e muito contribuem para a historiografia regional em diversos aspectos.

Segundo Andrade e Bastiani (2012)

O século XIX é marcado na história do Brasil como uma época de inúmeras visitas que ao país fizeram ilustres personalidades e estudiosos: zoólogos, geógrafos, geólogos, mineralogistas e numerosos eminentes naturalistas, que se sentiram atraídos pelas possibilidades de pesquisas e descobertas que o novo e imenso território do Brasil lhes oferecia. Entre os naturalistas, destacam-se Johann Emmanuel Pohl, Auguste François César Provençal de Saint-Hilaire, George Gardner e Francis Castelnau. (p. 03).

O discurso dos viajantes estrangeiros na descrição do Brasil, particularmente da Província de Goiás, foi influenciado por doutrinas científicas e filosóficas em voga na passagem do século XIX para o século XX. Para eles, o determinismo, o evolucionismo e o positivismo servem como fundamento para explicar a realidade social do país em razão de sua constituição étnica. Essas teorias foram importadas, traduzidas, incorporadas e adaptadas pela elite intelectual brasileira da época, que delas igualmente se utilizava como respaldo para explicar a questão da mestiçagem, uma vez que buscava construir uma identidade nacional, preocupando-se com os problemas e as condições reais do país.

O principal interesse das expedições estrangeiras que aportavam no território brasileiro recaía sobre biomas como a Floresta Amazônica, Pantanal e Mata Atlântica. Demonstravam, ainda, interesse em conhecer as técnicas utilizadas na extração de ouro na

Província de Minas Gerais, embora a produção aurífera estivesse decadente e deixado de ser a base da economia do país no início do século XIX. A Província de Goiás, tanto pela sua localização geográfica quanto pela situação socioeconômica que atravessava, não se prestava de modo propício aos olhares eurocêntricos dos viajantes.

Destacamos alguns viajantes como August François César Provençal de Saint-Hilaire, veio ao Brasil em 1816, permanecendo neste país até o ano de 1822. Em seu roteiro de viagem, Saint-Hilaire explorou as regiões do Rio de Janeiro, Minas Gerais, Espírito Santo, Goiás, São Paulo, Santa Catarina e Rio Grande do Sul. O principal interesse desse viajante em suas excursões recaía em estudos botânicos, na província de Goiás, permaneceu de maio a setembro de 1819. Assim como sobre as demais províncias visitadas, Saint-Hilaire fornece informações sobre a situação socioeconômica e política dessa população, sem deixar de aludir os aspectos culturais da mesma. Ademais, faz apontamentos sobre a fauna, a flora, o clima e os meios de comunicação dessa região: O clima da América é mais favorável ao homem de cor que aos europeus, a raça caucasóide tende a se enfraquecer na América do Sul e a raça africana a se fortalecer. Enfraquecidos, irritados pelo calor das regiões tropicais, os homens da raça caucásica tornam-se apáticos e perdem a alegria. (SAINT-HILAIRE, 1975, p.51).

George Gardner destaca em seus relatos desse naturalista uma visão eurocêntrica, por meio da qual valorizava a cultura europeia em detrimento da observada no cotidiano dos habitantes da Província de Goiás. Os costumes dessa população eram avaliados sob a ótica dos seus próprios costumes. O viajante descreve os habitantes como homens vadios e indolentes ao extremo e, por isso, sempre há entre eles grande escassez das coisas de necessidade comum da vida. (GARDNER, 1975)

Para Johan Emanuel Pohl, o sertão do norte goiano era representado, por características negativas, como uma terra longínqua, inóspita, carente, isolada e atrasada. Sem fugir à regra, o naturalista descreve com grande bravura e fé todos os percalços que teria sofrido para chegar a essa região: “Para lá chegar, teríamos que atravessar o sertão. Os raios do sol queimavam nossos corpos como fogo. O calor ainda se tornava mais incômodo por ser o caminho áspero e agreste, exigindo todas as nossas energias (POHL, 1976, p. 182).

Pohl (1976), mesmo o sertão sendo representado com características negativas, fruto da visão etnocêntrica que os viajantes naturalistas possuíam, estes não deixavam de reconhecer a força que a natureza impunha aos sertanejos. Nesta passagem, o autor destaca a beleza dos buritizais em meio à paisagem desnuda de grandes árvores e arbustos, com campos crestados pela inclemência do sol e que se estendem numa interminável planície, inóspita, desolada e monótona, mas que é reparada por uma magnífica e recompensadora paisagem: “foram os nossos olhos recompensados dos campos desolados que havíamos atravessado, e alegrados com a vista de vários grupos de majestosos buritizeiros que à margem de um riacho elevavam as suas pomposas coroas” (POHL, 1976, p. 211).

Desse modo observamos que os viajantes expõem a história de Goiás através de seu olhar que é de fundamental importância para compreensão da mesma. Ou seja, quando o viajante expõe e critica o modo de viver mantido pelos goianos, o faz a partir do seu modo de vida, ou seja, quer explicar o contexto cultural ao qual está inserido por um ao qual pertence, fazendo-a dentro de suas concepções culturais.

A MULHER GOIANA DO SÉCULO XIX: IMAGEM DOS PRIMEIROS VIAJANTES EUROPEUS.

O século XIX em Goiás foi um período conturbado e complexo, uma vez que, a crise da economia mineira causou impactos no Estado e em toda a região. Sabe-se que, a busca pelo ouro, foi o fator responsável pelo povoamento e pelo crescimento econômico de Goiás, pois, a agricultura era praticada como economia de subsistência. Assim, com o “esgotamento” do ouro, Goiás ficou fora do eixo central de acumulação do capital do país.

Esse fator influenciou profundamente a vida dos goianos em vários aspectos, entre eles, a vida social. Por este fio condutor, interessa nos enfatizar neste artigo a imagem da mulher goiana no século XIX. Sabe-se que, esta mulher não exercia um papel de relevância na sociedade daquela época, sua imagem era aquela que povoava o imaginário de um ideal feminino criado a partir dos relatos dos viajantes europeus que passaram por Goiás.

Salienta-se que, essa imagem produzida a partir das percepções desses viajantes, deturpava a realidade cotidiana das mulheres goianas, uma vez que, a realidade cultural e intelectual de Goiás nesse período estava anos luz atrás das sociedades européias. Tais fatores levaram esses viajantes a interpretar equivocadamente a sociedade feminina nesse período, criando uma visão etnocêntrica e estereotipada da mulher goiana do século XIX.

Essa visão era sempre carregada de valorização negativa, sendo que, faziam sempre a comparação entre as mulheres das duas sociedades e, de acordo com os viajantes, as mulheres europeias faziam parte de um universo mental e intelectual superior ao das goianas. Assim completa (Saint-Hilaire, 1975 apud Ribeiro 2001) “[...] os olhos negros e brilhantes das mulheres de Goiás traem as paixões que as dominam, mas seus traços não têm nenhuma delicadeza, seus gestos são desgraciosos e sua voz não tem doçura” (p. 26).

Por mais de um século, estas foram às imagens criadas, reproduzidas e disseminadas sobre a mulher de Goiás. Essas ideias foram sendo alicerçadas e formaram o arcabouço da identidade da mulher goiana, como sendo passiva, de pouca cultura intelectual e mental e que, viviam sempre sobre a égide do pai e futuramente do marido ou do irmão mais velho.

Com isso, ressaltam-se mecanismos de discursos coercivos, com a criação do comportamento do ideal feminino, em que, a imprensa do século XIX, era a responsável pela divulgação dos ideais positivistas de feminilidade e também alertava para os problemas causados por aquelas que fugiam ao padrão ideal de comportamento ditado pela sociedade desse período. Assim, de acordo com Ribeiro (2001).

O controle sobre a mulher se apresenta de forma sutil nos dispositivos que interdita o seu contato com o mundo exterior, O mundo da mulher é um mundo interior. São valores positivos que expressam a criação de sua imagem: a maternidade, a docilidade, a fragilidade, o sentimento, o silêncio diante do sofrimento. Essa interiorização do mundo da mulher também dificulta o seu acesso ao mundo do trabalho, delimitando no espaço privado o exercício de sua criação (p. 30).

De acordo com Ribeiro (2001), a imagem da mulher estava relacionada com ideal do imaginário feminino, criado e ditado pelo padrão da sociedade daquele período. Nota-se que, a mulher não tinha vontade própria, ela já nascia com destino traçado pela

família, primeiro exercia o papel de filha, depois de esposa e mãe. A ela não era dado o direito de escolha e se assim o fizesse, era tratada como prostituta e transgressora.

Por esta perspectiva, enfatiza-se o discurso gerado em torno da figura feminina do século XIX. É interessante observar o quão foi alicerçada essa ideia, uma vez que, em pleno século XXI, ainda povoa o imaginário de alguns segmentos da sociedade, como sendo o padrão ideal de comportamento feminino. Por este fio condutor, pode-se perceber as dificuldades enfrentadas pelas mulheres de se inserirem na sociedade com os mesmos direitos do sexo oposto.

Salienta-se que, essa cultura de subordinação do gênero feminino, foi aprimorada a partir das perspectivas dos viajantes europeus que passaram por Goiás. Sabe-se que, eles observavam a realidade a partir das suas percepções de mundo e assim, faziam sempre a comparação entre as mulheres goianas e as europeias. Com isso, suas observações não condiziam com a realidade cotidiana das mulheres goianas, uma vez que, não vivia a cultura goiana.

Assim, foram criando estereótipos sobre a imagem da mulher goiana e, estes foram perpetuando durante o século XIX e XX. O fator que conduziu a esta perpetuação equivocada sobre a mulher goiana, foi que os relatos dos viajantes europeus foram usados com a principal fonte documental da sociedade goiana pela historiografia, e sua interpretação por muitos anos pouco fugiu da visão desses viajantes. Uma vez que, agradava a sociedade dominante de cada época. De acordo com Ribeiro (2001).

No que diz respeito ao gênero, ela dota a mulher com um poder que precisa ser regulado e subordinado aquilo que simbolicamente representa privilégios da cultura e da sociedade como atributos masculinos. Nas relações culturais, a mulher se apresenta então não só como a metade necessária, mais a metade perigosa. [...]. A mulher tem sido sempre situada num mundo de papéis, expectativas e fantasias sociais; sua identidade é construída a partir do vínculo com a família. Os sujeitos femininos desaparecem por trás de sua imagem social (p. 30 e 31).

Observa-se de acordo com Ribeiro (2001), que a sociedade subjuga a mulher, por causa da fragilidade masculina. A cultura masculina em que o homem é o provedor das necessidades familiares, gerou uma sociedade machista, em que o homem participa ativamente da vida pública e política e a mulher como a esposa, mãe e dona de casa. Essa visão vem sendo abatida a cada dia, uma vez que, a mulher está assumindo uma vida pública, bem como o homem também vem assumindo o seu papel doméstico dentro de seio familiar.

No entanto, ressalta-se a importante contribuição dos relatos dos viajantes europeus como fontes históricas, uma vez que, estas foram tomadas como fontes para a elaboração deste artigo. Todavia, cabe enfatizar que a imagem criada acerca da mulher goiana depreciava a sua identidade, segregando-a. Salientava a feiura das mulheres de Goiás e o seu atraso mental e intelectual, isto, segundo as suas perspectivas. Porém, é interessante observar que, enfatizam o atraso intelectual e mental, quanto à dimensão pública e não na dimensão privada.

De acordo com a visão dos viajantes estrangeiros, a condição feminina em Goiás não era confortável. Eles enfatizavam a reclusão das mulheres em suas casas, lugar de onde saíam em raras ocasiões, entre elas, nos batizados, casamentos, missas aos domingos e festas de santos. No entanto, não se misturavam com os homens e nem conversavam com outras mulheres e, ainda permaneciam sempre de cabeças baixas. Paralelamente, ressaltavam

também o comportamento desregrado, os vícios do fumo e da cachaça, a feiura e a fala desinteressante das goianas.

Nota-se a dualidade existente dentro desses relatos, em que depreciavam a imagem da mulher goiana e, ao mesmo tempo, Saint-Hilaire (1975) explana que o homem goiano é vítima das paixões traiçoeiras que se escondem nos olhos escuros das goianas. Para este viajante, a mulher goiana devia seguir o paradigma da mulher europeia que era fina, delicada e elegante. Saint-Hilaire (1975) percebia a mulher goiana como grosseira, tímidas, de atos rudes e propensas a libertinagem.

Vale observar que, no século XIX, o casamento era compreendido como símbolo de status e, segundo o viajante aqui citado, a maioria das mulheres goianas eram amantes de seus homens e com isso, eram vítimas de preconceito e reduzidas ao papel de fêmea para os homens. Contudo, também ressaltava algumas virtudes femininas das mulheres de Goiás, como acrescenta Ribeiro (2001).

Os cuidados com a casa eram destacados como papel feminino por excelência, consistia no destino natural da mulher, transformado na razão da sua existência. Ser mulher significava ser boa esposa, humilde, obediente e devotada, virtudes femininas que aparecem nos cuidados com a casa e com a família. [...] A vida doméstica constitui o cotidiano da vida das mulheres em Goiás. Grande parte do seu trabalho era realizado dentro de casa com os cuidados que esta dispensa (p. 37).

Segundo Ribeiro (2001), os viajantes ressaltavam as virtudes domésticas das mulheres de Goiás. Todavia, observa-se mais uma vez, as ambiguidades existentes, e a visão etnocêntrica, pois, depreciavam a imagem social da mulher goiana, comparando-as com as mulheres europeias, “ditas como o padrão a ser seguido” e ao mesmo tempo, enfatizavam suas qualidades domésticas. Observa-se que, segundo a visão desses viajantes, a mulher goiana só se sobressaía na vida doméstica, nas outras áreas eram consideradas invisíveis ou bárbaras.

Nota-se que, esta imagem produzida acerca da mulher no século XIX e início do século XX, acentuaram o processo discriminatório da mulher brasileira e conseqüentemente da mulher goiana, definindo assim a separação de locais entre homens e mulheres. Por esta perspectiva, acrescenta Ribeiro (2001), “havia uma separação sexual dos espaços, determinando os lugares de homens e mulheres na sociedade, na vida pública e política, bem como na casa e na maternidade” (p.46).

Salienta-se que, a família e o trabalho doméstico, eram o papel social exercido pela mulher goiana do período estudado. Uma vez que, de acordo com os viajantes citados, exercer outra função nessa época, seria uma missão bastante complexa, tanto pelo comportamento da sociedade do século XIX, quanto ao fator que, a mulher goiana em sua grande maioria era analfabeta e vivia sobre a tutela do pai, irmão e posteriormente do marido. Ser dona de casa fazia parte da alma feminina daquele período.

Os viajantes europeus demonstravam seus sentimentos de estranheza percebidos por eles quanto ao papel da mulher na província de Goiás. Nota-se, uma incapacidade nesses viajantes em perceber e respeitar a cultura do outro, do diferente, do exótico, sem fazer seus próprios julgamentos e comparações com a sua visão de mundo enraizada em sua bagagem. De acordo com o viajante Gardner (1975 apud Correia 2001) “O hábito de fumar é universal entre as mulheres; é de manhã à noite, raro lhes saem da boca o

cachimbo [...] trabalham pouco, mais comem e dormem muito, as mulheres de classe mais baixa são também dadas a beber cachaça” (p.109).

Mais uma vez, surge a visão depreciativa feita acerca da imagem da mulher de Goiás feita pelos viajantes do século XIX. Todavia, é percebida ambiguidades nos diferentes e ao mesmo tempo semelhantes relatos. Saint-Hilaire (1975), ressalta as virtudes domésticas das goianas, enquanto que Gardner (1975) enfatiza que, as mesmas levam uma vida ociosa e desregrada com um excessivo uso de cachaça e fumo. Para Gardner (1975), o papel social da mulher goiana é insignificante.

As percepções de mundo desses viajantes demonstravam as suas dificuldades em lidar com as diferenças culturais, sociais e políticas das demais sociedades. Carregavam consigo o enraizamento cultural europeu que, consideravam ser o mais civilizado, e, assim não filtravam as diferenças, sem fazer julgamento de valores. O viajante Castelnau (1949 apud Correia 2001) também não fugiu à regra e relatou “o traje das mulheres é muito diferente do que até então tínhamos visto, consta de um xale preto e de um lenço branco que cobre a cabeça, de modo a deixar visíveis apenas os olhos, nariz e a boca. As mulheres também predominam sobre os homens” (p.97).

Mais uma vez, acentua-se o estranhamento dos viajantes quanto aos hábitos diferenciados da cultura da mulher goiana. Nota-se que, para eles eram hábitos exóticos e por sua vez, não tinham o interesse em torná-lo familiar. Neste contexto, o naturalista Pohl (1976 apud CORREIA 2001) relatava as bruscas diferenças percebidas por ele quanto à indumentária das mulheres de famílias ricas e pobres e salientava as relações de concubinato e as relações inter-raciais. Assim descreve:

No cerimonial de Semana Santa as mulheres compareciam com vestidos de seda cor- de – rosa e véus brancos. Em contraste, a existência de uma pobreza envergonhada que frequentava a missa de madrugada [...] Os sagrados laços do casamento são aqui muito frouxos e pouco apreciados. Quando se realiza um casamento, habitualmente é o ouro o catalisador da união [...] Embora os brancos procriem indiscriminadamente com mulatas e negras e não se recusam reconhecer publicamente os filhos, não querem que os filhos se casem com essas raças (p. 96).

Nota-se que, Pohl (1975) faz uma observação geral e com isso, a posição social da mulher percebida por ele é nítida. Segundo a sua percepção, a uma grande diferença cultural existente entre as mulheres de classe sociais distintas, em que, as mulheres de classes sociais mais elevadas eram mais cobradas pela sociedade, estas deviam dar bons exemplos, sendo boas esposas, donas de casa e mães de família. Vale lembrar que, Saint-Hilaire (1975) também fazia esta observação.

É interessante perceber que, os primeiros viajantes europeus ficavam escandalizados com a diferença cultural que havia entre as famílias europeias e as encontradas na Província de Goiás, e conseqüentemente isto refletia na imagem e identidade das mulheres goianas percebidas por eles. Nota-se que faziam juízo de valor, ressaltando a todo o momento as diferenças existentes entre as goianas e as europeias. Contudo, não podemos deixar de perceber o valor de seus relatos para a historiografia goiana, no entanto, esses relatos também não podem deixar de passar pelo crivo do historiador.

A imagem da mulher de Goiás foi alvo de depreciação dos primeiros viajantes europeus, estes ficavam estarecidos com as situações que encontravam em relação à situação feminina. Não compreendiam a cultura e o jeito de ser do goiano, e dentre tantos outros fatores, questionavam o enclausuramento e a timidez das goianas. Também relatavam sobre a

aparência física dessas mulheres e as consideravam desprovidas de beleza, graça e sensualidade, porém, diziam que os homens goianos eram vítimas de suas paixões.

Salienta-se que, a visão das mulheres goianas feita pelos viajantes europeus, em alguns momentos era identificada com a mentalidade da sociedade do século XIX, em que, segundo Ribeiro (2001) “a mulher devia ser dona de casa, preservar o ideal de pureza e submissão, gerenciar eficientemente o lar e ainda, representar o papel de companheira adequada, esposa virtuosa, ser complacente, bondosa, dedicada e paciente” (37). Nota-se que esperavam muito das mulheres e estas não podiam decepcionar os pais, os maridos e nem a sociedade, pois, foi aclamada esposa virtuosa e cercada por comandos morais.

A missão feminina era tarefa árdua e o século XX, iniciou-se com esta herança cultural e junto a ela, juntou-se a missão da mãe e mulher educadora. A função social da mulher se intensificava e esta se desdobrava para cumprir o seu papel e reforçar sua identidade e conquistar o espaço de cidadã e sujeito na história de Goiás, não sendo mais um simples enfeite nas mãos dos pais, irmãos e maridos. Neste contexto, Ribeiro (2001), escreve.

A imprensa principalmente a feminina realçava a importância e o sentido da educação. Afirmavam-se os propósitos positivistas e a mulher impunha-se uma missão: a de moldar o pensamento, o comportamento e, principalmente, o caráter dos filhos, futuros cidadãos. A mulher passou a ser ajudante do homem, a educadora dos filhos, um ser de virtude, o anjo do lar... O papel da mulher passou a ser valorizado, à medida que valorizava-se também a intimidade e a maternidade (p. 47).

Nota-se que, a mulher goiana aos poucos foi conquistando o seu espaço na sociedade, porém, sem deixar de ser cobrada, observada e julgada pela opinião pública. Enfatiza-se que, agora ela estava submetida não somente aos olhares do pai, irmãos e marido, mais de toda a sociedade. No entanto, esta não deixava de ser uma grande conquista e, de acordo com Nunes (2001) “O papel da mulher foi revisto não apenas sob o enfoque de submissão, mas também nas suas formas de atuação junto ao grupo familiar” (p.59).

Observa-se que, a mulher aos poucos foi conquistando espaço e respeito, mais também por uma questão cultural e, principalmente nas regiões interioranas de Goiás, sua identidade está sempre ligada a partir de vínculos familiares ou empregatícios, como a filha de fulano ou esposa de beltrano, a irmã de alguém, a vizinha de fulano, mais isto é percebido unicamente como uma questão cultural e não como falta de identidade. Porém, as expectativas, cobranças e fantasias sociais em relação às mulheres ainda são grandes e merecem serem revistos.

Assim, os relatos dos primeiros viajantes têm a sua relevância, e importância, mais os seus juízos de valores são refutados quando as suas obras são analisadas e refletidas. Tem-se a consciência que a história é construída por seres humanos das mais variadas formas, culturas e tradições diferenciadas, é assim que a humanidade caminha e a soberania, tradição e cultura de um povo devem ser sempre respeitadas pelas demais sociedades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Finalizamos compreendendo a importância dos viajantes para a história de Goiás, figuram como um dos principais subsídios para a construção e representação da identidade nacional, na história, em caráter sociocultural, ou na geografia com a construção e

definição das paisagens. Por conseguinte, evidencia-se como cada um desses estudiosos influenciou a interpretação a respeito da relação do sertanejo com a natureza nesse espaço, ainda que por diferentes modos e intensidades. Resulta desses relatos a construção da imagem social e ambiental da região, situação não muito diferente de outras porções interioranas do Brasil pós-colonial, carentes de conhecimento sistematizado.

Através dos viajantes e suas narrações podemos reconstituir a história regional. Apesar dos discursos utilizados nessas fontes documentais seja acentuadamente etnocêntrico, pelo fato de ser condicionado pelos valores da cultura europeia, e revele a falta de parâmetros na percepção da alteridade que os viajantes naturalistas adotaram diante de suas observações, possibilitam resgatar, mesmo que mediados por suas impressões, informações sobre o caráter sociocultural e geográfico da região.

Interessou-nos ressaltar neste trabalho a imagem percebida pelos viajantes europeus e a reprodução feita pela historiografia goiana acerca do comportamento da mulher goiana no período estudado. Com isso, pode-se perceber uma depreciação da identidade da mulher em Goiás, gerando uma visão etnocêntrica e estereotipada do seu comportamento. Notamos que, a mulher do século XIX e início do século XX, foi observada, julgada e “condenada” pelos padrões europeus considerados ideais naquele período.

Enfatizamos que, ao analisarmos e refletirmos os relatos e narrativas feitos acerca da figura da mulher goiana pelos viajantes europeus Saint-Hilaire, Pohl e Gardner, não percebemos interesse deles em compreender o comportamento, a cultura e a tradição do povo da província de Goiás. No entanto, não deixaram de fazer severos comentários e comparações entre as mulheres de Goiás e da Europa, salientando que, exaltavam sempre o comportamento adequado, civilizado, a feminilidade e a beleza das mesmas e, enfatizavam que, as goianas eram o oposto.

Ao nosso olhar, os relatos desses primeiros viajantes depreciavam e deturpavam a imagem da mulher goiana no período estudado. Todavia, não podemos deixar passar por despercebido o valor de suas obras, uma vez que, foi a partir delas que a história de Goiás passou a ser escrita. Por isso, nossa pesquisa propôs-se a trabalhar, analisar e refletir essas obras, quanto à questão relatada por eles da imagem da mulher goiana. Nosso intuito é elucidarem tabus e demonstrar que o comportamento da mulher goiana é fruto de costumes e tradições do povo goiano.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Karylleila dos Santos. BASTIANI, Carla. **Viajantes naturalistas do século XIX na região da Província de Goiás: levantamento de topônimos indígenas.** Disponível em <http://www.uces.br/etc/revistas/index.php/antares/article/viewFile/1846/1165>. Acessado em 15 de Dez. de 2014.

CORREIA, Margarida Maria da Silva. “Naturalistas e Viajantes Estrangeiros em Goiás (1800-1850)”. In. **Goiás: identidade, paisagem e tradição.** Goiânia: Ed. da UCG, 2001.

DEL PRIORE, Mary: **Esquecidos por Deus: monstros no mundo europeu e ibero-americano: uma história dos monstros do Velho e do Novo Mundo (séculos XVI-XVIII).** São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SAINT-HILAIRE, A. de. **Viagem à província de Goiás**. Tradução de Regina Regis Junqueira; apresentação de Mário Guimarães Ferri. Belo Horizonte: Editora Itatiaia; São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1975.

GARDNER, George. **Viagem ao interior do Brasil, principalmente nas províncias do Norte e nos distritos do ouro e do diamante durante os anos de 1836-1841**. Tradução Milton Amado. Belo Horizonte/São Paulo: Ed. Itatiaia/EDUSP, 1975.

FREIRE, Gilberto. **Casa-Grande e Senzala**. Rio de Janeiro: Editora José Olímpio, 1973.

LEMES, Claudia Graziela Ferreira. O Olhar Sobre a Mulher Goiana na Bagagem dos Viajantes. Disponível em [pos.historia.ufg.br/.../14_ClaudiaLemes_O olhar sobre a mulher goiana](http://pos.historia.ufg.br/.../14_ClaudiaLemes_O_olhar_sobre_a_mulher_goiana). Acessado em 18 de dezembro de 2014.

POHL, Joahann Emmanuel. **Viagem no interior do Brasil**. Tradução Milton Amado e Eugênio Amado. São Paulo: EDUSP, 1976.

RIBEIRO, Paulo Rodrigues. "Sombras na Silêncio da Noite: Imagens da Mulher Goiana no Século XIX". In. **Goiás: identidade, paisagem e tradição**. Goiânia: Ed. da UCG, 2001.

NUNES, Heliane Prudente. "História da Família no Brasil e em Goiás: Tendências e Debates". In. **Goiás: Identidade, Paisagem e Tradição**. Goiânia: Ed. da UCG, 2001.

A IMPORTÂNCIA DA MOTIVAÇÃO PARA O SUCESSO EMPRESARIAL

*Hernany Lopes Castro³
Gabriela Rodrigues Felipe⁴*

RESUMO: O trabalhador é um dos recursos mais importantes dentro de uma empresa, isto porque é ele quem desenvolve todo o sistema produtivo, que possibilita o contato da empresa com o mundo exterior e se este trabalhador não estiver motivado para o desempenho de suas funções a instituição não conseguirá atingir os resultados esperados, por isto, é fundamental que os gestores das empresas consigam oferecer boas condições de trabalho e desenvolver processos que venham a motivar esses colaboradores. Nesse sentido, o interesse pela pesquisa surgiu ao observar que nem todos os funcionários demonstram-se motivados para a realização do trabalho, o que acaba incidindo sobre os resultados da instituição e dessa maneira, propõe-se como objetivo para a pesquisa analisar a importância da motivação para o sucesso empresarial. Como recursos metodológicos para a pesquisa foram realizadas discussões bibliográficas através de autores como Chiavenato (2008), Hunter (2004), Witt (2009), dentre outros que discutem a questão da motivação na empresa, e a preocupação que os gestores devem ter com os recursos humanos. Posteriormente foi realizada uma pesquisa de campo no supermercado Santa Rita de Cássia, como forma de avaliar o nível de motivação dos funcionários e a preocupação da empresa em oferecer-lhes boas condições de trabalho que revertam-se em satisfação e motivação, consequentemente em melhores resultados. A partir da realização da pesquisa foi possível perceber que os funcionários do supermercado demonstram boa motivação em relação a suas funções, porém, esperam que melhorias sejam implantadas para que dessa forma, haja um melhor rendimento em seu trabalho, da mesma forma, o gestor demonstra que tem buscado valorizar os recursos humanos de sua instituição, oferecendo-lhes benefícios que os motivem para o trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Motivação. Trabalhador. Empresa. Resultados.

ABSTRACT: The worker is one of the most important resources within a company, because it is he who carries the entire production system that enables the company's contact with the outside world and if this employee is not motivated to perform their functions the institution does not able to achieve the expected results, it is essential that business managers are able to provide good working conditions and develop processes that will motivate these employees. In this sense, interest in research appeared to note that not all employees are motivated to demonstrate the performance of the work, which ends up focusing on the results of the institution and thus, it is proposed aimed to analyze the importance of research motivation for business success. As methodological resources for research literature discussions were held by the authors as Chiavenato (2008), Hunter (2004), Witt (2009), among others discussing the issue of motivation in the company, and the concern that managers should have with human Resources. Subsequently a field survey in the supermarket Santa Rita, in order to assess the level of motivation of employees and the company's concern to offer them good working conditions which accrue in satisfaction and motivation were performed consequently in better outcomes . From the completion of the survey it was revealed that employees of the supermarket demonstrate good motivation in relation to their functions, but expect improvements to be implemented that way, there is a better return on their work, similarly, the manager demonstrates which has sought to improve the human resources of your institution by offering benefits that will motivate them to work.

KEYWORDS: Motivation. Worker. Company. Results.

³Graduando do Curso de Administração de Empresas da Faculdade do Sudeste Goiano – FASUG. (hernanylopescastro@hotmail.com)

⁴ Professora da Faculdade do Sudeste Goiano

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está cada vez mais competitivo, isto faz com que a cobrança sobre os trabalhadores aumente, uma vez que o mercado consumidor também tem cobrado mais qualidade das empresas. Todas essas cobranças trazem implicações sobre o sistema produtivo, a qualidade de vida no trabalho e sobre a motivação do trabalhador, fazendo com que seja necessário que o gestor se atente para as necessidades dos recursos humanos que possui, promovendo assim boas condições de trabalho e satisfação desses trabalhadores, para que os mesmos possam oferecer todas suas potencialidades em benefícios da instituição para qual trabalham.

A motivação do funcionário depende de várias questões, desde a preocupação do gestor com o ambiente de trabalho, os bons salários, benefícios, o respeito às suas necessidades, a possibilidade de crescer dentro do ambiente de trabalho, o bom relacionamento com os colegas, dentre outras questões, tudo isto deve ser alvo de uma política de motivação que garanta aos funcionários um bom rendimento.

Levando em consideração o acima exposto e observando que em muitas empresas, vários trabalhadores tem se mostrado desmotivados por diversas questões, sejam baixos salários, jornada de trabalho muito longa, a clientela mais crítica e que cobra um bom atendimento, dentre outras questões, é que surgiu o interesse em compreender melhor as questões referentes a motivação do trabalhador, uma vez que quando está satisfeito e motivado ele rende muito mais dentro de sua função na empresa, portanto, a instituição precisa investir nesse processo de motivação para que assim, consiga melhores resultados.

Uma empresa é altamente dependente dos recursos humanos que possui, pois são os funcionários que dirigem o processo produtivo, que relacionam-se com os dirigentes e muitas vezes que criam a imagem da empresa com o público externo a ela, portanto, motivar esses funcionários é algo de extrema importância para que a instituição alcance resultados positivos e duradouros.

Para Chiavenato (2007) as pessoas precisam ser consideradas em sua individualidade, serem motivadas de forma coerente e os resultados serão alcançados com maior satisfação. Para que isto seja possível é preciso que a instituição invista em um ambiente confortável, que traga prazer e segurança aos funcionários no desempenho de seu trabalho e dessa forma:

O dinheiro é um fator que pode motivar as pessoas, desde que utilizado de maneira apropriada. A recompensa financeira deve ser oportuna, a recompensa não - financeiras representam uma enorme oportunidade para as organizações motivarem seus colaboradores. Reconhecimento, aprovação social, atendimento às expectativas, clima e organização no ponto certo, tapinhas nas costas, camaradagem são altamente motivadores.” (CHIAVENATO, 2007, p. 313).

Vários são os quesitos que motivam um trabalhador, e não é somente o salário que age diante desse processo, ao contrário, muitas vezes, uma palavra de incentivo é capaz de promover maior motivação no trabalhador e fazer com que ele melhore seu desempenho na empresa. Portanto, reconhecer e estimular o trabalho, a eficácia e a competência são necessidades básicas dentro de uma empresa, que reconhece que os funcionários são fundamentais para seu sucesso.

Para Michel (2007), a motivação é hoje o principal elemento para uma administração de qualidade, onde trata-se o trabalhador como alguém importante dentro da empresa, respeitando seus direitos, suas limitações, dando ao mesmo possibilidade de crescer dentro da empresa, oferecendo-lhe boas condições de trabalho, enfim, favorecendo ao desempenho de suas funções.

Para Gil (2001), “o comportamento humano é motivado pelo desejo de atingir algum objetivo”, nem sempre, porém, este objetivo é conhecido pelo, isto quer dizer que a empresa também consegue melhores resultados e motiva mais seus funcionários se deixa bem claro o que espera de sua função, quais os objetivos a serem atingidos e se oferece possibilidades para que esses objetivos possam ser alcançados.

A empresa que trata seus funcionários de forma homogênea, não consegue motiva-los e por isso, é preciso que a gestão desenvolva forma diferentes de motivar seus funcionários, permitindo que assim todos possam desempenhar da melhor forma suas funções. Chiavenato (2007, p. 15) considera, dessa forma que:

As pessoas passam a maior parte de seu tempo vivendo e trabalhando dentro de uma organização. A produção de bens e serviços não podem ser desenvolvidas por pessoas que trabalham sozinhas. Sem as organizações e sem as pessoas que nelas atuam não haveria administração de recursos humanos. Para que se possa compreender adequadamente as técnicas da ARH, torna-se necessário as bases quais ela trabalha; as organizações e as pessoas.

Ainda para Chiavenato (2007) as pessoas também devem ser consideradas como um recurso da organização, onde dilemas e problemas que os atingem acabam gerando problemas para os resultados da empresa. Isto quer dizer que é preciso gerir as pessoas de forma mais eficiente, para que dessa forma, motivados, os trabalhadores se auxiliem na busca dos objetivos e metas estabelecidos pela instituição e assim o autor afirma que:

A Administração de Recursos Humanos significa conquistar e manter pessoas na organização, trabalhando e dando o máximo de si, com uma atitude positiva e favorável. Representa todas aquelas coisas não só grandiosa que provocam euforia e entusiasmo, como também aquelas coisas muito pequena e muito numerosa que frustram ou impacientam, ou que alegram e satisfazem, mas que levam as pessoas, a desejar permanecer na organização (CHIAVENATO, 2007, p. 45).

E nesse contexto destaca-se que o próprio Recursos Humanos é uma área que está ligada as metas e objetivos estabelecidos pela instituição e é um modelo do tipo de gestão que existe dentro dessa empresa, portanto se a empresa mostra-se preocupada com seus recursos humanos, a área de RH também passa a exercer esse papel, buscando compreender as condições de trabalho, buscando melhorias para os trabalhadores de acordo com suas necessidades e assim possibilitando que fiquem mais motivados para o trabalho.

Gil (2001) afirma que a valorização e a motivação de funcionários dentro de uma organização são fator de extrema importância no desenvolvimento e também para o crescimento da empresa, pois a valorização e motivação do colaborador está proporcionalmente ligada ao rendimento do mesmo dentro da instituição e assim o autor enfatiza que:

As empresas estão valorizando cada vez mais o comprometimento das pessoas. Os funcionários comprometidos é que vêm sendo convocados para fazer parte das soluções e é exatamente neles que as

empresas mais tendem a investir. A motivação por sua vez, é a chave do comprometimento. É muito fácil para as empresas conseguirem pessoas competentes (GIL, 2009, p. 45).

Se as pessoas não são motivadas, elas não mostram-se comprometidas para o sucesso da empresa, acreditando que mesmo com as dificuldades é possível cumprir sua função e auxiliar no alcance de resultados. É a motivação que torna possível que os indivíduos dediquem-se mais, que os problemas sejam solucionados de forma coletiva e mais rápida, para que não gerem maiores transtornos nas instituições (GIL, 2001).

A motivação gera maior dedicação e cada vez mais é difícil fazer com que os funcionários sejam comprometidos com a instituição, isto porque nem sempre eles sentem-se como parte da empresa. Assim, mesmo com boa qualificação e formação, os colaboradores necessitam de orientação e de motivação para auxiliar na busca de resultados da empresa, comprometendo-se na busca de melhores resultados que acabam incidindo também em crescimento desse profissional dentro da empresa (GIL, 2001).

A motivação é a força que estimula as pessoas a agirem em prol daquilo que a empresa quer, mas ela é acima de tudo consequência da satisfação desses funcionários e cada funcionário satisfaz-se de uma maneira, pois tem necessidades distintas. Nesse contexto o livro *O Monge e o Executivo* cria a seguinte pirâmide de motivação:

Figura I Pirâmide da Motivação baseada na teoria das necessidades de Maslow



Fonte: HUNTER, James C. – *O monge e o executivo* / James C. Hunter - Tradução Maria da Conceição Fornos de Magalhães. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

Essa pirâmide é baseada no modelo de motivação de Maslow e de Herzberg que baseia-se em teorias cognitivas que levam em consideração as necessidades internas dos indivíduos e também os fatores externos a empresa que acabam influenciando o comportamento dos colaboradores. Portanto, tanto fatores internos como externos agem sobre a motivação do trabalhador, e cabe a gestão estimular o trabalhador de acordo com suas

características internas e evitar que problemas externos acabem influenciando nos resultados da instituição.

Para Gil (2009, p.36), “a iniciativa das pessoas é um dos mais claros sinais de motivação”, e criar condições favoráveis para que os colaboradores possam desempenhar seu trabalho é algo muito importante. Nesse contexto o autor exalta a importância dos elogios, da motivação, da demonstração que esse funcionário é importante para que a empresa venha a atingir seus objetivos. Da mesma forma é preciso demonstrar ao colaborador que a empresa sente-se agradecida pelo esforço desse funcionário.

De acordo com Rodrigues (1999) para motivar o funcionário é preciso preocupar-se com as características do ambiente de trabalho, promovendo segurança e boas condições de realização de cada uma das funções. Nesse contexto, o demasiado esforço físico pode ser um desmotivador para o funcionário, por isto a empresa deve preocupar-se com esse fator, minimizando os impactos sobre a saúde do mesmo, oferecendo benefícios não somente salariais, mas de auxílio-doença, lazer, dentre outras questões.

Mesmo com as mudanças que já foram implantadas nas empresas em busca de melhores condições de trabalho para os colaboradores, há ainda muito a ser feito, principalmente dando a possibilidade de que as pessoas também tenham tempo para o lazer, tenham sua saúde preservada, sintam segurança na execução do trabalho, dentre outros fatores. Sobre esta questão, Handy (1995) afirma que:

O problema começou quando transformamos o tempo em uma mercadoria, quando compramos o tempo das pessoas em nossas empresas em vez de comprar a produção. Quanto mais tempo você vende, nessas condições, mais dinheiro fará. Então, há uma troca inevitável entre o tempo e o dinheiro. As empresas, por sua vez, tornam-se exigentes. Querem menos tempo das pessoas que elas pagam por hora, porém, mais das pessoas que pagam por ano, porque, no último caso, cada hora extra durante o ano é gratuita. (p. 25).

O sistema capitalista gerou uma exploração do trabalhador com base no seu tempo de trabalho, fazendo com que ele trabalhe cada vez mais para produzir mais, mas a empresa que trabalha não impondo horas excessivas ao trabalhador, mas respeitando suas particularidades e limitações, consegue melhores resultados dos mesmos.

Tudo isto demonstra como a qualidade do trabalho é um fator de preocupação e de inúmeras discussões dentro das empresas, isto porque mais do que produzir cada vez mais rápido e com qualidade, as empresas precisam da contribuição dos seus colaboradores e para que isto aconteça, eles precisam estar motivados para o trabalho. Dessa forma, França (1997) define a qualidade de vida no trabalho como:

É o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha à empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas durante o trabalho na empresa (p. 80).

Assim, a qualidade de vida no ambiente de trabalho leva em consideração que o ser humano tem suas fraquezas, limitações e necessidades e que, portanto, precisa ser visto de uma maneira holística, ou seja, em todos seus aspectos e não somente em partes, sendo

respeitado a todo momento. Quando o gestor toma esse tipo de atitude, ele consegue que seus funcionários sintam-se valorizados e que todos, destinem seus esforços para a obtenção de resultados positivos na instituição.

Dessa forma para criar um ambiente de qualidade é preciso que haja ética entre os proprietários e também entre os funcionários, uns respeitando as limitações e as possibilidades do outro, mas para que isto seja possível, o gestor precisa ser mais participativo dentro da instituição, não limitando-se as atividades burocráticas, mas desenvolvendo uma relação com seus colaboradores, procurando entender suas dificuldades, os problemas enfrentados na execução do trabalho e assim França (1997, p.80) afirma que:

No contexto do trabalho esta abordagem pode ser associada a ética da condição humana. Esta ética busca desde a identificação, eliminação, neutralização ou controle de riscos ocupacionais observáveis no ambiente físico, padrões de relações de trabalho, carga física e mental requerida para cada atividade, implicações políticas e ideológicas, dinâmica da liderança empresarial e do poder formal até o significado do trabalho em si, relacionamento e satisfação no trabalho.

Verifica-se como a qualidade em um ambiente de trabalho é uma atividade e uma postura muito mais ampla do que se imagina, envolvendo a todos dentro da instituição, criando possibilidades de um trabalho mais confortável, porém, mais dinâmico, pois respeita as possibilidades e garante mais segurança a todos os funcionários.

O fato de que as pessoas passam grande parte de seu tempo no local de trabalho nas instituições faz com que elas desejem boas condições de trabalho e motivem-se diante desse fato, isto porque um ambiente mal cuidado e despreocupado com as necessidades do trabalhador poderá gerar doenças, mal-estar, acidentes e conflitos entre os funcionários, e tudo isto acaba gerando consequências negativas sobre o trabalhador. Chiavenato (2008, p. 470) afirma que:

As pessoas passam a maior parte de seu tempo na organização em um local de trabalho que constitui seu habitat. O ambiente de trabalho se caracteriza por condições físicas e ambientais e por condições psicológicas e sociais. De um lado, os aspectos ambientais que impressionam os sentidos e que podem afetar o bem-estar físico, a saúde e integridade física das pessoas. De outro lado, os aspectos ambientais que podem afetar o bem-estar psicológico, a saúde mental e a integridade moral das pessoas. De um lado, a higiene e segurança do trabalho e, de outro, a qualidade de vida na organização.

Portanto, é preciso construir um ambiente de trabalho de qualidade para os colaboradores, respeitando suas possibilidades físicas, psicológicas, ambientais, sociais e materiais. Assim, a instituição garante a saúde física e mental do trabalhador, motivando-o ao desempenho de suas funções, fazendo com que os funcionários se auxiliem na busca de resultados e fazendo com que todos estejam comprometidos com a instituição da qual fazem parte.

As ações do gestor diante da motivação do pessoal tornam-se muito mais intensas e precisas quando ele conhece o grupo que tem em suas mãos, sabe as deficiências e potencialidades de cada um, quais as funções que exercem, os problemas que encontram dentro de cada setor e como é possível estimulá-los dentro de suas especificidades. Sendo assim, o gestor precisa ser alguém atento ao cotidiano da empresa e também participar de forma mais efetiva do processo de recrutamento e seleção de pessoal (GIL, 2009).

O gestor também trabalha diante do processo motivacional, fazendo com que seja desenvolvido o trabalho coletivo, onde todos focam seu trabalho nos objetivos estabelecidos pela instituição, melhorando o desempenho individual e coletivo e assim Gil (2009) considera que:

As empresas desde meados da década de 80, vêm sofrendo sérios desafios, tanto de natureza ambiental quanto organizacional: globalização da economia, evolução das comunicações, desenvolvimento tecnológico, competitividade etc. nem todas conseguiram ajustar-se a esses desafios, e muitas das que sobreviveram passaram por experiências, como a reengenharia, a terceirização e o downsizing, que produziram consequências de certa forma dramáticas para seu pessoal (p. 23).

Assim o gestor valoriza os recursos humanos que fazem parte de sua instituição, e para isto precisa desenvolver uma grande habilidade em lidar com pessoas, sabendo incentivá-las, fazendo com que dediquem-se aos objetivos da empresa, que sintam-se confortáveis e seguras no desempenho de suas funções e que dessa forma, estejam satisfeitas e motivadas para o trabalho.

O objetivo deste trabalho é discutir a importância da motivação dos trabalhadores no supermercado Santa Rita de Cássia em Orizona (GO) e dessa maneira propõe-se a também analisar o que é a motivação, como o gestor e sua equipe participam desse processo de motivar os funcionários, quais as consequências da motivação e da desmotivação para a empresa, dentre outras questões ligadas a essa temática.

Como recurso metodológico, tem-se primeiramente a realização de uma pesquisa bibliográfica, com acesso a artigos da internet e livros que discutem a motivação e, posteriormente, será realizada uma pesquisa de campo, com a aplicação de um questionário a gestor do supermercado já citado e também a seus funcionários, como forma de avaliar como tem sido trabalhada a motivação na empresa e quais as melhorias podem ser implantadas de forma a promover funcionários satisfeitos, motivados e focados com o sucesso da instituição.

O primeiro questionário foi aplicado ao gestor da instituição, o senhor José Vieira de Castro que tem 65 anos, tem o ensino médio completo e trabalha nesta empresa há 21 Anos. A primeira questão aplicada ao mesmo foi se há uma alta rotatividade de funcionários na empresa e segundo o gestor a instituição não sofre com esse problema e assim Pasquini (et al, 2005) lembra que “funcionários satisfeitos são excelentes para a empresa pois assim ela não terá problemas com a rotatividade do pessoal” (p.42) e assim é preciso lembrar assim que a alta rotatividade de pessoal pode causar muitos problemas as empresas, principalmente porque quando um funcionário sai da empresa, todo o sistema produtivo pode ser afetado, pois é preciso que haja uma nova contratação, treinamento e habituação do funcionário a sua função e entre as maiores causas da alta rotatividade de pessoal em uma empresa estão os baixos salários, a insegurança do trabalhador em relação ao seu futuro profissional, os funcionários que encontram melhores oportunidades de emprego em outras áreas, a falta de adaptação as funções e a não adaptação as exigências superiores.

De acordo com o gestor, seus funcionários demonstram-se motivados para o trabalho e para que essa motivação aumente a instituição tem buscado melhor o ambiente de trabalho, proporcionar maior flexibilidade de salários e também outros benefícios como momentos de lazer, entre outras ações. A visão do gestor demonstra-se totalmente coerente no sentido de que “a motivação é o fator mais importante na produtividade e no comportamento dos seres humanos” (PASQUINI et al, 2005, p.11), portanto, quanto mais investimentos a

instituição fizer para melhorar a motivação dos seus funcionários, mais resultados positivos diante da busca e alcance de seus objetivos, a empresa conseguirá.

De acordo com o gestor do supermercado as maiores necessidades apresentadas por seus funcionários são de maior remuneração e reconhecimento no trabalho e o mesmo acredita que a motivação do funcionário tem relação com seu rendimento dentro da empresa e por isso afirma que a instituição tem investido em melhorias para proporcionar essa motivação. Glasser (1994, apud PASQUINI, 2005, p. 15) considera que o motivo de maior fracasso das instituições empresariais está na forma como lidam com seus recursos humanos, pela desconsideração de suas necessidades.

Isto quer dizer que além de oferecer condições ideais de trabalho, a empresa precisa preocupar-se também com o funcionário, com suas necessidades, para que assim possa motivá-lo para exercer seu trabalho e todo sistema produtivo será beneficiado e por isto o gestor afirma que sua empresa oferece boas condições de trabalho para seus funcionários, o que incide sobre a motivação dos mesmos.

Ainda de acordo com o gestor, o principal fator desmotivacional na instituição é a falta de lazer para os funcionários e assim Aguiar (2014, p.112) considera que as inovações tecnológicas não trouxeram tantos benefícios como se esperada e as necessidades dos seres humanos tem sido uma grande preocupação das empresas que tem cada vez mais trabalhado no sentido de que os funcionários são seres humanos que tem sonhos, objetivos e necessidades que precisam ser consideradas pela empresa.

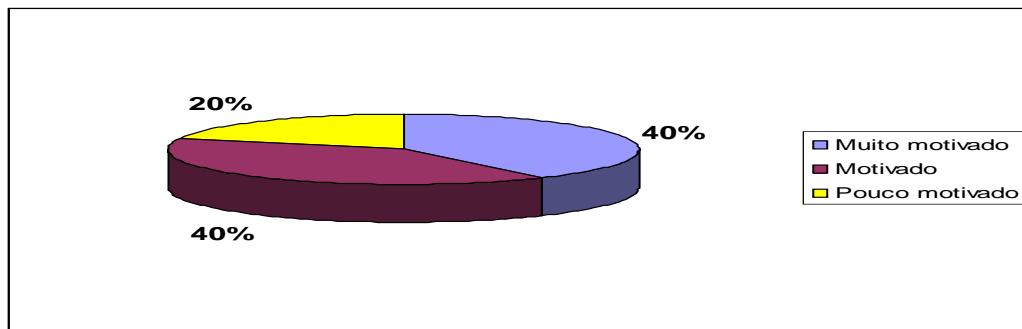
Portanto, investir em lazer e proporcionar atividades lúdicas, que levem os funcionários a interagir entre si, a sair de atividades estressantes, mesmo que por um pequeno período, pode ser uma maneira de a empresa demonstrar que valoriza as necessidades desses funcionários e assim conseguir melhores diante de suas funções.

O que observa-se é que o gestor demonstra a preocupação da empresa em relação a qualidade de vida dos funcionários, acreditando que eles estão motivados e que a instituição tem trabalhado para melhorar essa motivação e assim garantir melhores resultados para todos.

O segundo questionário foi aplicado a dez funcionários da empresa, estes que ocupam diversas áreas na instituição. Os funcionários que responderam ao questionário têm de 22 a 49 anos, e estão na instituição de 1 ano e 4 meses há 7 anos, sendo 4 homens e 6 mulheres, portanto, pessoas que já conhecem a instituição, os benefícios que a mesma oferece e as dificuldades encontradas na realização do trabalho.

O primeiro questionamento aos funcionários como consideram seu nível de motivação para com seu emprego e de acordo com o gráfico 1, 40% dos funcionários está muito motivado, 40% motivado e 20% deles pouco motivados, o que são dados bastante positivos, pois nenhum dos funcionários afirmou estar desmotivado em suas funções, o que é algo importante para a empresa e isto se deve ao fato de que todos afirmaram sentir-se seguros no desempenho de suas funções

Gráfico 1: Nível de motivação dos funcionários



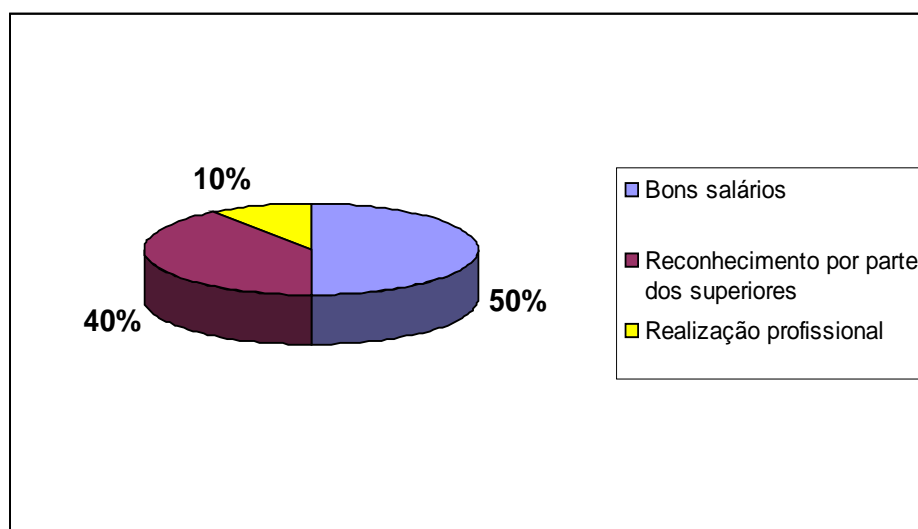
Fonte: CASTRO, Hernany Lopes (2014)

Além disto, o nível de motivação demonstrado no gráfico 1, refere-se ao fato de que segundo Pasquini (2005, p.47) “para satisfazer um funcionário basta que a empresa se preocupe em lhe oferecer possibilidade de crescimento no cargo, de reconhecimento do seu trabalho, de sua criatividade no trabalho e de possibilidade de progresso”, fatores que foram observados dentro do supermercado Santa Rita de Cássia.

Todos os funcionários acreditam que a motivação está diretamente ligada ao seu rendimento dentro da instituição e nenhum deles sofreu nenhum tipo de acidente de trabalho, o que demonstra a preocupação da instituição com a segurança e em evitar qualquer tipo de acidente dentro da empresa. Nesse contexto Salles e Strauss (1975, p. 41) citam que quando mais desmotivado está o funcionário mais sua produtividade é afetada. E assim, os investimentos e a construção de um ambiente de trabalho de qualidade, que respeita os funcionários e suas necessidades, faz com que o supermercado Santa Rita de Cássia consiga motivar seus trabalhadores, oferecendo-lhes segurança na execução de suas funções e satisfação diante do trabalho.

Quando os funcionários foram perguntados sobre quais fatores você considera importantes para motivá-lo no trabalho, 50% deles citou os bons salários, 40% o reconhecimento por parte dos superiores e 10% a realização profissional, dados que podem ser visualizados no gráfico 2:

Gráfico 2: Fatores mais importantes na motivação dos funcionários

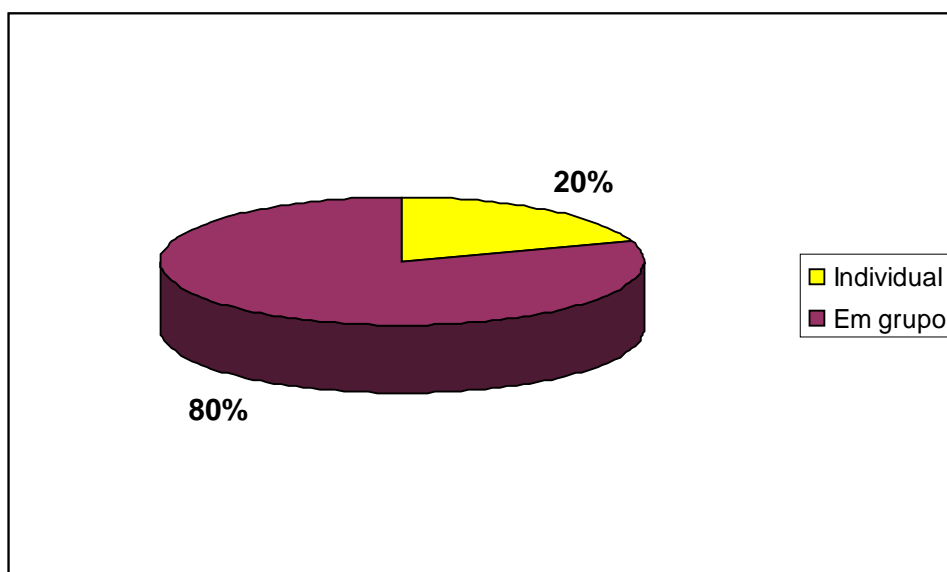


Fonte: CASTRO, Hernany Lopes (2014)

Observa-se que os funcionários têm diferentes tipos de necessidades e objetivos e motivam-se de formas diferenciadas e de acordo com Salles e Strauss (1975, p. 41) a empresa precisa desenvolver formas de motivação diferentes, observando essas diversidades existentes entre os funcionários.

Outra questão pesquisada é sobre a forma como os funcionários preferem trabalhar e de acordo com 20% preferem o trabalho individual e 80% o trabalho em grupo, como visto no gráfico 3

Gráfico 3: Forma como os funcionários preferem trabalhar



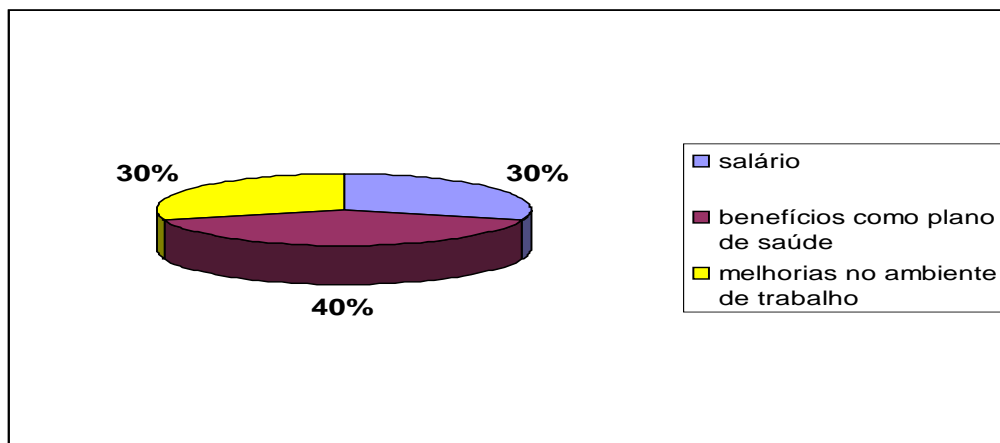
Fonte: CASTRO, Hernany Lopes (2014)

As respostas dos funcionários demonstram um fator importante no nível de motivação dos mesmos, uma vez que de acordo com Pasquini (2005, p.47) “funcionários que possuem um grau de sociabilidade maior com os outros trabalham melhor”, e o trabalho coletivo dentro do supermercado tem conseguido fazer com que a instituição atinja seus objetivos através do processo de colaboração entre seus funcionários.

Perguntados o que mudariam em seu ambiente de trabalho, 30% dos funcionários citou o salário, 40% maiores benefícios como planos de saúde, momentos de lazer, entre outros e 30% dos funcionários citou questões ligadas ao ambiente de trabalho.

Observe os dados no gráfico 4

Gráfico 4 Nível de motivação dos funcionários



Fonte: CASTRO, Hernany Lopes (2014)

Como demonstra o gráfico 4 os funcionários divergem em tipos diferentes de benefícios que gostariam de receber e que se motivariam a partir destes, porém, Salles e Strauss (1975, p. 41) afirma que um ambiente de trabalho de qualidade é motivador para todos os funcionários e por isto, o gestor da empresa precisa estar atento a seu cotidiano e a tudo o que pode ser melhorado nessa empresa.

Foi perguntado também aos funcionários sobre o que é trabalhar nessa empresa e todos os funcionários consideraram que é um aprendizado, o que demonstra que esses funcionários têm encontrado motivação no desempenho de suas funções e para vencer os desafios que seu emprego lhes oferece e segundo Chiavenato (2010) quando os funcionários sentem que estão aprendendo, que são desafiados e que estão crescendo dentro de suas funções, eles motivam-se mais.

Quando foram perguntados sobre a motivação de seus companheiros de trabalho, todos os funcionários citaram que seus colegas estão motivados e nenhum deles afirmou ter intenção de mudar de emprego. Portanto, são colaboradores que demonstram motivação e estarem satisfeitos com seu emprego e isto parte do trabalho e dos investimentos feitos pela instituição.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As empresas são compostas por pessoas, estas que desempenham funções variadas e que são necessárias para que o sistema produtivo possa ocorrer da melhor forma possível, por isto, as instituições preocupam-se em recrutar e selecionar pessoas capacitadas para o desempenho dos cargos, porém, nem sempre há a preocupação das empresas com a qualidade de vida dentro do ambiente de trabalho, com o desenvolvimento profissional do colaborador, as relações interpessoais, o processo de comunicação, o oferecimento de benefícios, entre outras questões que agem diretamente sobre o nível de motivação e de rendimento desses funcionários.

Oferecer boas condições de trabalho, benefícios, valorizar o profissional, garantir que ele tenha seus direitos respeitados, dentre outros aspectos são formas que a empresa tem de motivar seus colaboradores e a partir dessa motivação melhorar os resultados desses funcionários no desempenho de suas funções, pois quanto mais satisfeito com o

trabalho está o funcionário, mais dedicado ele estará em relação aquilo que é proposto para o mesmo dentro da empresa.

Avaliando os resultados obtidos no supermercado Santa Rita de Cássia, foi possível perceber que há um bom nível de motivação dos funcionários, e isto ocorre porque a maioria deles sentem-se seguros em desempenhar suas funções, estão satisfeitos com os salários que tem, pois estão de acordo com os salários pagos pelas outras instituições dessa área, mas também ficou evidente que a empresa tem procurado investir em melhorias no ambiente de trabalho, para que os funcionários tenham lazer, melhorias no atendimento médico, que acidentes sejam evitados, proporcionando assim mais satisfação diante do trabalho e conseqüentemente funcionários mais motivados dentro de suas funções.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria de Fátima. **Lazer e produtividade no trabalho**. Disponível em <<http://www.revistas.usp.br/rta/article/viewFile/63522/66265>>. Acesso em 12 de novembro de 2014.

CHIAVENATO. Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3 ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

FRANÇA, A. C. Limongi. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol.1, n.2, p.79-83, abr/mai./jun. 1997.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

HUNTER, James C. **O monge e o executivo** / James C. Hunter - tradução Maria da Conceição Fornos de Magalhães. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

MICHEL, Murilo. Tipos de recrutamento e sua importância para uma gestão adequada de pessoas aplicadas a empresas. **Revista científica eletrônica de administração**. São Paulo, Dezembro de 2007.

PASQUINI, Anelise Okazaki et al. **Motivação no trabalho: um estudo no Supermercado Pastorinho S/A**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial ao curso de Bacharel em Administração da Universidade de Presidente Prudente/Sp, 2005.

SAYLES, Leonardo R. & STRAUSS, George. **Comportamento Humano nas Organizações**. Atlas, São Paulo, 1975.

WITT, Deise. **Gestão de Pessoas e as crises econômicas**. Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2009.

QUESTIONÁRIO APLICADO AO GESTOR:

Este questionário tem como objetivo analisar a motivação dos funcionários no Supermercado Santa Rita de Cássia em Orizona (GO) e servirá como base para a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso elaborado por Hernany Lopes Castro

Nome:

Idade:

Formação:

Tempo em que trabalha na empresa:

Quando a empresa foi fundada:

Número de funcionários:

1) A empresa apresenta alta rotatividade de pessoal?

Sim Não

Caso sua resposta for “sim”, em sua opinião que fatores levam a essa rotatividade de pessoas na empresa?

Baixos salários

Insegurança do trabalhador em relação ao seu futuro profissional

Funcionários encontraram melhores oportunidades de emprego em outras áreas

Falta de adaptação as funções

Não adaptação as exigências superiores

2) Como você avalia o nível de motivação dos seus funcionários:

Muito motivados

Motivados

Pouco motivados

Desmotivados

Muito desmotivados

3) Que tipo de ações sua empresa vem desenvolvendo para promover maior motivação entre os funcionários:

Melhores salários

Melhor ambiente de trabalho

Maior segurança evitando acidentes e/ou problemas de saúde

Maior flexibilidade de salários

Maiores benefícios como planos de saúde, momentos de lazer, etc.

4) Em sua opinião, quais são as maiores necessidades apresentadas por seus funcionários?

Tempo de lazer

Maior remuneração

Ambiente de trabalho mais adequado

Reconhecimento no trabalho

Crescimento profissional

5) Em sua opinião a motivação do funcionário tem relação com seu rendimento dentro da empresa?

() Sim () Não

6) Em sua opinião quais fatores desmotivacionais atingem os funcionários de sua empresa?

- () Salários
- () Excesso de cobranças superiores
- () Perigo de acidentes de trabalho
- () Falta de momento de lazer e maior descanso

7) Em geral, sua instituição apresenta boas condições de trabalho aos funcionários? Como você avalia essa questão diante da motivação destes colaboradores?

QUESTIONÁRIO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS:

Este questionário tem como objetivo analisar a motivação dos funcionários no Supermercado Santa Rita de Cássia em Orizona (GO) e servirá como base para a elaboração do Trabalho de Conclusão de Curso elaborado por Hernany Lopes Castro

Idade:

Tempo que trabalha na empresa:

Sexo: () Masculino () Feminino

1) Como você considera seu nível de motivação para com seu emprego?

- () Muito motivado
- () Motivado
- () Pouco motivado
- () Desmotivado
- () Muito desmotivados

2) Você se sente seguro no desempenho de suas funções?

- () Sim () Não

Caso você responda “não”, marque os motivos que te levam a sentir-se inseguro no trabalho:

- () Baixos salários
- () Perigo de acidentes
- () Falta de estabilidade na função
- () Problemas de relacionamento no trabalho

3) Em sua opinião, se você estivesse mais motivado, poderia render mais em sua função na empresa?

- () Sim () Não

4) Você já sofreu algum tipo de acidente no trabalho?

- () Sim () Não

5) Quais fatores você considera importantes para motivá-lo no trabalho?

- () Segurança e menores riscos de acidentes e/ou problemas de saúde
- () Poder dentro da empresa

- Realização profissional
- Bons salários
- Condições de trabalho de qualidade
- Reconhecimento por parte dos superiores

6) Qual sua preferência, trabalhar individualmente ou em grupo?

- Individualmente
- Em grupo

7) O que mudariam em sua função atual na empresa?

- Salário
- O ambiente de trabalho
- Maior segurança evitando acidentes e/ou problemas de saúde
- Maior flexibilidade de salários
- Maiores benefícios como planos de saúde, momentos de lazer, etc.

8) Trabalhar nesta EMPRESA é:

- uma atividade comum
- um desafio
- um orgulho
- um aprendizado
- uma aventura estimulante

9) Em sua opinião, seus companheiros de trabalho estão motivados com suas funções?

- Sim Não

10) Você tem intenção de mudar de emprego?

- Sim Não

Caso sua resposta for sim, que fatores tem gerado essa vontade?

O SISTEMA DE COTAS NO BRASIL: UMA ANÁLISE DA SITUAÇÃO DO AFRODESCENDENTE

*Pamella Natividade de Oliveira*⁵
*Gloriete Marques Alves Hilário*⁶

RESUMO: Neste artigo científico, discutiremos questões relacionadas ao sistema de reserva de vagas nas Universidades Estaduais, sua constitucionalidade, e adoção desta medida no Brasil. Veremos os princípios e outras normas da Constituição para justificar a criação das ações afirmativas em nosso país, e se estas respeitam a igualdade entre os cidadãos. Será feito também uma análise da introdução do racismo no Brasil, sua evolução histórica em relação às disparidades sociais e culturais que têm causado ao longo dos anos, uma segregação social dos negros, afrodescendentes e índios em nosso país. Apresentaremos a posição de estudiosos do tema, através de pesquisas bibliográficas realizadas a partir de textos oficiais de leis, regulamentos e decretos, para através do método dedutivo, analisar a problemática da constitucionalidade da referida ação afirmativa, bem como um estudo comparativo da medida adotada por países desenvolvidos como é o caso dos Estados Unidos. Como conclusão, apontaremos a verdadeira necessidade da adoção de políticas afirmativas, por parte do governo, para reduzir a desigualdade racial em nossa sociedade, e demonstrar através de estudos da legislação brasileira, principalmente a Carta Magna, a eficácia do sistema de cotas no Brasil.

PALAVRAS-CHAVE: Racismo, Igualdade, Brasil, Constitucionalidade.

ABSTRACT: In this research paper, we discuss issues related to the reservation of vacancies in State Universities, its constitutionality, and adoption of this measure system in Brazil. We will see the principles and other provisions of the Constitution to justify the creation of affirmative action in our country, and if these are equality among citizens. Will be also done an analysis of the introduction of racism in Brazil, its historical evolution in relation to social and cultural differences that have caused over the years social segregation of blacks, African Americans and Indians in our country. Present the position of scholars in this field, through literature searches conducted from official texts of laws, decrees and regulations, through the deductive method to analyze the issue of the constitutionality of such affirmative action as well as a study comparative da measure adopted by countries developed as in the case of the United States. As a conclusion, will point out the real need to adopt affirmative action policies by the government to reduce racial inequality in our society, and demonstrate through studies of the Brazilian legislation, especially the Magna Carta, the effectiveness of the quota system in Brazil.

KEYWORDS: Racism, Equality, Brazil, Constitutionality.

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa abordará questões relacionadas ao Direito Constitucional primeiramente, e passará pela Lei 12.288/2010 que dispõe sobre Igualdade Racial assim como a Lei 12.711 de 29 de agosto de 2012 e o Decreto n 7.824 de 11 de outubro de 2012 que dispõe sobre o sistema de cotas para ingresso nas Universidades Estaduais e Instituições Federais de Ensino em cursos técnicos. Esta problemática será o maior objeto de análise em

⁵ Graduanda do Curso de Direito da Faculdade do Sudeste Goiano – FASUG E-mail: pamellanatividade@msn.com

⁶ Professora da Faculdade do Sudeste Goiano

nossa investigação cuja intenção é saber se há questões de racismo e se existem formas alternativas para que se possa tratar a desigualdade racial no Brasil.

Discutiremos, também, a implementação dos tribunais raciais porque são constitutivos desta política e não de sua má aplicação. Embora, até hoje, na maioria das leis promulgadas, a cor ou a “raça” sejam definidas por autotribuição, em todas elas, o cidadão deve se autodeclarar “negro” ou “índio”, sob as penas da lei. Ou seja, o Estado pode julgar se houve má-fé, mentira, e pode punir. O Estado é o detentor da verdade sobre a auto definição de cor ou “raça”. Ao contrário dos levantamentos censitários em que o indivíduo, embora obrigado a se definir de acordo com os cinco quesitos de cor: branco, preto, pardo, amarelo e indígena (não existem as opções – não quis responder ou não sabe), não ficando assim sujeito às penas da lei caso se declare negro sem o ser.

Mostraremos a adoção de medidas que ensejam uma integração das minorias ao ensino superior gratuito e ao mercado de trabalho, é louvável e bastante salutar, desde que feita por meio de critérios técnico-objetivos e que não gerem outro tipo de discriminação às avessas, como a que temos hoje, vista por alguns políticos e entidades da sociedade civil como inconstitucional, pois se acredita que essas pessoas por algum processo histórico depreciativo teriam maior dificuldade para aproveitar as oportunidades que surgem no mercado de trabalho, bem como sofrem preconceito nas suas interações com a sociedade, isso se deve a fraca base de ensino nas escolas públicas, no ensino fundamental e principalmente no ensino médio, onde a integração deveria ser maior, preparando o jovem para o vestibular. Mas o Governo, em uma atitude imediatista, cria o sistema de cotas ao invés de investir em educação, como critica Silva (2007):

Do modo como são elaborados os atuais sistemas de cotas, não se logra o êxito desejado, pois o fato de se pertencer à classe de negros e índios não denota prontamente a hipossuficiência de uma pessoa. O critério para se concorrer a uma vaga pelo sistema de cotas, da forma como é estruturado atualmente, permite que filhos de empresários, de advogados, de juizes, de jogadores de futebol e de "pagodeiros" famosos, pelo simples fato de serem negros, possam entrar nas universidades públicas de modo sub-reptício, o que certamente não se coaduna com os padrões desejados pelo legislador que criou a lei. É preciso que sejam distribuídas oportunidades aos que realmente precisam delas, pelo fato de não possuírem condições financeiras e não, pelo fato de se declararem índios ou negros (p. 90).

Acreditamos que a maior relevância jurídica do estudo fundamenta-se na análise que a própria Constituição faz sobre ele, mesmo não sendo um tema “novo”, tendo em vista a existência de teses e pesquisas sobre o mesmo, ainda existem lacunas e omissões, tudo de forma imediatista, não há um tratamento do problema na raiz. É inegável que o país acaba tendo uma dívida histórica com os negros e indígenas, pois o fato é que eles deveriam sair das escolas capacitados para concorrer com outras “raças” nos concursos públicos e nas Universidades Públicas. Nesse sentido, é importante enfatizar que o objetivo deste estudo é evidenciar que, no Brasil, as cotas raciais colocam à prova os limites do princípio da igualdade, sendo difícil, através de seus argumentos de justificação mais comumente usados, demonstrar uma conexão lógica plausível entre o tratamento desigual por elas instituído e o elemento “raça”, usado como o critério de discriminação.

Com essa separação de classes e raças, notamos uma distinção do negro e do branco, e isso caracteriza o racismo, o que vai totalmente contra a nossa Constituição. Por outro lado, há quem defenda que a questão é de exclusão racial e a aplicabilidade das ações afirmativas deve ser temporária, razoável e proporcional, permitindo, assim, um ambiente

plural e diversificado. Aproveitaremos para fazer uma breve analogia com outros países, que adotam essa mesma prática, como exemplo dos Estados Unidos da América.

EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Luna e Klein (2004) compreendem que a história da escravidão no Brasil se inicia com a colonização dos portugueses no país. Na metade do século XVI, quando os portugueses chegaram aqui e tiveram dificuldades em escravizar os primeiros habitantes que havia em nossa região, os índios. Então usaram os negros para servirem de escravos nos engenhos de cana-de-açúcar, vindos principalmente da região onde atualmente se localizam Nigéria e Angola. Eles possuíam uma ideia de que os negros e os índios eram "raças" inferiores, mais fortes e resistentes e passaram a aplicar a discriminação com base racial nas suas colônias, para assegurar determinados "direitos" aos colonos europeus. Àqueles que não se submetiam era aplicado o genocídio, que exacerbava os sentimentos racistas. A Igreja Católica que nesse tempo detinha muito poder, não interviu contra a escravidão, pelo contrário, acreditava que os trazendo da África para o Brasil seria mais fácil cristianizá-los.

Com o passar dos anos, em todo o mundo os povos inferiorizados sempre sofreram com algum tipo de discriminação como na Índia, onde surgiu o primeiro registro de ação afirmativa. Diversos princípios, teorias e hipóteses têm sido utilizados para justificar os programas de ações afirmativas no mundo, alguns comuns, outros peculiares, mas sempre permeados por intenções louváveis em torno da diminuição da desigualdade e da segregação racial. Cabe então conhecer e entender melhor sua história e acompanhar os fatos e contextos em que surgiram, sendo este o propósito deste texto inicial.

O tema fundamenta-se inevitavelmente nas lições de antigos filósofos (Aristóteles avaliou a igualdade de óticas distintas), nas inferências religiosas (cristianismo) e nos dispostos jurídicos universais, como o advento das Declarações de Direitos do século XVIII, e os ideais da Revolução Francesa que influenciaram gerações promulgando o princípio da igualdade. Mas, o primeiro registro de ação afirmativa, como já dito, ocorreu na Índia em 1948, com aprovação de sua constituição, que reservou assentos para os chamados "intocáveis" ou "dalits" no parlamento indiano e assegurou, mediante a atribuição de cotas, seu acesso a empregos públicos e à universidade. Este sistema de cotas só foi possível pela atuação incansável do intelectual indiano Bhimrao Ramji Ambedkar, líder dos dalits, contra desigualdade inerente ao sistema de castas do seu país.

Já no contexto racial ou étnico, o termo "ação afirmativa" foi utilizado pela primeira vez em 1961, nos Estados Unidos, na edição do Decreto nº 10.925 pelo presidente Kennedy, que determinava aos empregadores federais a adoção de uma ação afirmativa como cita Menezes (2001):

(...) o contratante não discriminará nenhum funcionário ou candidato a emprego devido à raça, credo, cor ou nacionalidade. O contratante adotará ação afirmativa para assegurar que os candidatos sejam empregados, como também tratados durante o emprego, sem consideração a sua raça, credo, sua cor ou nacionalidade. Essa ação incluirá, sem limitação, o seguinte: emprego; promoção; rebaixamento ou transferência; recrutamento ou anúncio de recrutamento, dispensa ou término; índice de pagamento ou outras formas de remuneração; e seleção para treinamento, inclusive aprendizado. (p.27)

Como se observa no dispositivo legal, não foram criadas preferências para grupos, nem cotas, solicitava-se apenas a evidência da não discriminação, ou seja, não deveria haver cotas ou preferências, apenas uma preocupação especial para garantir que aqueles que tinham sido discriminados no passado, não mais o fossem no futuro, de forma que todos tomassem conhecimento desta premissa. Sowell (2004). Travava-se de um pressuposto de ação afirmativa genérica.

Na década de 1960 vários movimentos surgiram nos Estados Unidos em torno de reivindicações democráticas, fundamentados pela aprovação da Lei dos Direitos Civis (1964) e pela busca da igualdade de oportunidades para todos. O movimento negro surge como protagonista de demandas em favor de leis antissegregacionistas e da melhoria de condições de vida para a população negra.

Neste contexto, durante o governo Nixon, na década de 1970, as ações afirmativas assumem um conceito numérico, na forma de cotas, permeado por diretrizes legais que materializavam as intenções no emprego de minorias e de mulheres. Este conceito consistiu em estabelecer um determinado número ou percentual a ser ocupado em áreas específicas por um grupo definido, foi considerado por muito tempo uma deturpação do propósito inicial de igualdade de oportunidades da lei, e muitas controvérsias surgiram entre a ação afirmativa genérica, tal como as tentativas de ampliar o seu alcance, e a ação afirmativa mais específica representada pelos grupos de preferências e cotas. Sowell (2004).

Para Menezes (2001), no aspecto temporal, a ação afirmativa encontra-se no terceiro estágio, ou seja, depois da isonomia e da criminalização de práticas discriminatórias, ela atua na correção de distorções sociais.

No Brasil, ainda na década de 70 houve o início da redemocratização da sociedade brasileira. Nesse período, alguns pesquisadores contestaram interpretações oriundas do Projeto UNESCO (O ciclo de pesquisas da UNESCO tornou-se um marco entre os cientistas sociais na caracterização da questão racial no Brasil), tais contestações apoiavam-se na perspectiva de que os conceitos de preconceito e discriminação, no contexto da estrutura social capitalista, relacionam-se diretamente aos benefícios simbólicos adquiridos pelos brancos no processo de competição e desqualificação dos negros. Hasenbalg (1979)

Paralelamente, em 1978, o associativismo negro em torno do debate sobre a questão racial deu origem ao Movimento Negro Unificado Contra a Discriminação Racial, e daí por diante, os esforços em torno da construção de uma aliança entre movimentos sociais e estudiosos da questão foram sendo ampliados gradativamente, como afirma Luna e Klein (2004)

Em 1996, com o intuito de colher subsídios para a formulação de políticas para a população negra, o Ministério da Justiça organizou o Seminário “Multiculturalismo e Racismo: o Papel da “Ação Afirmativa” nos Estados Democráticos Contemporâneos”⁷. A organização deste evento, e a introdução de propostas no recém elaborado Programa Nacional de Direito Humanos, no que diz respeito à adoção de políticas compensatórias que promovessem social e economicamente a comunidade negra, entre outras ações caracterizaram o reconhecimento oficial, por parte do governo brasileiro, da existência do

⁷ Em junho de 1996, o governo federal promoveu, com a organização do Ministério de Justiça e o apoio do Ministério das Relações exteriores, um seminário, denominado “Multiculturalismo e Racismo: o papel da “ação afirmativa” nos Estados democráticos contemporâneos”, com a participação de importantes intelectuais brasileiros e brasilianistas norte-americanos, com o objetivo de discutir a viabilidade da implantação no Brasil de políticas de ação afirmativa.

racismo no Brasil, o que ampliou significativamente o número de instituições voltadas para população negra.

No ano de 2001, o documento conclusivo sobre a Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Formas Correlatas de Intolerância, organizada pela ONU, realizada em Durban, África do Sul, ao recomendar a adoção de políticas afirmativas, impulsionou a rede pró-ação afirmativa no Brasil e induziu programas diversos no governo federal. Barroso (2009).

De lá para cá o número de universidades que possuem programa de ação afirmativa baseada em raças só aumentou, e hoje já representa a maioria das universidades federais. Em 2007, gêmeos idênticos foram considerados de raças diferentes ao passarem por uma entrevista na UnB (Universidade de Brasília). Um pôde concorrer pelo sistema de cotas raciais, o outro não. Após repercussão do caso na mídia, a UnB voltou atrás e considerou os dois irmãos como sendo negros. Como aponta Silva (2007).

O Brasil tem atualmente uma das maiores populações negras do mundo atrás apenas dos países da África, ficando evidente a necessidade de um tratamento diferenciado a essas minorias, estamos diante do fenômeno da igualdade democrática, tanto social quanto judicialmente. Abordaremos essas interpretações mais a fundo no próximo tópico.

A DEMOCRACIA DAS MINORIAS

Compreendemos que a ideia de democracia não se limita ao governo da maioria, mas abrange o espaço em que se comportam as diversas visões existentes em uma comunidade política, ainda que uma delas prevaleça. Barroso (2009) entende que um espaço que permite a diversidade tem como pressuposto - e também como referencial comum - a igualdade de condições para participar da construção desse lugar político e múltiplo. Ocorre, porém, que historicamente privilegiaram-se determinadas visões de mundo por imposição, por discriminação ou por subvalorização de outras. Consequentemente, a democracia tal qual é compreendida hoje e promovida como valor da sociedade brasileira não consegue oferecer as mesmas condições de reconhecimento às variadas visões de mundo, tampouco permitir, de maneira satisfatória, espaço adequado para manifestações democráticas de diversidade.

Para Barroso (2009) democracia não é uma conquista consolidada, mas um processo que demanda constante promoção, desenvolvimento e aprendizado. Embora não se restrinja a noção de governo da maioria, este é seu aspecto mais conhecido e aceito, aplicado também fora dos espaços públicos. Entretanto, outro aspecto que a democracia comporta torna-se relevante mais recentemente, tendo em vista a própria dinâmica por que passam conceitos abrangentes e informadores de uma sociedade. Em virtude das novas demandas sociais, da ampliação do espaço público e da relevância histórica que marca a Constituição brasileira de 1988, o respeito às diferenças - e a consideração das minorias também envolvidas no processo democrático - ascendem como valor a ser preservado ao lado das deliberações majoritárias.

Não se ignora, ingenuamente, que o exercício interpretativo e a construção argumentativa, particularmente nos casos difíceis, perpassem posicionamentos subjetivos e determinações políticas de fundo. Todavia, ressalte-se que o Direito é fruto de intersubjetividades, porque as relações humanas, não são simplesmente objetivadas. Recorre-se a ele como instrumento razoavelmente aplicável quando os fundamentos derivados de sua utilização superam subjetividades, e encontram eco nos valores (históricos e contextuais) de

uma sociedade. O meio em que se poderão controlar excessos de subjetividade do magistrado ou a perda da objetividade realizável das normas é a análise dos argumentos utilizados na fundamentação das decisões nos tribunais.

A questão democrática no exercício da interpretação é levantada nos casos difíceis que tratam de minorias. Nesse caso está em jogo o princípio da igualdade, e nele, o direito à diferença, sendo aceitável a discriminação ou para garantir a liberdade de se manifestar peculiaridades culturais, ou para diminuir déficit democrático de grupos marginalizados historicamente, como exemplo dos negros. Dworkin (2005), ressalta esse aspecto da democracia “nenhuma democracia proporciona igualdade genuína de poder político”, e que “membros de minorias organizadas têm, como indivíduos, menos poder que membros individuais de outros grupos que são, enquanto grupos, mais poderosos”.

Já Appio (2008) apud Raws (2003) cita o filósofo que desenvolveu tese que surgiu em Havard em 1971:

(...) sustenta que um grupo de pessoas racionais e morais na posição original escolhem sob um véu de ignorância os princípios de justiça que devem governar a estrutura básica da sociedade. Uma sociedade bem ordenada é aquela que é regulada por uma concepção política e pública de justiça em que cada cidadão aceita os princípios de justiça. Os dois princípios de justiça que governariam esta sociedade buscam uma distribuição equitativa dos bens primários, sendo que os bens primários mais importantes são o auto respeito e autoestima, acompanhados das liberdades básicas e direitos de acesso aos recursos sociais como saúde e educação (p. 41).

O primeiro princípio é o da igual liberdade e tem prioridade sobre o segundo. Este, por sua vez, estrutura-se em dois outros subprincípios, o princípio da igualdade de oportunidades e o princípio da diferença.

O segundo princípio é especialmente importante, na medida em que permite a distribuição desigual dos bens sociais, a partir da perspectiva de melhoras às condições para os menos favorecidos. Assegurar igualdade de oportunidades aos que já se encontram em melhores condições é aceitável desde que traga vantagens para os menos favorecidos. A partir desta obra de Raws (2003), especialmente do chamado “equilíbrio reflexivo”, segundo o qual os filósofos devem criar princípios gerais com finalidades amplas e buscar o encaixe entre estes princípios no caso concreto, definindo o que é justo ou injusto.

E segundo Barroso (2009), o modo em que operam as minorias como categoria, seja no estabelecimento de sua posição relacional, seja na discriminação positiva, ou na igualação factual, revela a função contra majoritária exercida pelo Poder Judiciário. A partir de leis que reforçam a generalidade e o aspecto igualitário do Direito, a situação particularizada de minorias pressiona interpretações construídas com outros elementos que não a simples generalidade da lei. Princípios que permeiam a natureza democrática da Constituição de 1988 servem para fundamentar novas leituras normativas, de maneira a garantir espaço e proteção aos direitos das minorias.

Se o exercício de interpretação orientar-se por tais parâmetros que informam o sistema de valores do Direito brasileiro contemporâneo, a atividade do intérprete de participar da construção do Direito será vista com naturalidade, vez que sua função de fazer justiça – por mais aberto que seja o conceito – estará fundada em preceitos constitucionais amplamente aceitos pela sociedade nacional. O mínimo de consenso existente fixado pela Constituição como referencial para as discussões das particularidades de cada caso, passa pelo aspecto democrático que o Estado busca promover. Isso porque a dinâmica do sistema democrático,

visto pelo exercício do Direito, necessita de um ponto de partida mínimo e comum a todos que dele participam. Dworkin (2005) conclui que é por esta razão, portanto, que se pode considerar a Constituição como o ambiente mínimo consensual em que se fundamentarão as opções interpretativas que envolvem direito das minorias.

O RACISMO AOS OLHOS DA CONSTITUIÇÃO

Mendes (2005) entende que o homem, como uma espécie dotada de razão e moral, quando comparado aos seus, jamais deve ser-lhe atribuindo valores diferentes, ou tratado como um objeto com valor venal, pois são aquelas características do homem que o fazem munidos de valor, mas não um valor igual a preço, mas o valor muito superior, qual seja, a dignidade. “Deste valor absoluto, surge o princípio da dignidade humana como um balizador dentro do ordenamento jurídico brasileiro, sob o qual todas as interpretações deverão corresponder a tal valor.” (p.201). Dessa forma, o autor destaca o princípio da dignidade da pessoa humana que tem por finalidade, dentro do ordenamento vigente, o desenvolvimento da personalidade do homem dentro do Estado, garantindo, por ter considerado direito fundamental, uma vida digna a todos os seres humanos. Ou seja, todos os demais direitos que envolvem o homem – os direitos da personalidade - como a imagem, a honra, a vida, a liberdade, a igualdade dentre outros, devem ser interpretados à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

Mas, como definir dignidade da pessoa humana? A discussão se desenvolve observando a dignidade humana que não tem conceito determinado, o que resulta em uma grande extensão de casos abrangidos pelo princípio. De outro modo, o que se quer dizer, é que o artigo 5º da Constituição Federal de 1988, onde estão previstos a maior parte dos direitos fundamentais, é uma norma denominada de cláusula aberta, a qual absorve uma variedade de direitos, até mesmos aqueles não previstos no ordenamento.

Já Guimarães (2011) fala sobre a discussão nos tribunais acerca da reserva de vagas em universidades.

Vários são os casos de falhas no sistema instituído, principalmente por parte de nossos agentes em exercício, que não agem com isonomia e a favor da justiça social, o que gera a discussão sobre a legalidade do sistema de cotas no ensino superior público. É do conhecimento de todos que as diretrizes do referido sistema são voltadas para aqueles que cursaram uma série do ensino fundamental e todo o ensino médio em escola pública, para quem comprovar situação socioeconômica deficiente ou em razão de sua raça (p. 22).

A autora argumenta que é justamente neste último ponto que se instaura a maior polêmica, ao considerar a história do Brasil e o sistema de escravidão para justificar a diferença educacional entre brancos, negros e índios. Quais são os critérios utilizados para afirmar que um indivíduo é afrodescendentes, pardo ou indígena? O sistema de cotas não seria uma afronta ao princípio constitucional da isonomia? Entretanto, por um lado, há quem entenda que o sistema de cotas é constantemente desrespeitado pelos entes da administração, pois o que mais se vê nas universidades públicas em geral são alunos de padrão economicamente alto, que estudaram em excelentes escolas, ocupando o espaço de cidadãos que não tiveram a mesma oportunidade de vida, fazendo com que as diretrizes percam o sentido.

Neste viés é importante salientar que os princípios constantes na Constituição Federal não devem ser feridos, nem tampouco desprezados, no entanto não temos no ordenamento brasileiro referência expressa sobre a implantação de ações afirmativas, o princípio da igualdade perante a lei e o reconhecimento deste e da justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, constantes na Constituição Federal brasileira, é permeado por diretrizes que se estendem por todo o texto constitucional, e podem ser considerados como instrumentos representativos impulsionadores de ações afirmativas nos diversos segmentos da sociedade.

A Constituição Federal de 1988, ao instituir um Estado Democrático de Direito no Brasil (Artigo 1º, CF) de forma a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade que se pretende justa, e sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e sem qualquer forma de discriminação, ampliou a dimensão de igualdade no país e possibilitou conquistas históricas ao ativismo social e político do Movimento Negro no Brasil.

A possibilidade de se adotarem políticas públicas voltadas para a população negra, de certa forma, pode ser contemplada na Constituição brasileira, no seu Artigo 23, inciso X, que enseja ser de competência comum da união, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios o combate às causas da pobreza e os fatores de marginalização, de forma a promover a integração social dos setores desfavorecidos.

No plano material, de fato, o princípio da igualdade é abordado pela Constituição de modo mais complexo, até mesmo dualista, ou seja, à medida que assegura o direito a igualdades substanciais, relativas por um lado e impedindo o tratamento desigual, por outro lado impõe ao Estado uma ação positiva no sentido de criar condições de igualdade, o que frequentemente implica em um tratamento desigual aos indivíduos. Mendes (2005).

Na verdade à medida que tratam de forma desigual pessoas desiguais, em relação à sua desigualdade, a lei estará tratando substantivamente de maneira igual a todos, o que, aliás, coincide com as bases da definição do termo ação afirmativa. Nesse sentido, entende Araújo (2004) podemos presumir que pela Constituição brasileira, portanto, não é ilegal discriminar positivamente, com o objetivo de criar melhores condições para determinado grupo historicamente não privilegiado pela sociedade. Este argumento rebate, portanto, as críticas de que as ações afirmativas podem ferir o princípio da igualdade, como afirmado acima.

No entanto, Gomes (2001) entende que no plano estritamente jurídico, o Direito Constitucional vigente no Brasil também é perfeitamente compatível com o princípio da ação afirmativa: a questão se coloca, apenas, quanto ao princípio constitucional da igualdade e reside em saber se na implementação deste princípio o Estado deve assegurar apenas uma certa “neutralidade processual” ou, ao contrário, se sua ação deve se encaminhar para a realização de uma igualdade de resultados ou igualdade material. Para esse autor, somente a atuação transformadora e igualadora da ação afirmativa possibilitará a verdade do princípio da igualdade, para se chegar à igualdade que a Constituição Brasileira garante como direito fundamental de todos.

1. AÇÕES AFIRMATIVAS/ COTAS

Inicialmente, abordaremos acerca do que seriam políticas compensatórias para minorias ou ações afirmativas, que nada mais são que políticas implementadas ou

patrocinadas pelo Estado com o objetivo de resgatar ou, de no mínimo, minimizar distorções sociais profundas ou mesmo injustiças sociais que condenam minorias a baixos salários e escassas oportunidades. Segundo Cartaxo (2003) funcionam como forma de compensar séculos de discriminação e preconceitos, abrindo oportunidades para os considerados inferiorizados.

Lesme (2009) afirma que o sistema de cotas é uma ação do governo brasileiro que consiste na reserva de vagas das universidades públicas para negros, índios, alunos em escolas públicas, entre outros grupos. Para os negros, as universidades reservam 20% das vagas para o aluno concorrer pelo sistema de cotas. Para participar da reserva de vagas, o candidato deve se candidatar para o sistema de cotas e se declarar negro no momento de inscrição do vestibular. Na inscrição, o interessado deve assinar uma declaração específica exigida pela banca na universidade. Essa declaração será avaliada por uma comissão de representantes de movimentos sociais envolvidos com o assunto, e especialistas que decidirão se a inscrição do candidato deve ser aprovada ou não após uma entrevista.

Na Universidade de Brasília (UnB), por exemplo, o cotista deve se dirigir a um posto de atendimento da universidade e tirar fotos no Centro e Seleção e de Promoção de Eventos (Cespe/UnB), órgão responsável pela prova. Essa foto deverá ser anexada à ficha de inscrição e avaliada pela banca da universidade. Se a banca decidir que a inscrição não foi aprovada, o candidato deixa de concorrer pelas vagas reservadas e passa a concorrer pelas vagas universais. Caso o candidato discorde da homologação, ele pode entrar com recurso ou tirar qualquer dúvida quanto ao pedido de reserva pelo sistema de cotas com a comissão.

A inclusão de negros nas universidades pelo sistema de cotas foi adotada pela primeira vez na Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ), em 2001. A UnB foi a primeira instituição federal de ensino superior a adotar o sistema de cotas, em 2004. Até 2007, 40 instituições públicas adotaram o sistema de cotas, sendo 18 universidades estaduais e 22 federais, números que hoje já foram superados.

Para entendermos outras formas de cotas existentes no nosso país, eis alguns exemplos: O SISU- Sistema de Seleção Unificada gerado pelo MEC (Ministério da Educação), que oferece vagas em instituições públicas de ensino superior aos estudantes participantes do Enem (Exame Nacional do Ensino Médio) e que obtiveram nota superior ao zero na redação.

Já o PROUNI - Programa Universidade para Todos - é um sistema de cotas sociais, que concede bolsas de estudo de forma integral e parcial em instituições privadas de ensino superior. Criado pelo Governo Federal e voltado para alunos de baixa renda oferece por meio da Lei N°11.096/2005, além das bolsas, isenção de impostos para as faculdades que aderiram ao programa. Oferece bolsas integrais e parciais para estudantes com renda familiar de até três salários mínimos por pessoa.

O foco está nos alunos egressos de escolas públicas ou bolsistas da rede particular. Os candidatos são avaliados pela sua condição social e pelas notas obtidas no ENEM - Exame Nacional de Ensino Médio. O PROUNI tem convênio com instituições como a FUNAI (Fundação Nacional do Índio) e reserva vagas para quilombolas, negros e indígenas; porém, eles devem seguir os mesmos critérios dos demais candidatos.

2. ANALOGIA A OUTROS PAÍSES QUE ADOTAM O SISTEMA DE COTAS

Silva (2007) explica que as políticas compensatórias começaram nos Estados Unidos e foram adotadas por outros países, como é o caso do Brasil, com as cotas da UERJ, UENF entre outras. Há, nos Estados Unidos, ainda, pagamento de indenizações à descendentes de índios por causa dos massacres das tribos. No entanto, a política compensatória que mais causou discussão naquele país do Norte foi a política de cotas, inicialmente adotada para garantir acesso de negros, hispânicos e indígenas a universidades americanas, reservando-lhes um percentual das vagas, bem como garantir que pudessem assumir postos de trabalho na iniciativa privada e no funcionalismo público.

O autor diz que a discussão teve finalidade em 1978, ocasião em que a Suprema Corte decidiu pela inconstitucionalidade do sistema de cotas, vez que feriria o princípio da igualdade. Em vista disso, várias universidades americanas abandonaram o sistema de cotas e adotaram outro sistema chamado de "preferências", que confere pontos de acordo com certas características dos alunos. Na Universidade de Michigan, por exemplo, um candidato negro, hispânico ou indígena recebe 20 pontos num total de 150 por pertencer a essas minorias. Desta forma a sociedade fica mais justa, com igualdade e decência. Na mesma linha de raciocínio o autor dispõe, que se um índio é filho de um cacique explorador da venda de minérios ou madeiras, não merece obter uma vaga em uma universidade pelo simples fato de ser filho de cacique. É uma forma de compensação por essas minorias terem menos oportunidades, mas sem criar vagas cativas para seus integrantes.

Tratamentos preferenciais e sistemas de cotas também existem em Israel, na China, na Austrália, nas Ilhas Fiji, no Canadá, no Paquistão, na Nova Zelândia, e nos estados sucessores da União Soviética. Sowell (2004).

Na antiga União Soviética, por exemplo, 4% das vagas na Universidade de Moscou eram destinadas para habitantes da Sibéria. Em Israel, medidas especiais foram adotadas para acolher os *falashas*, judeus de origem etíope. Na Alemanha e na Nigéria, existem ações afirmativas para as mulheres; na Colômbia para os de origem indígena; no Canadá para indígenas, mulheres e negros. Em Portugal, há reserva de vagas em universidades para estudantes provenientes das antigas colônias portuguesas da África. Na África do Sul a constituição de 1996 prevê expressamente a utilização das políticas de ação afirmativa para garantia de acesso às diversas instâncias para os negros vítimas do regime do *apartheid*.

Por mais que sejam frequentes, os programas de ações afirmativas surgem com um caráter provisório, não sendo desejável para a maioria de seus promotores, proclamar ações afirmativas como um princípio, ou aspecto permanente da sociedade.

O que vale ressaltar a semelhança do caráter provisório das ações afirmativas, não se pode presumir o que de fato ocorrerá com o grupo de beneficiados. Estes podem reagir de forma muito peculiar, o que inclui a autoreclassificação, alteração no esforço e na atitude em relação às conquistas e até à mudança de postura em relação aos outros membros do grupo.

Nos Estados Unidos, em determinada época, alguns negros de pele mais clara passavam-se por brancos para escapar das desvantagens legais e sociais derivadas da classificação de negro. Na época da implementação de ações afirmativas, brancos com traços de índio americano e outras minorias, da mesma forma, reclassificaram-se para aproveitar as políticas preferenciais para grupos em desvantagem. Sowell (2004).

Em outros países, casos semelhantes ocorreram, como o acréscimo de 425% na população aborígine da Austrália, e os mais de 10 milhões de chineses que se proclamaram minoria étnica para que pudessem gozar de tratamento preferencial, por exemplo, quando da admissão em faculdades e, até mesmo, para se livrarem das restrições chinesas que não permitem mais de um filho por casal, afirma o autor.

De fato, pouco se sabe sobre as consequências empíricas das ações afirmativas. Nem sempre os seus promotores adotam mecanismos para acompanhar seus avanços e talvez, por isso, a sociedade demore a assumir determinado posicionamento ou argumentação favorável ou contra as políticas implementadas.

3. LEIS BRASILEIRAS E SUAS INTERPRETAÇÕES

O esclarecimento deste tópico servirá para que possamos compreender a legislação constante no nosso ordenamento jurídico e interpretá-la de forma coerente. A política de promoção da igualdade racial conquistou importantes vitórias ao tempo em que persistiram antigos e complexos desafios. No campo das ações afirmativas para ingressos no ensino superior, o julgamento favorável à reserva de vagas para negros no Supremo Tribunal Federal (STF) e a promulgação da Lei de Cotas (Lei 12.711, de 29 de agosto de 2012), voltada para as instituições federais de ensino superior, são episódios extremamente relevantes, que brindam com elementos concretos a disputa por melhores condições de vida para a população negra. Tais acontecimentos encerram, de forma entusiástica para o Brasil, uma década de conquista desde a Conferência de Durban - III Conferência Mundial contra Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, convocada pela Assembleia-Geral da Organização das Nações Unidas e realizada em Durban, África do Sul, em 2001, já citada anteriormente neste Artigo.

Segundo a Lei nº 12.711/2012, alunos que estudaram todo o ensino médio em escolas públicas terão direito a $\frac{1}{4}$, ou seja, 25% das vagas em todas as universidades e institutos federais. Metade delas será reservada para estudantes com renda mensal familiar de até um salário mínimo e meio. Critérios raciais (índios, negros) também serão levados em consideração.

O Decreto nº 7.824 de 11 de outubro de 2012 dispõe sobre o ingresso nas universidades Federais e nas instituições Federais de ensino técnico de nível médio. O decreto define que não poderão concorrer às vagas os estudantes que tenham, em algum momento, cursado em escolas particulares parte do ensino médio ou parte do ensino fundamental, aos cursos de graduação.

A ação afirmativa para Cartaxo (2003) é constitucional, todavia o voto condutor destacou que o modelo em questão deverá ter validade; seu posicionamento foi acompanhado pelos votos que se sucederam à manifestação do ministro relator. Nesse diapasão, a questão da necessidade de valorização da cultura de origem africana e afro-brasileira na Educação se constitui medida importantíssima, eis que se trata de política pública permanente na Educação.

Podemos observar a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) nos autos da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 186, em relação ao julgamento das cotas da Universidade de Brasília. Essa afirmação é destacada pelo ministro Marco Aurélio no julgamento da ADPF nº 186, quando afirma:

É preciso chegar às ações afirmativas. A neutralidade estatal mostrou-se nesses anos um grande fracasso; é necessário fomentar-se o acesso à Educação; urge implementar programa voltado aos menos favorecidos, a abranger horário integral, de modo a tirar meninos e meninas da rua, dando-lhes condições de ombrear com as demais crianças. O Estado tem enorme responsabilidade nessa área e pode muito bem liberar verbas para os imprescindíveis financiamentos nesse setor.

Essa citação, efetuada pelos eminentes ministros Marco Aurélio e Ricardo Lewandowski, ratifica a importância da educação e das ações afirmativas para o autor, e tem relevância destacada quando levada como objeto de reparação e instrumento de recuperação dos danos causados pela longevidade que o processo de diáspora forçada do negro para o Brasil.

Na esfera federal, já em análise a Lei 12.288 de 20 de julho de 2010 que dispõe sobre a Igualdade Racial, é que temos o controle social que encontra-se representado na Comissão Técnica Nacional de Diversidade para Assuntos Relacionados à Educação dos Afro-brasileiros (Cadara), vinculada à Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização, Diversidade e Inclusão (Secadi) do MEC. É importante asseverar que a Cadara integra o Fórum Nacional de Educação como titular, além de uma organização não governamental (ONG) como representantes dos movimentos sociais negros, conforme disposto em portaria do MEC, o que significa que os postulados pelos interessados possuem representação.

Há ainda de se destacar o papel essencial dos Núcleos de Estudos Afro-brasileiros (NEABs), que têm articulação com os órgãos federais, estaduais, distritais e municipais de Educação e a sociedade em função da sua assistência técnica especializada, assim como em relação aos mecanismos de controle individual, quando houver a indagação direta aos órgãos públicos de controle, aos Conselhos de Educação e ao Conselho Tutelar, sem falar com Conselho Escolar de cada unidade de ensino.

Na esfera jurídica, destacam-se os seguintes mecanismos à disposição da sociedade:

1. Mandado de segurança;
2. Mandado de injunção;
3. Ação popular;
4. Ação civil pública;
5. Ação direta de inconstitucionalidade;
6. Arguição de descumprimento de preceito fundamental;
7. Ação judicial da LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional)

Não delimitaremos os requisitos das medidas judiciais neste trabalho, pois nosso objetivo neste tópico é discorrer sobre os instrumentos administrativos à disposição da sociedade junto às instituições de Educação, não podendo deixar de asseverar que as medidas judiciais podem ser acionadas tanto pelo Ministério Público como por defensorias públicas e pelo próprio interessado. De igual forma estão os mecanismos internacionais à disposição da sociedade, tanto no sistema global (ONU) e interamericano (OEA), que podem e devem ser acionados para as questões de educação e da temática étnico-racial.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que os negros e seus descendentes sofreram e sofrem até os tempos atuais a discriminação em virtude de sua cor, sendo que esta nasceu na história escravocrata do país, que fazia uso de sua força de trabalho e despendia-lhe tratamento desumano. Após tantos séculos de escravidão, quando finalmente é declarada sua liberdade, sua situação pouco muda. O negro continua a ser discriminado, pois ainda é visto como inferior. A população negra após a abolição dos escravos espalhou-se pelas cidades, e sem ter condições mínimas de subsistência, passa a residir nas encostas dos morros, criando as favelas, além de grande parte entregar-se à marginalidade ou à mendicância, por absoluta falta de ações governamentais voltadas para a inclusão social dos ex-escravos. Como aponta Luna e Klein (2004).

Verifica-se que a discriminação é tão forte que o próprio negro ainda hoje nega sua condição de afrodescendente, sendo comum as pessoas, apesar de negras, declararem que possuem outra cor de pele em as auto classificações. Durante muito tempo o afrodescendente tinha vergonha de ser diferente e acabou por ajudar a destruir sua própria identidade, pois acreditava somente possuir identidade quando se afastasse das características de sua raça.

Os autores afirmam que a cultura negra e tudo que se refere a ela, como músicas, cultos, danças, língua, dialetos, artesanato, e outros costumes, estiveram durante anos afastados dos bancos escolares e dos livros didáticos no Brasil, ou seja, da educação “formal” das escolas e da vida cultural brasileira. O fato é que a discriminação no Brasil não é somente por sua cor, mas por um passado de escravidão, que se submeteram durante séculos. Além deste passado de escravidão, passaram mesmo após a Lei Áurea a serem tratados como cidadãos de segunda classe. Assim, em que pese pardos e negros constituírem quase metade da população do país, o mesmo não se reflete nos quadros das universidades brasileiras.

Araújo (2004) entende que os argumentos favoráveis às ações afirmativas são a compensação das classes que foram historicamente reprimidas e não tiveram os benefícios políticos, econômicos e sociais devido à discriminação sofrida; a implementação do pluralismo e da diversidade nos vários âmbitos da sociedade, que seria efetivamente composta por todos os grupos sociais, expandindo-se as experiências culturais dos grupos marginalizados e o surgimento de exemplos vivos, de pessoas pertencentes às classes discriminadas que atingiram o sucesso, servindo de modelo para as demais pessoas de seu grupo.

Tais medidas justificam-se pela discriminação já mencionada, por determinados grupos sociais ou raciais. Não é porque uma pessoa pertence a determinado grupo abrangido por uma ação afirmativa que ela não possa, com seus talentos pessoais, com seu mérito pessoal, atingir o sucesso.

Nesse caso, o autor explica que a ação afirmativa é apenas algo a mais na vida dessas pessoas discriminadas, pois ela não impede o mérito individual de cada um. Com efeito, concorda que por outro lado, a ação afirmativa tem um caráter desagregador, quando a questão é ser aceita pela sociedade que tem que abrir mão de seus privilégios em favor das classes excluídas. Para não haver tal desagregação, é necessária a mudança de pensamento da sociedade, para que se passe a entender que existem pessoas que foram jogadas à sua margem, mas que em um Estado Democrático de Direito, não podem assim permanecer, devendo ser reintegradas.

Conforme explicitado no presente Artigo, Guimarães (2001) diz que o próprio princípio da isonomia constitucional faz distinções na lei, com o fim de se garantir a igualdade entre as pessoas, e também assegurar igualdade de oportunidades para todos os cidadãos sejam negros, afrodescendentes, índios ou quaisquer outros. Porém, é necessário que o Governo implemente medidas eficazes como investir na educação de base do país, pois só

assim chegará o dia em que os grupos discriminados terão efetivo acesso aos privilégios e benefícios de que gozam as outras classes da sociedade brasileira sem a necessidade de criarem-se cotas. Compreendemos a forma de ação afirmativa que é a instituição do sistema de reserva de cotas, ou seja, de parcela das vagas das universidades, para negros e afrodescendentes, um sistema que tem por objetivo promover a inclusão social, econômica, intelectual e racial do negro no país, devendo ser mantido por determinado período de tempo, de forma transitória, para garantir o acesso de negros às universidades.

Portanto, Lesme (2009) afirma que não basta apenas combater a pobreza, para que os negros e afrodescendentes possam alcançar os bancos escolares da educação superior, é necessária uma política governamental voltada especialmente para a melhoria do ensino público no Brasil, onde a contribuição de cada raça na formação da sociedade brasileira seja levada em conta, possibilitando assim a igualdade de condições aos negros e afrodescendentes na disputa por vagas na educação superior. Qualquer distinção baseada no fator raça deve ser positiva, e nunca visar criar ou perpetuar a inferioridade legal, social e econômica do negro. A raça negra deve ser reconhecida, assim como sua identidade cultural.

Desta forma, como o princípio constitucional da igualdade previsto na Constituição brasileira tem um conceito material e substancial, é plenamente válido o uso do critério raça na implementação de medidas afirmativas, vez que estas visam corrigir a desigualdade social, propiciando educação e empregos de nível à minoria negra discriminada.

REFERÊNCIAS

APPIO, Eduardo. **Direito das minorias**. Editora Revista dos Tribunais. São Paulo, 2008.

ARAÚJO, Zulu. **O negro na universidade: o direito à inclusão**. Espaço Acadêmico, 2004. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/> Acesso em 28 de outubro de 2012.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 1. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CERQUEIRA, Luiz Renato. VEJA ABRIL. **Cotas: Perguntas e Respostas**. 12 de fevereiro de 2007.

COSTA NETO, Antonio Gomes. **Accountability e a educação das relações étnico-raciais: do controle social à responsabilização**. Publicação 12 de junho de 2010 Disponível em: <http://www.educacaopublica.rj.gov.br/biblioteca/direito/0005.html> Acessado em 04 de novembro de 2014.

DWORKIN, Ronald. **Uma questão de princípio**. Trad. Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

GUIMARÃES, Janaína Rosa. **Sistema de cotas: A política de acesso ao ensino superior é capaz de neutralizar a discriminação socioeconômica e racial?**. Revista Jurídica, ano. 6, n.88, p.22, 03 de abril de 2011.

GOMES, Joaquim B. Barbosa. **Ação afirmativa e princípio constitucional da igualdade**, Rio de Janeiro/São Paulo: Renovar, 2001.

HASENBALG, C. **Discriminação e desigualdades raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

JUNIOR, Rubens Cartaxo. **Sistema de cotas: a melhor política compensatória?**. Jus

Navegandi, Teresina, ano 8, n.64, 1 de abril de 2003.

LESME, Adriano L. **Cotas raciais**. Mundo Educação, ano.9, n.34, p.26, 5 de maio de 2009.

LEWANDOWSKI, R. **Arguição de descumprimento de preceito fundamental 186Voto**. Distrito Federal. Brasília: STF, 2012. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF186RL.pdf>. Acessado em 29 de setembro de 2014.

LUNA, F. V. e KLEIN, H, **Evolução da Sociedade e Economia Escravagista de São Paulo**, de 1750 a 1850, p. 201-202, fevereiro 2004.

MENDES, Gilmar. **Democracia brasileira**: maior desafio do Brasil é superar as desigualdades. Revista Consultor Jurídico – Issn 1809.2829, ano 5, n.53, p.201-203, 23 de fevereiro de 2005.

MENEZES, Paulo Lucena de. **A ação afirmativa (Affirmative Action) no Direito Norte Americano**. Revista dos Tribunais. p. 27, São Paulo, 2001.

MONTEIRO, Fabiano Dias. **Retratos em branco e preto, retratos sem nenhuma cor**: a experiência do Disque-Racismo da Secretaria de Segurança Pública do Estado do Rio de Janeiro. Dissertação (Mestrado em Sociologia)–Programa de Pós-Graduação. ano 03 n.155, p. 47-48, março de 2003.

RAWS, John. **Justiça como equidade**: uma reformulação. Martins Fontes. São Paulo, 2003.

SILVA, Marcos Henrique. **A desigualdade gerada pelo sistema de cotas**. Teresina, ano 12, n.1332, p. 90, 23 de fevereiro de 2007.

SOWELL, Thomas. **A ação afirmativa ao redor do mundo**: um estudo empírico. Tradução: Joubert de Oliveira Brízida. UniverCidade Editora. Rio de Janeiro, 2004.

VESTIBULAR Brasil Escola. **Cotas**: como tratar naturalmente? ano. 8, n. 91, 16 de agosto de 2000.

_____. **Dez anos de cotas nas universidades**: o que mudou? Disponível em: <http://revistaforum.com.br/digital/138/sistema-de-cotas-completa-dez-anos-nas-universidades-brasileiras/> Acessado em 04 de novembro de 2014.

_____. **O estatuto da igualdade racial**. Rio de Janeiro: Ipea, fev. 2012. (Texto para Discussão, n. 1.712). Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicações/tds/TD_1712.pdf>. Acessado em 29 de setembro de 2014.

SEGURANÇA NO TRABALHO COM FERRAMENTA DE APOIO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES

*Marcelo Henrique Correa Pimenta¹
Gabriela Rodrigues Felipe²*

RESUMO: O propósito deste artigo é promover uma análise diagnóstica sobre o acidente de trabalho na Ferrovia Centro Atlântica (FCA), com o objetivo de expor a importância da segurança no trabalho, os métodos preventivos e os benefícios que a ferramenta traz às empresas e a vida dos trabalhadores, tendo como base diversos autores especialistas que oferecem sustentação para o referencial teórico. Pretende mostrar quais os principais fatores que influenciam para a ocorrência de atos inseguros que levam a um acidente de trabalho. Não há dúvidas de que os acidentes produzem consequências desastrosas, tanto no que se refere aos custos gerados, quanto à vida dos indivíduos, portanto este trabalho é de grande importância, uma vez que fará o levantamento das necessidades para prevenção de acidentes que têm impactado negativamente a empresa.

PALAVRAS-CHAVES: Segurança. Trabalho. Ferramentas. Acidentes. Prevenção.

ABSTRACT: The purpose of this article is to provide a diagnostic analysis of the accident at work in the Central Atlantic Railroad (FCA), aiming to expose the importance of workplace safety, preventive methods and the benefits that the tool brings to businesses and the lives of workers having several authors based specialists who provide support for the theoretical framework. Aims to show the main factors that influence the occurrence of unsafe acts that lead to an accident at work. There is no doubt that accidents produce disastrous consequences, both in relation to the costs incurred, as the lives of individuals, so this work is of great importance, since it will do the needs assessment for the prevention of accidents that have negatively impacted the company.

KEY WORDS: Security. Work. Tools. Accidents. Prevention.

1 INTRODUÇÃO

Os acidentes de trabalho produzem consequências desastrosas, as perdas são imensuráveis no que se refere aos custos gerados por um acidente e principalmente quanto à vida dos funcionários. Muitos perdem membros, outros perdem a vida por falta de condições propícias, desatenção ou falta de capacitação para a realização de uma atividade ferroviária. No cenário atual o fator pessoas deve ganhar atenção em qualquer empresa, pois são elas que se encarregam da produção e da qualidade dos serviços e ou produtos.

Em 1919 surgiu a Segurança no Trabalho no Brasil como ferramenta de apoio para minimizar acidentes nas empresas, com o objetivo de promover a proteção do trabalhador em seu local de trabalho, garantindo sua integridade física e mental. Quando os funcionários tomam conhecimento dos riscos reais que a atividade exercida proporciona, há os devidos cuidados em minimizar os riscos, e é nesse momento que as empresas devem investir em treinamentos e mostrar realmente que está preocupada com o funcionário. Pode-se

¹ Acadêmico do 8º período do curso de Direito da Faculdade do Sudeste Goiano

² Advogada, professora da Faculdade do Sudeste Goiano.

dizer que essa ferramenta tem proporcionado grandes avanços às empresas, assim como aos trabalhadores. Contudo, deve-se considerar que a Segurança no Trabalho não é um mecanismo que age por si só, é necessário que os profissionais (Administrador / Empregado) realizem suas funções de forma eficiente, identificando, avaliando e controlando as situações de risco, bem como seguindo métodos, procedimentos, normas e leis à realização absoluta do trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador (GONZAGA, 2009).

O surgimento da Revolução Industrial trouxe muitas transformações para a sociedade, principalmente para a classe trabalhadora. Estas repercutiram de forma negativa sobre o bem-estar físico e psicológico do trabalhador, obrigando-o a executar longas jornadas de trabalho em ambientes sem segurança, fazendo com que fosse obrigado a manusear máquinas mais avançadas, que eles não estavam acostumados, provocando graves acidentes de trabalho como: cortes, mutilações de membros e perda da vida, entre outros. Para mudar esta situação, foram criadas mobilizações políticas, com o intuito de criar medidas legais que proporcionassem aos trabalhadores melhores condições de trabalho relacionadas à jornada de trabalho em doze horas diárias, proibida o trabalho noturno e estabelecia a obrigatoriedade nas medidas de melhoramento do ambiente de trabalho, sendo obrigatório um ambiente arejado, limpo e seguro aos funcionários. Foi à primeira conquista da classe trabalhadora no que diz respeito à higiene e segurança do trabalhador. Em 1834, foi realizada a primeira contratação de um Inspetor-Médico de fábricas, que foi logo depois adotada por outros países, e em 1862 ocorreu à regulamentação da Segurança e Higiene do Trabalho. (GONZAGA, 2009).

MARQUES (2011), diz que a classe trabalhadora deu início a movimentos sociais de luta por seus direitos, organizando greves, fazendo com que surgissem leis de regulamentação da higiene e segurança do trabalhador em seu ambiente de trabalho, assim como o surgimento do primeiro médico de fábrica, no Brasil. Por meio destas leis, foram que os trabalhadores conseguiram ter seus direitos, com a implantação o Código de Legislação Trabalhista (CLT) criada pelo presidente Getúlio Vargas, veio regulamentar todas as normas trabalhistas determinando os direitos e deveres de empregador e empregado, não só a respeito da segurança do trabalho, como também na jornada de trabalho, salário, aposentadoria, etc.

Em 1999 foram aprovados os benefícios auxílio-acidente, auxílio-doença e aposentadoria e aos seus dependentes o recebimento de pensão no caso de morte. Todo esse processo teve como propósito assegurar a proteção e saúde física e mental do trabalhador, através da implantação de leis e normas que tem o objetivo de garantir os direitos dos trabalhadores em caso de acidentes de trabalho, oferecendo as condições materiais e espaços físicos adequados as suas atividades profissionais. É fundamental ressaltar a importância das conquistas alcançadas pela classe trabalhadora no que se refere a sua saúde e proteção ao longo de todos esses anos e a regulamentação de seus direitos (GONZAGA, 2009).

No Brasil a Segurança no Trabalho chegou por volta de 1919, através de Normas Regulamentadoras, leis complementares, como portarias, decretos e também as convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho. O Governo brasileiro convidou técnicos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para estudarem as condições de segurança e higiene do trabalho no país. Por volta de 1966, foi inaugurada a Fundação Nacional de Segurança, Higiene e Medicina no Trabalho, FUNDACENTRO em São Paulo, responsável em fazer pesquisas relacionadas à segurança e saúde dos colaboradores, preocupadas com a conscientização em prevenir acidentes e com a administração de riscos, cujo objetivo é minimizar índices de incidentes e acidentes no local de trabalho e trajeto (GONZAGA, 2009).

Na Ferrovia Centro Atlântica iniciou-se suas atividades em 1º de setembro de 1996, após o processo de desativação da malha centro-leste da Rede Ferroviária Federal (RFFSA), com período de exploração por 30 anos, renováveis por mais 30, onde a primeira etapa de transição RFFSA / FCA foi muito importante para as transformações nos campos operacionais, gerencial e de recursos humanos, delineando os primeiros moldes da concessão da nova ferrovia (VALE, 2013).

Em junho de 2006, com a criação da Diretoria de Departamento de Saúde e Segurança, a empresa iniciou a implantação de uma estratégia global, focada em atingir a excelência em práticas de resultados. A diretoria conta com a estrutura profissional própria, voltada para estabelecer diretrizes e monitorar práticas apoiando as unidades de negócio. A meta estratégica que direciona a atuação da empresa é alcançar a excelência das áreas de Saúde e Segurança em todas as operações. Para a FCA buscar a excelência é mais do que buscar a eliminação de fatalidades, seu objetivo é reduzir as taxas de acidentes e implantar um sistema de gestão, significa promover uma transformação cultural, ou seja, mudar atitudes e criar a cultura da prevenção. (VALE, 2013).

A segurança no trabalho alcança todas as ações da FCA, e é uma responsabilidade compartilhada. Na empresa são implantados padrões e programas de segurança que guiam o comportamento de todos os empregados, buscando promover uma cultura interdependente, caracterizada pelo compromisso com a conduta individual e coletiva. A adoção de novas tecnologias também é um caminho trilhado para reduzir a exposição aos riscos (GONZAGA, 2009).

De acordo com o Pacheco (1997):

Segurança no trabalho são um conjunto de medidas de ordem técnica, educacional, médica e psicológica, utilizadas para prevenir acidentes, eliminando as condições e atos inseguros, além de instruir e convencer as pessoas da implantação de práticas preventivas (PACHECO, 1997, p. 11).

No Brasil, as estatísticas oficiais ainda não quantificam, adequadamente, a ocorrência anual de acidentes do trabalho no Brasil. Uma das principais razões reside na abrangência do levantamento. Apenas são registrados os acidentes que ocorrem com os segurados, isto é, com os trabalhadores regidos pela CLT que contribuem para a Previdência Social. Segundo as últimas estatísticas oficiais, relativas ao ano de 2009, os acidentes com lesão totalizaram 723.452 casos no período de um ano, sendo que 2.496 trabalhadores morreram em acidentes do trabalho. Nesse mesmo ano, 13.047 trabalhadores ficaram permanentemente incapacitados para o trabalho devido a acidentes e doenças do trabalho (HAYRTON, 2011).

É importante mencionar que a palavra acidente possui vários sentidos, podendo ser estudado a partir de vários ângulos, portanto, faz-se necessário apresentar alguns conceitos teóricos que abrangem, com mais exatidão, a questão do acidente em correlação com o trabalho. O acidente é um “fato não premeditado do qual resulta dano considerável”. Isto significa dizer que é um fato súbito, inesperado, imprevisto, embora algumas vezes previsíveis e não premeditado ou desejado e ainda como causador de dano considerável, sendo ele dano econômico – prejuízo material ou físico – dor, sofrimento, invalidez ou morte (CHIAVENATO, 2008).

Chiavenato (2009) salienta a importância da proteção da integridade física e mental do trabalhador, esta envolve aspectos ligados com a exposição do organismo humano a agentes externos, como: iluminação, ventilação, temperatura, ruídos, ergonomia, ambiente psicológico de trabalho favorável, ambiente agradável e confortável. O objetivo primordial é a existência de um ambiente saudável e higiênico de forma a eliminar agentes que possam comprometer o rendimento e segurança do trabalhador. Associada à higiene no trabalho, pode-se citar a Saúde Ocupacional, uma ferramenta utilizada nas empresas para a diminuição de doenças nos empregados, cuja função é eliminar riscos à saúde, como físicos e biológicos, tóxicos e químicos, bem como as condições estressantes de trabalho.

A esse respeito CHIAVENATO (2008) pontua:

A saúde ocupacional está relacionada à assistência médica preventiva onde possui a Lei 24/94 instituindo o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, que envolve os exames médicos exigidos legalmente além de executar programas de proteção da saúde dos funcionários, palestras de medicina preventiva, elaboração do mapa de riscos ambientais, relatório anual e arquivos de exames médicos com avaliação clínica e exames complementares, visando à qualidade de vida dos colaboradores e maior produtividade da organização (CHIAVENATO, 2008, p. 376).

Para o autor, os principais problemas estão relacionados ao alcoolismo, AIDS, estresse, exposição a produtos químicos perigosos, a condições ambientais frias, hábitos alimentares inadequados, vida sedentária e automedicação. Todos esses fatores são condições para que possa ocorrer um acidente de trabalho, por isso a preocupação em tratar o problema através da saúde ocupacional implantada nas organizações.

É imprescindível apresentar os principais fatores que dão causas a um acidente de trabalho, a fim de promover uma reflexão maior sobre a questão na tentativa de diminuir e até mesmo alcançar o Acidente Zero. As principais causas são:

- Agente – é definido como o objeto ou substância (máquina, o local, equipamento, que poderiam ser adequadamente protegido).
- A parte do agente – relacionada diretamente com a lesão.
- A condição insegura – é a condição física ou mecânica existente no local, na máquina, no equipamento ou na instalação.
- O tipo de acidente – é a forma ou o modo de contato entre o agente do acidente e o acidentado. Exemplos: batidas, tombos, escorregões, choques, etc.
- O ato inseguro – deixar de usar equipamento de proteção individual, distrair-se ou conversar durante um determinado serviço.
- O fator pessoal de insegurança – é qualquer característica, deficiência ou alteração mental, psíquica ou física que permite o ato inseguro (CHIAVENATO, 2008).

Dentre as inúmeras causas explicitadas, convém destacar as condições inseguras e os atos inseguros. A primeira diz respeito às principais causas dos acidentes no trabalho, incluindo os equipamentos sem proteção, defeituosos, procedimentos arriscados em máquinas ou equipamentos, armazenamento inseguro, iluminação deficiente ou imprópria, ventilação inadequada, temperatura elevada, condições físicas ou mecânicas inseguras. Além desses, outros fatores também são considerados condições inseguras, como o cargo em si, a

programação de trabalho prolongado e o clima psicológico do local de trabalho (CHIAVENATO, 2008).

Os índices de acidentes aumentam com o número de horas trabalhadas no mesmo dia devido à fadiga, além, disso ocorrem mais durante os turnos noturnos de trabalho. Ocorrem com mais frequências em fábricas com alto grau de demissões sazonais e onde há hostilidade entre empregados, queixas de salários baixos e de condições de vida inadequada. As providências neste caso são eliminar ou minimizar as condições inseguras (CHIAVENATO, 2008).

Todavia, eliminar apenas as condições inseguras não é o suficiente, pois as pessoas também causam acidentes. Isto diz respeito à segunda causa: os atos inseguros, alguns atos destes inseguros são agentes de risco para causa de acidente, como carregar materiais pesados, trabalhar em velocidades inseguras, utilizar esquemas de segurança que não funcionam usar equipamentos inseguros, deixar de usar Equipamentos de Proteção Individual (Epi's), não usar procedimentos seguros, assumir posições inseguras, subir escadas ou degraus depressa, distrair, negligenciar, brincar, arriscar, correr, pular, saltar, dentre outros.

Para Chiavenato (2008), as características pessoais, a personalidade e a motivação das pessoas provocam certas tendências comportamentais que predispõem a acidentes como a tendência de assumir riscos e tomar atitudes e decisões inadequadas.

2 COMO PREVENIR ACIDENTES DE TRABALHO: MEDIDAS PREVENTIVAS

No início do século XX, os antigos bondes de Light e Company trafegavam pelas principais ruas do Rio de Janeiro e de São Paulo ostentando cartazes com os dizeres: “prevenir acidentes é dever de todos”, passados quase cem anos, o lema não se tornou obsoleto, pelo contrário, tornou-se bem atual (CHIAVENATO, 2008).

Assim, para que se possa trabalhar com prevenção existem certas cautelas que devem ser tomadas no local de trabalho e implantadas pelas empresas, como:

- Mapeamento de áreas de risco: trata-se de uma avaliação constante e permanente das condições ambientais que podem provocar acidentes dentro da empresa, deve-se fazer a localização de áreas de riscos, imporem providências para eliminação de riscos de acidentes, fazer inspeções periódicas, relatórios frequentes e a atenção da alta administração são importantes.
- Engenharia: prevenindo acidentes através do desenho de equipamentos ou de tarefas, incluindo os fatores que promovem fadiga, sono ou monotonia.
- Proteção: proporcionando equipamentos com proteção individual como: sapatos ou botas de segurança, luvas, capacetes, óculos, máscaras, aventais, protetores de ouvido, etc, e de proteção externa e manutenção preventiva de equipamentos.
- Análise profunda dos acidentes: todo relatório de acidente deve ser submetido a uma profunda análise para que se descubram suas possíveis causas, a partir daí, indicam-se as providências no sentido de eliminar essas causas para prevenir novos e futuros acidentes.

- Apoio irrestrito da alta administração: todo programa bem-sucedido de prevenção de acidentes repousa no compromisso da alta direção.
- Processo de seleção de pessoal: as técnicas de seleção procuram identificar certos traços humanos relacionados com acidentes em certos cargos. A seleção de pessoas baseada em testes que apontam para a questão da predisposição a acidentes permite que os gerentes reduzam os acidentes e melhoram a qualidade dos funcionários ao mesmo tempo.
- Comunicação interna: propaganda e cartazes sobre segurança no trabalho podem ajudar a reduzir atos inseguros. Contudo, os cartazes não substituem os programas de segurança, mas podem ser combinados com eles e outras técnicas, como o treinamento, para reduzir condições inseguras.
- Treinamento: o treinamento de segurança reduz acidentes, principalmente quando envolve novos empregados, no sentido de instruí-los em práticas e procedimentos para evitar potenciais de riscos e trabalhar desenvolvendo sua percepção em relação à segurança no trabalho. Incorporar as medidas de prevenção em processos de aprendizagem. Funcionários e gerentes devem ser treinados, onde os mesmos devem ser multiplicadores do processo.
- Reforço positivo: objetivos de redução de acidentes devem ser formulados em conjunto com os funcionários e com ampla divulgação e comunicação dos resultados muitas empresas adotam a lema Zero Acidente e passam a ostentar cartazes com o número de dias sem acidente. Os melhores regulamentos e regras são ineficientes na redução de acidentes se não forem continuamente reforçados, aplicados e coletados.
- Educação: criar uma consciência de segurança através de sinalização com Slogans em locais de passagem, artigos sobre segurança ou a comunicação de dias sem acidentes ou sem dias perdidos de acidente.

Cabe salientar, ainda, que é de extrema importância fazer reuniões periódicas com grupos de empregados para discussão de casos e exemplos, para que faça distinção entre comportamentos certos e errados em situações de perigo, além da demonstração de gráficos de frequência de acidentes, elaboração de regras de segurança (CHIAVENATO, 1999).

De acordo com Pacheco (1997) existe outra forma de prevenção de grande importância que está relacionada diretamente a responsabilidade do indivíduo e da empresa contratante. O Equipamento de Proteção Individual (EPI's) trata-se de um dispositivo de proteção destinado a proteger a saúde e a integridade física do trabalhador, sendo distribuídas gratuitamente pela empresa contratante em perfeitas condições de uso e funcionamento. Para sua eficácia existem certas obrigações tanto do empregador como do empregado para utilização do mesmo. Quanto ao empregador: adquirir o tipo adequado à atividade do empregado, tornar obrigatório seu uso, fornecer ao empregado somente EPI's aprovado pelo Ministério do Trabalho (MTA), treinar o trabalhador sobre seu uso adequado, substituí-lo imediatamente, quando danificado ou extraviado, responsabilizar-se pela sua higienização e manutenção periódica, comunicar ao MTA qualquer irregularidade observada no EPI, quanto ao empregado: usá-lo apenas para a finalidade a que se destina responsabilizar-se por sua guarda e conservação, comunicar ao empregador qualquer alteração que o torne impróprio para uso.

No Brasil, o Presidente Getúlio Vargas, aprovou em 1953 a lei que regulamenta a atuação das Comissões Internas de Prevenções de Acidentes (CIPAS), proporcionando a participação dos funcionários em treinamentos e palestras que contribuam para o conhecimento que beneficiem sua segurança e bem estar no local de trabalho. Ao longo desses mais de sessenta anos surgiram várias mudanças, mas a estrutura de funcionamento das CIPAS continua basicamente a mesma (Marques, 2011).

De acordo com Pacheco (1997):

É uma imposição legal da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). Metade dos componentes da CIPA é indicada pela empresa e a outra metade é escolhida pelo voto dos funcionários. A CIPA cabe apontar os atos inseguros dos trabalhadores e as condições de insegurança existentes na organização, além de fiscalizar o que já existe, enquanto os especialistas de RH apontam soluções. Ela dá especial importância aos programas de segurança das pequenas e médias empresas, cujo objetivo é dar maior segurança aos colaboradores da empresa relatando condições de risco na intenção de reduzir, neutralizar e até eliminar os mesmos, discutir os acidentes ocorridos encaminhando aos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho e ao empregador o resultado da discussão, solicitando medidas que previnam acidentes semelhantes e, ainda, orientar os demais trabalhadores quanto à prevenção de acidentes (PACHECO, 1997, p. 58).

Dentre suas atribuições, uma delas é promover em conjunto com o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), que tem o objetivo de promover a saúde e a proteção da integridade física do servidor no local de trabalho, onde promove nas empresas a Semana Interna de Prevenção de Acidentes (SIPAT), que trazem diversos temas relacionado à prevenção de acidentes. (GONZAGA, 2009).

Para que possa alcançar a excelência em todo esse processo de prevenção na criação de ferramentas, procedimentos, leis e regras a serem seguidas, nada seria eficaz se não existisse o profissional de Segurança do Trabalho que atua conforme sua formação seja ele médico, técnico, enfermeiro ou engenheiro, atuando em empresas organizando programas de prevenção de acidentes, orientando a CIPA, os trabalhadores quanto ao uso de equipamentos de proteção individual, elaborando planos de prevenção de riscos ambientais, fazendo inspeção de segurança, laudos técnicos e ainda organizando e dando palestras e treinamento. Muitas vezes esse profissional também é responsável pela implantação de programas de meio ambiente e ecologia na empresa, dedicam-se também a parte de saúde ocupacional, prevenindo doenças, fazendo consultas, tratando ferimentos, ministrando vacinas, fazendo exames de admissão e periódicos nos empregados.

Em segurança, grandes avanços foram realizados no que diz respeito aos aspectos ambientais, tecnológicos, legais e organizacionais e isso fez com que os índices de acidentes fossem reduzidos de forma significativa no Brasil e no mundo. No entanto, os acidentes ainda acontecem e isso fez com que os prevencionistas olhassem com mais atenção, nos últimos anos, para fatores que, até então, tinham sido pouco tratados nas práticas e programas: os fatores humanos. Devido ao fato do Ser Humano caracterizar-se como um fenômeno altamente complexo e de grande variância, o chamado “fator humano” tem sido visto como uma “grande caixa preta” nas discussões a respeito de Sistemas de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST). Como educar as pessoas? Como comprometê-las com o processo? Como melhorar o controle dos riscos? Como motivar para a prevenção?

Este trabalho tem como objetivo discutir a importância da Segurança no Trabalho, os benefícios que esta ferramenta pode trazer às empresas e à vida dos trabalhadores. Pretende-se através deste, mostrar os principais fatores que causam ocorrência de acidentes de trabalho na empresa, bem como localizar os problemas que refletem no ato ou na exposição de uma condição insegura que, por sua vez dão causa a acidentes, agindo negativamente na Ferrovia Centro Atlântica (FCA).

3 TIPO DE PESQUISA E INDIVÍDUOS INVESTIGADOS

A pesquisa será realizada na Ferrovia Centro Atlântica (FCA), situada em Pires do Rio, por meio de observação e questionários aplicados a funcionários que estão diretamente ligados as operações ferroviárias. A escolha dessa empresa se deu por várias razões: por possuir um grande número de empregados que desempenham atividades de risco, por apresentar ferramentas, diretrizes e métodos relacionados ao seu primeiro lema: “A vida em primeiro lugar” e, sobretudo, por estar intimamente comprometida com a redução de acidentes na busca de maior produtividade.

Trata-se de uma pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, que envolverão diferentes instâncias ligadas a Segurança do Trabalho, em que serão analisadas as principais causas que provocam os acidentes, por meio de questionários.

Os indivíduos que responderão o questionário são funcionários ligados diretamente as funções de risco, voltadas às operações ferroviárias, estes incluem: Oficial de Operações Ferroviárias (OOF), Maquinistas, Inspetores de Carga e Tração e funcionários da Manutenção de Vagão e Locomotiva.

4- COLETA DE DADOS

Esta etapa consiste na realização de pesquisa com os funcionários que realizam atividades de riscos na Ferrovia Centro Atlântica (FCA). Para coleta de dados os participantes serão convidados a responder um questionário composto por 23 questões de caráter objetivas e subjetivas, do tipo reflexivo, onde os candidatos serão selecionados por funções específicas voltadas às operações ferroviárias.

Neste questionário os participantes poderão responder não apenas as questões que lhes serão propostas, mas também se depararem com perguntas que lhes darão oportunidades de refletir acerca de suas atitudes, conhecimentos e experiência na função, além de conceitos relacionados em se trabalhar em um ambiente seguro e suas problemáticas que dão causas a índices de acidente de trabalho na FCA.

5- ANÁLISE DOS DADOS

Para análise dos dados a serem obtidos, serão utilizados métodos estratégicos, de contagem e aplicação de percentual expostos em gráficos e tabelas ou outras formas adequadas para essa conclusão.

Média de idade na Ferrovia Centro Atlântica

Funcionário	Idade
Funcionário 1	21
Funcionário 2	30
Funcionário 3	28
Funcionário 4	27
Funcionário 5	35
Funcionário 6	32
Funcionário 7	26
Funcionário 8	34
Funcionário 9	41
Funcionário 10	33
Funcionário 11	23
Funcionário 12	31
Funcionário 13	28
Funcionário 14	47
Funcionário 15	38
Funcionário 16	44
Funcionário 17	40
Funcionário 18	31
Funcionário 19	32
Funcionário 20	29
Média:	32 anos

A idade é um quesito importante para observação de condutas de indivíduos dentro das empresas. A tabela1 disponibiliza informações sobre a média de idade dos funcionários que fazem parte do Quadro de Lotação (QL) da Supervisão de Roncador Novo. Mostrando que no grupo há uma mesclagem entre funcionários jovens com motivações e ideias novas e funcionários com mais idade, os quais têm a oportunidade de repassar suas experiências vividas no cotidiano da FCA.

Segundo Robbins (2005), apresenta uma série de qualidades positivas nos trabalhadores mais velhos, especificamente a experiência, o bom-senso, um forte sentido de ética e compromisso, por outro lado são considerados poucos flexíveis e avessos a novas tecnologias.



Gráfico 1: Tempo na função na FCA.

O tempo na função é um quesito que é um agravante para a organização, pois podemos analisar que a maioria dos funcionários da FCA tem 2 anos no cargo, representado no gráfico 1 acima por 40% dos indivíduos, com uma média de idade de 32 anos mostrado na tabela 1. Esse dado é um fator que tem trazido índices de acidentes para a empresa pelo motivo da pouca experiência na função realizada, por outro lado funcionários com mais experiências representam 35%, podendo trazer um comodismo na função, tornando também um ponto de atenção a ser corrigido.

Segundo CHIAVENATO (1999), a modelagem de cargos refere-se ao conhecimento da influência que o cargo provoca em outras pessoas ou no trabalho organizacional, relatando também que quanto mais o ocupante tem noção do significado das tarefas que executa, tanto maior a importância que recebe em seu trabalho, a sua contribuição e a responsabilidade.

Analisando, assim, o gráfico 1 o percentual do tempo em que o funcionário está trabalhando na função, podemos destacar que: 40% dos funcionários tem 2 anos na função, em contrapartida 35% tem mais experiência (mais de 5 anos), ficando 15% para quem tem 3 anos na função e 10% para 1 ano exercendo suas atividades.



Gráfico 2: Localização de uma situação Insegura.

A conduta dos indivíduos em perceber uma situação insegura e tornar o problema exposto para que outras pessoas possam ter o conhecimento dessa exposição ao risco tem feito a diferença na FCA com o objetivo de minimizar os agentes de risco que podem provocar um acidente no local de trabalho.

O Gráfico 2 está relacionado a localização dessa situação insegura ou de risco no ambiente de trabalho e qual a atitude que o funcionário tem quando se sujeita a alguma anomalia: 60% dos entrevistados quando localizam uma situação insegura informam o superior hierárquico, enquanto 40% divulgam para seus colegas, ficando 0% para funcionários que não importam com o problema, mostra que os funcionários estão comprometidos com os objetivos em minimizar acidentes.

Segundo CHIAVENATO (1999), o papel dos funcionários da primeira linha de defesa para eliminação das condições inseguras é: Engenheiros de segurança que desempenham cargos para eliminar ou reduzir os riscos, os supervisores e gerentes que assumem importante papel na redução das condições inseguras. Por isso a importância em relatar aos responsáveis quais condições inseguras há no seu local de trabalho.



Gráfico 3: Conhecimento dos funcionários relacionado ao tempo em que a empresa ficou sem acidente de trabalho.

Ocorrências ferroviárias merecem uma atenção diferenciada devido à gravidade que os acidentes podem proporcionar aos funcionários que estão envolvidos com máquinas grandes (locomotivas), vagões e linha férrea.

O Gráfico 3 mostra que 70% dos entrevistados não sabem quanto tempo à empresa ficou sem acidente de trabalho na supervisão de Roncador Novo e 30% sabem quanto tempo à empresa ficou sem acidente de trabalho. Demonstra que a empresa tem muito tempo que não acontece nenhum acidente e o funcionário não se lembra da última ocorrência, e a falta de divulgação das informações pelos superiores aos subordinados tem sido deficientes.

Trata-se de um processo de organização e distribuição do saber coletivo da empresa de maneira a fazer com que a informação certa chegue à pessoa certa, na hora certa. Quando bem executada dá a empresa uma vantagem competitiva e um desempenho organizacional melhor, pois torna os funcionários mais preparados. (ROBBINS, 2005).



Gráfico 4: Percepção de Risco para localização de uma condição insegura.

A percepção de risco é uma qualidade que ganha força com o tempo de trabalho. A capacidade de identificar e controlar os riscos presentes numa atividade no presente de forma a reduzir a probabilidade de ocorrências indesejadas no futuro, para si e para os outros, faz com que o trabalhador consiga atingir uma capacidade de pensar, sentir e agir, considerando os riscos aos quais está exposto e as melhores formas de controlá-los. Assim, destacamos que na FCA 70% dos funcionários responderam que a percepção de risco ajuda na localização de uma condição insegura, já 30% disseram que não ajudam.

Segundo ROBBINS (2005), a percepção pode ser definida como o processo pelo qual os indivíduos organizam e interpretam suas impressões sensoriais com a finalidade de dar sentido ao seu ambiente, porque o comportamento das pessoas baseia-se em sua percepção da realidade.



Gráfico 5: Problemas particulares que influenciam para um ato inseguro.

Problemas particulares podem influenciar comportamentos dentro de uma organização, fazendo com que o indivíduo fique desatento, desmotivado e conseqüentemente, tendo uma falta de percepção de risco, o funcionário fica vulnerável no seu ambiente de trabalho. Outro fator que merece ser observado é a importância em perceber comportamentos

que são diferentes do habitual nos colegas de trabalho. Cuidar de si e das pessoas em sua volta é uma iniciativa proativa em minimizar acidentes no local de trabalho.

Os problemas particulares na FCA tem sido um motivo que tem impactado no ambiente de trabalho e conseqüentemente, tem refletido em atitudes que causam atos inseguros na organização. 45% dos funcionários relataram que problemas particulares têm influenciado no seu trabalho, 35% disseram que sempre influenciam para um ato inseguro e 20% não levam para o trabalho os problemas particulares.

Segundo ROBBINS (2005), as pessoas trabalham em média 40, 50 horas por semana, mas a experiência e os problemas vividos no restante do tempo podem ter efeitos no trabalho, portanto se refere a fatores da vida pessoal dos funcionários que incluem questões familiares, problemas econômicos e características de personalidade. As pessoas prezam muito seus relacionamentos familiares e pessoais, onde as dificuldades no casamento, o rompimento de uma relação ou problemas disciplinares com os filhos são exemplos de questões de relacionamentos causadores de estresse nos funcionários que não conseguem deixar tais dificuldades de lado no horário de trabalho.

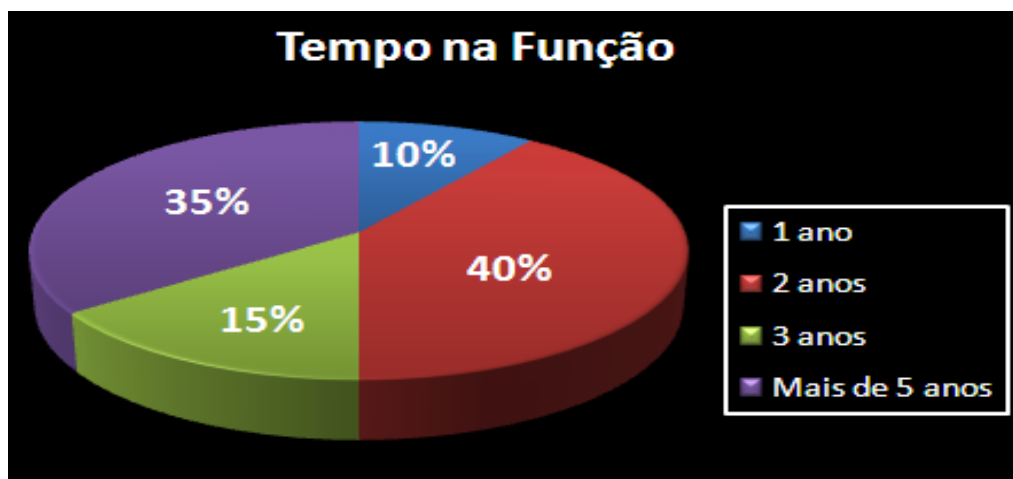


Gráfico 6: Relacionamento no local de trabalho como influência para um acidente de trabalho.

Trabalhar em um ambiente que não favoreça o funcionário é um agravante para altos índices de acidente de trabalho, e o bom relacionamento entre os indivíduos faz com que os funcionários trabalhem em equipe atingindo assim os objetivos e metas que a empresa disponibiliza.

Sendo que 45% dos entrevistados da FCA responderam que o mau relacionamento no ambiente de trabalho influencia para um incidente / acidente, 35% relataram que sempre influenciam e 20% disseram que não influenciam para que ocorra um incidente / acidente.

Segundo ROBBINS (2005), no ambiente de trabalho, às vezes, há pessoas com quem é muito difícil de conviver amigavelmente, podemos achar que suas personalidades são um tanto desagradáveis. Talvez saibamos que elas falam mal de nós pelas costas. Independente de tudo isso, seu trabalho exige que você interaja com essas pessoas no cotidiano.



Gráfico 7: Usando motivações como ferramenta para minimizar acidente de trabalho.

As motivações realizadas pelos inspetores e supervisores da FCA tem sido uma estratégia fundamental para minimizar acidentes na ferrovia, através de reuniões, treinamentos, bons equipamentos de proteção individual, valorização do funcionário e valores que a empresa adota, fazendo com que o funcionário se comprometa com o plano estratégico da empresa. 75% dos funcionários entrevistados responderam que as motivações realizadas sempre ajudam como incentivo a ficar atento aos atos e condições inseguras do local, já 25% relataram que às vezes ajudam e 0% disseram que não influenciam para minimizar acidentes.

As empresas estão valorizando cada vez mais o comprometimento das pessoas. Os funcionários comprometidos é que vêm sendo convocados para fazer parte das soluções das empresas e a motivação por sua vez é a chave do comprometimento. Por isso, identificar fatores capazes de promover a motivação dos empregados e dominar as técnicas adequadas para trabalhar com ela vem-se tornando tarefa das mais importantes para os gerentes, com isso conseguem os resultados planejados. (GIL 2009).

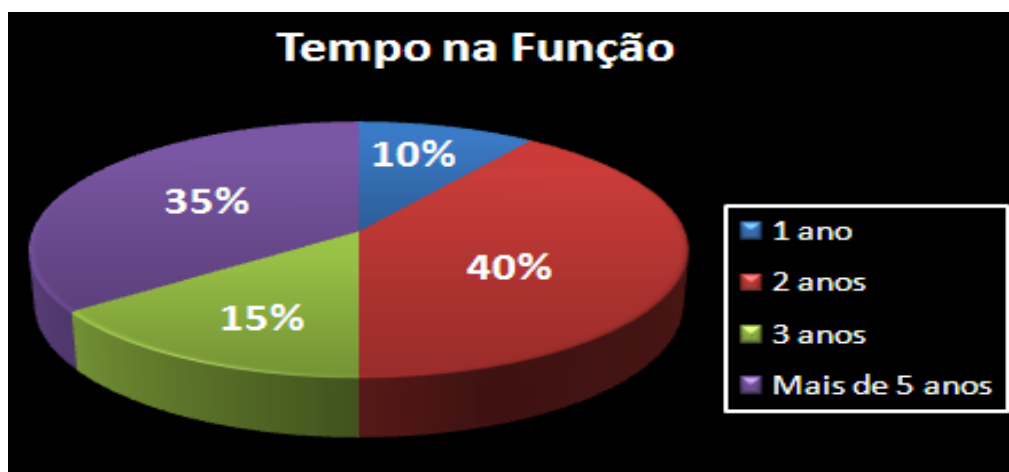


Gráfico 8: Satisfação do funcionário com a atual cargo exercido na FCA.

Satisfação com o ambiente de trabalho traz benefícios positivos não só para o funcionário, mas principalmente para a empresa, porque um indivíduo satisfeito acaba sendo mais produtivo e comprometido com o cargo exercido.

Segundo ROBBINS (2005), uma pessoa que tem um alto nível de satisfação com seu trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele, enquanto uma pessoa insatisfeita apresenta atitudes negativas que decorrem em sobrecarga de trabalho e prazos menores para a realização de tarefas. Conforme demonstra no gráfico 8, 80% dos funcionários da FCA estão satisfeitos com o atual cargo na ferrovia e 20% estão insatisfeitos com o cargo, podendo ser um agravante para causas de acidentes na FCA.



Gráfico 9: Escala de trabalho como influência para causas de acidentes de trabalho na Ferrovia Centro Atlântica.

A escala de trabalho é uma influência para as causas de acidente dentro da FCA, devido os maquinistas não ter horários definidos para trabalhar (de manhã, à noite ou madrugada) - respeitando sempre o horário de descanso segundo as leis trabalhistas. Eles acabam ficando fora de sua localidade, fora do convívio da família, além do stress que gera, principalmente quando ocorre alguma avaria de locomotiva no trecho impactando na jornada de trabalho. Na FCA 60% dos entrevistados disseram que a escala de trabalho não tem influenciado para desmotivação no ambiente e, conseqüentemente, para atos inseguros, já 25% relataram que às vezes influenciam e 15% dizem que é um agravante para um acidente de trabalho.

Os trabalhadores se queixam cada vez mais de que a linha divisória entre os períodos dedicados aos trabalhos e à vida pessoal se tornou obscura, provocando conflitos pessoais e stress. Os trabalhadores percebem que o trabalho vem tomando cada vez mais espaço de suas vidas pessoais e não estão satisfeitos com isso. (ROBBINS 2005).



Gráfico 10: Trabalhar em outra localidade por motivo de transferência impacta para um acidente de trabalho.

Pela política de gestão da FCA, periodicamente funcionários relacionados principalmente na gestão (Inspetores e supervisores) são transferidos para outras localidades. A gestão diz que é para evitar vínculos de amizade fortes entre supervisores e subordinados dentro da empresa que possa futuramente influenciar nas decisões, impedindo que a empresa se desenvolva mais eficientemente. Já os cargos de oficial de operações ferroviárias (oof), maquinista e mecânico essas transferências são menos frequentes, somente quando há uma necessidade muito grande em outra supervisão. Mesmo assim 65% dos funcionários entrevistados responderam que a transferência não é motivo para um acidente de trabalho devido aos valores que empresa implanta em todas as localidades, mas 35% disseram que ao ser transferido pode ser uma causa sim de acidente de trabalho, devido estar fora do convívio da família, por não conhecer a outra localidade e porque, muitas vezes, ocorrem de forma não compensativa financeiramente.

Onde GIL (2009) enfatiza que é necessário que o gestor de pessoas preocupe-se em garantir aos empregados um ambiente de trabalho atraente e capaz de proporcionar-lhes a satisfação da maioria das necessidades individuais, garantindo também que o empregado possa confiar na organização.



Gráfico 11: Correção de colega de trabalho quando está fazendo algo de errado.

A não correção do seu colega de trabalho pode influenciar para ocorrência de um ato inseguro ou condição insegura, isso faz com que a negligência de uma atitude em não se preocupar com indivíduos dentro da empresa faça com que os 20% dos funcionários na tabela acima sejam vítimas de acidentes que causem lesões e até a perda da vida. Por isso a importância em corrigir de forma construtiva e alertá-lo do perigo iminente.

Quando são localizados funcionários realizando algum procedimento errado, 80% corrigem seu colega de trabalho e 20% não corrigem. O total (20%) dos funcionários que não corrigem seus colegas de trabalho é que tem impactado para ocorrências na localidade.

Isso está relacionado à disciplina na organização que CHIAVENATO (1999), diz que as pessoas ajustam seus comportamentos às regras organizacionais onde estão relacionados diretamente ao comportamento das pessoas. Nem todas as pessoas aceitam a responsabilidade pela autodisciplina nem aceitam as normas do comportamento a adotar.



Gráfico 12: Reação do funcionário quando é abordado e corrigido na FCA.

Ninguém gosta de ser corrigido e a forma como corrigimos pessoas podem influenciar para problemas de relacionamentos dentro da empresa. O cuidado é em instruí-lo de forma que o funcionário que esteja errado se conscientize da importância em se fazer as coisas certas conforme as suas atividades. Sendo que 80% dos funcionários que corrigem seu colega de trabalho (Gráfico 11), o sentimento de quem recebe a correção é: 45% se sentem aborrecidos por serem corrigidos, enquanto 30% ignoram e 25% escutam.

Esse gráfico merece uma atenção diferenciada devido às porcentagens e reações comportamentais dos funcionários da FCA.

Segundo ROBBINS (2005), quando o comportamento do funcionário é muito diferente daquele buscado pelo empregador, usa-se o reforço, sendo ele, positivo ou negativo é uma das ferramentas mais utilizadas na modelagem de comportamento dos indivíduos dentro das organizações.

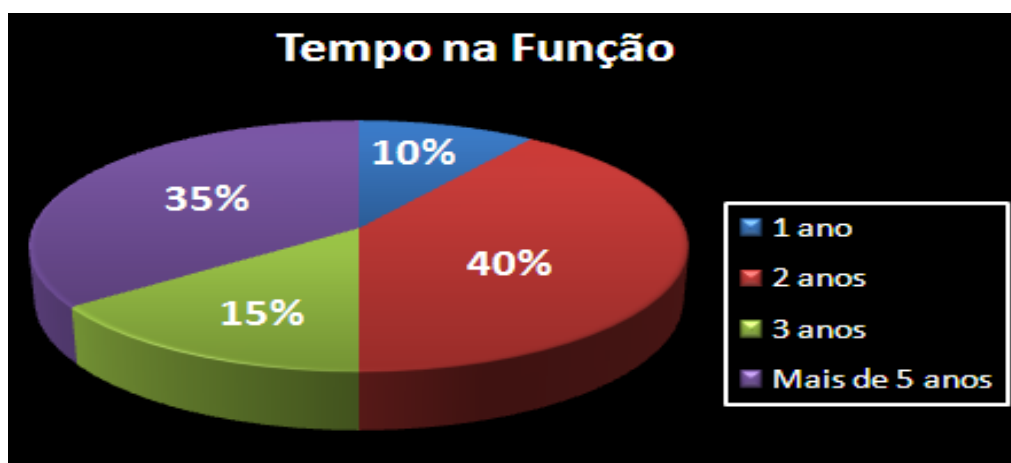


Gráfico 13: Registro de condições inseguras na FCA.

Quando estamos no campo de trabalho, temos condições de enxergar com mais facilidade as condições do local em que estão inseridos e a empresa disponibiliza um Registro de Condições inseguras (REC) e Registro que Quase acidente (RAQA), que dão suporte aos empregados para relatar as causas que podem impactar em um acidente de trabalho, fazendo-

se conhecer a todos da organização, inclusive o responsável pela ação em corrigir o ambiente inseguro.

Segundo GONZAGA (2009), na empresa ocorre poucos registros de quase acidente e isso traz consequências, pois através desse registro todos tomarão conhecimento da condição de risco, de algo que deve ser reparado ou trocado e atos que todos não devem fazer.

O Gráfico 13 relata que, quando o funcionário localiza uma condição insegura 65% desses funcionários não registram as causas e somente 35% se importam e registrar.

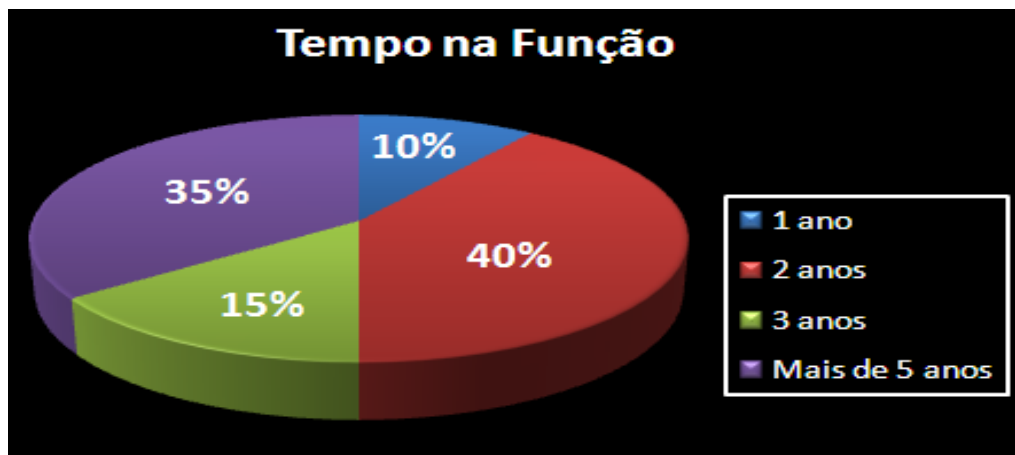


Gráfico 14: Empresa segura para se trabalhar.

A FCA é uma empresa considerada segura para trabalhar, devido à implantação de ferramentas, procedimentos, diretrizes e outras formas de prevenção que tem causado satisfação dos funcionários, fazendo com que a empresa se torne referencial no mercado.

Segundo CHIAVENATO (1999), a segurança no trabalho está relacionada com a prevenção de acidentes e com a administração de riscos ocupacionais, onde sua finalidade está em se antecipar para que os riscos de acidentes sejam minimizados.

A FCA é referência devido seu comprometimento com a vida, onde 95% têm a convicção de que ela oferece todos os métodos de prevenção de acidentes e somente 5% não acham a empresa segura para se trabalhar.

6- DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Podemos, assim, concluir que as causas que tem impactado para ocorrência de acidentes de trabalho na FCA estão relacionadas aos problemas abaixo relacionados:

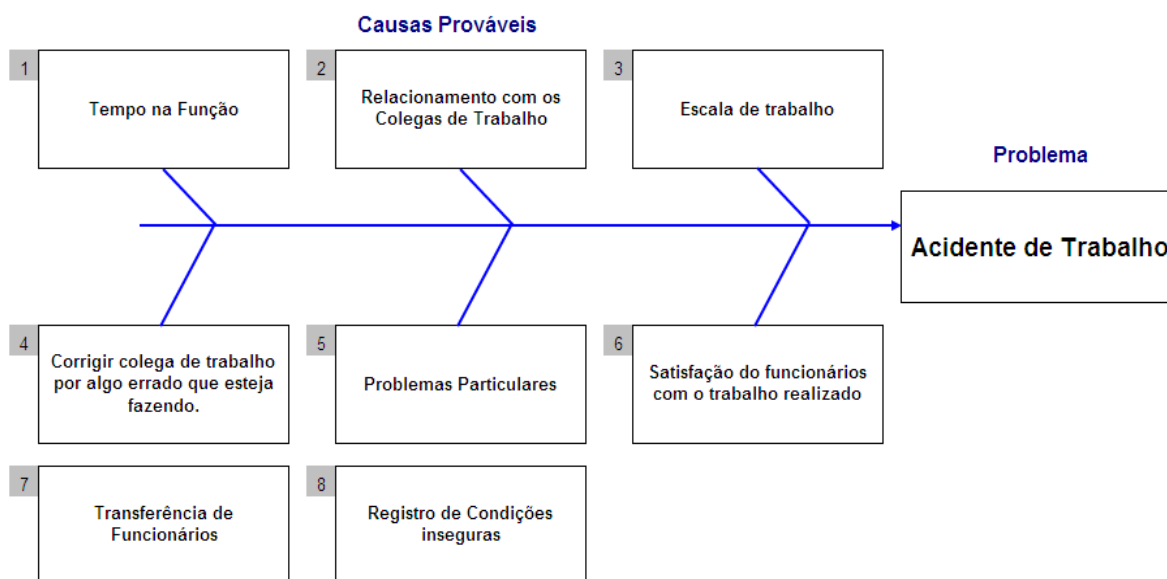


Figura 1: Causa e Efeito de acidente na FCA.

Tempo na função tem sido um item para as causas de acidentes na FCA, devido a maioria dos funcionários terem 2 anos de serviço na função, mostrando assim que são inexperientes apesar de possuírem uma média de idade de 32 anos, haja visto que a empresa proporciona todas as ferramentas e métodos necessários para evitarem o acidente de trabalho.

O mau relacionamento com os colegas de trabalho vem impactando negativamente, sendo uma das fortes causas para o acidente de trabalho. Isto porque envolvem outras causas do Diagrama que estão relacionados a comportamentos e relacionamentos dentro da organização, onde podemos observar que o mau relacionamento pode ter origem a problemas particulares que os funcionários têm levado para o ambiente de trabalho causando, assim, um ato ou causando uma condição insegura para se trabalhar. Vemos, também, que o mau relacionamento dificulta a correção do colega de trabalho por algo errado que esteja fazendo no cotidiano, sendo um fator importante que tem levado a empresa a índices de acidentes, ficando o funcionário conivente com o problema, pois tem a oportunidade de corrigi-lo e não faz por motivos considerados banais diante da gravidade que um acidente pode trazer, não somente ao indivíduo, mas também as pessoas que estão em sua volta. E, por fim, o mau relacionamento traz insatisfação dos funcionários com a empresa, fazendo com que o mesmo trabalhe de forma descompromissada com os valores e objetivos que a empresa proporciona.

Outro fator que merece destaque está relacionado à transferência de funcionário. Através dos questionários aplicados podemos observar que esse fator tem se tornado um problema para a supervisão de Roncador Novo, porque com a transferência vem agregado ao funcionário motivos que o desmotivam durante o tempo que fica fora de sua localidade, fatores esses relacionados a ficar longe da família, muitas vezes, a transferência ocorre de forma não compensativa financeiramente, por não conhecer a localidade que está sendo transferida e pelo motivo de relacionamentos com pessoas novas.

A FCA oferece todos os recursos necessários para prevenir acidentes, implantando procedimentos, diretrizes e ferramentas, a fim de evitar o acidente no local de trabalho e trajeto, além de fornecer recursos e treinamentos aos funcionários com o objetivo de torná-lo consciente sobre a importância em cuidar de si e do colega de trabalho no dia a dia, com o intuito de minimizar os acidentes da localidade. Pode-se afirmar que 100% da equipe conhecem, são treinados e são exigidos para cumprirem tais procedimentos. Porém, através da pesquisa notamos que o funcionário, muitas vezes, tem se deparado com condições e atos inseguros no seu local de trabalho e não tem utilizado uma das ferramentas que a empresa proporciona que é o Registro de condições inseguras (REC). Por não registrar esses fatos, muitas vezes as informações não são repassadas aos demais para que tenha ciência dos fatos impedindo, assim, de corrigi-los a tempo para que não ocorra nenhum incidente ou acidente.

A empresa é considerada pelos funcionários segura para se trabalhar, mas tem deixado falhas, principalmente, relacionadas ao fator humano da organização que envolve comportamentos. Através deste trabalho, tivemos condições de levantar dados suficientes, observando as fraquezas que a empresa possui, sendo pertinente ir mais a fundo com o estudo, pois através dele temos condições de montar um plano de ação e corrigir certas anomalias que vem impactando acidentes de trabalho na Ferrovia Centro Atlântica.

7- REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: 3 ed. Editora Elsevier, 2008.

GONZAGA, Myranne Lourenço. **Segurança no trabalho: prevenção de acidentes pessoais como forma de motivação na FCA**. Projeto de conclusão de curso (Administração). Faculdade do Sudeste Goiano. Pires do Rio - GO, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

HAYRTON, R. do Prado Filho. **O Comportamento humano na saúde e segurança no trabalho**. Disponível em: <http://qualidadeonline.wordpress.com/2011/10/05/o-comportamento-humano-na-saude-e-seguranca-no-trabalho/>. Acesso em: 15/10/2013.

MARQUES (2011, 02). **Segurança do trabalho no Brasil**. Disponível em: <http://www.trabalhosfeitos.com/ensaios/Seguran%C3%A7a-Do-Trabalho-No-Brasil/1659.html>. Acesso em: 29/10/2013.

PACHECO, Waldemar Junior. **Manual de legislação: segurança e medicina do trabalho**. Vol. 16. 38° ed. São Paulo: Atlas, 1997. Waldemar Pacheco Junior.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11° edição. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

VALE, (2013). **Saúde e segurança**. Disponível em:

<http://www.vale.com/brasil/pt/aboutvale/sustainability/health-safety/paginas/default.aspx>. Acesso em: 13/11/2013.

LACOMBE, Francisco e HEILBORN, Gilberto. **Administração**: princípios e tendências. São Paulo, 2003. Editora Saraiva.

8- APÊNDICE

8.1- QUESTIONÁRIO

1. Quanto tempo na função você trabalha na Ferrovia?
 1 ano
 2 anos
 3 anos
 mais de 5 anos

2. Você já se envolveu em algum tipo de incidente / acidente na Ferrovia?
 Sim
 Não

3. Qual a sua idade?

4. Você considera a empresa segura para trabalhar?
 Sim
 Não

5. Com que frequência você utiliza os procedimentos, diretrizes e ferramentas que a empresa proporciona para evitar incidentes / acidentes?
 Diariamente
 As vezes
 Não utilizo
 Somente quando cobrado pela supervisão

6. A empresa oferece recursos e treinamentos necessários para minimizar acidentes no local de trabalho?
 Não disponibiliza recursos
 Disponibiliza somente quando acontece algum acidente
 Raramente realizam treinamentos
 A empresa oferece todos os recursos

7. Quanto tempo à empresa ficou sem acidente de trabalho?
 1 ano
 2 anos
 3 anos
 mais de 4 anos

8. Quando há algum incidente / acidente, a empresa se preocupa em apurar as causas?
 Nunca
 As vezes
 Todas as vezes

9. Quando você localiza alguma situação insegura ou de risco, o que faz a respeito?

- Divulga para colegas sobre o local inseguro
- Para o que estiver fazendo e informa o superior hierárquico
- Não se importa com a situação

10. Você utiliza os Epi's corretamente no seu local de trabalho?

- Sempre
- As vezes
- Não utilizo
- A empresa tem dificuldade de disponibilizar EPI's.

11. Problemas particulares influenciam no seu dia a dia causando um ato inseguro?

- As vezes
- Sempre
- Não influenciam

12. Sua percepção de risco ajuda na localização de uma condição insegura?

- As vezes
- Sempre
- Não influenciam

13. Um mau relacionamento com pessoas do seu ambiente de trabalho influencia para um incidente / acidente de trabalho?

- As vezes
- Sempre
- Não influenciam

14. As motivações realizadas pelos inspetores e supervisores ajudam para minimizar acidentes na Ferrovia?

- As vezes
- Sempre
- Não influenciam

15. Você está satisfeito com a atual função que realiza na Ferrovia?

- Sim
- Não

16. As ferramentas adotadas sobre segurança no seu local de trabalho têm sido replicadas em sua vida particular?

- Sim
- Não
- As vezes

17. A escala de trabalho influencia na desmotivação e possivelmente em um acidente de trabalho?

- Sim
- Não
- As vezes

18. Trabalhar em outra localidade por motivo de transferência pode impactar para um acidente de trabalho?

- Sim
- Não

Porque?

19. Ficar fora de sua localidade por muito tempo a serviço pode ser uma agravante para uma ocorrência ferroviária?

- Sim
- Não

20. O que é segurança no trabalho para você?

21. Qual sua reação quando alguém te aborda para corrigir algo que esteja fazendo errado?

- Você aborrece
- Ignora
- Escuta

22. Você corrige seu colega de trabalho por algo errado que ele está fazendo?

- Sim
- Não

23. Quando você acha uma condição insegura, você registra?

- Sim
- Não

RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL: UM ESTUDO EM EMPRESAS DAS CIDADES DE ITABERAÍ E ITAGUARI

Dionys Cabral dos Santos³
Lorranny Carmo da Silva⁴
Maria Raimunda Pinto Cardozo⁵

RESUMO: A proposta deste trabalho é verificar a prática da Responsabilidade Social no contexto empresarial, tendo-se como parâmetro de avaliação, os fatores adotados pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Assim, parte-se de um pressuposto teórico sobre Responsabilidade Social Empresarial, e, em seguida, apresentam-se uma pesquisa de campo realizada em dez empresas localizadas nas cidades de Itaberaí e Itaguari. Os resultados obtidos indicam que as empresas entrevistadas praticam a maioria dos fatores propostos pelo Instituto Ethos.

PALAVRAS-CHAVE: Responsabilidade social. Cidadania empresarial. Vantagem competitiva.

ABSTRACT: The purpose of this work is to check the practice of Social Responsibility in a business context, taking as an assessment parameter, the factors adopted by the Ethos Institute for Business and Social Responsibility. Thus, one starts from a theoretical assumption on Corporate Social Responsibility, and then we present a field study conducted in ten companies located in the cities of Itaberaí and Itaguari. The results indicate that companies interviewed practicing most of the factors proposed by Ethos.

KEYWORDS: Social responsibility. Corporate Citizenship. Competitive advantage.

1 INTRODUÇÃO

A responsabilidade social empresarial vem se tornando um dos temas mais discutidos na atualidade, exercendo impactos nos seus objetivos, estratégias e na competitividade das organizações.

Para garantir sua sustentabilidade as organizações atuais, entendidas como organizações cidadãs, assumem novos papéis, tais como a prática de responsabilidade social e a valorização dos seus empregados.

A responsabilidade social empresarial é o compromisso de uma organização perante a sociedade, através de atos e atitudes positivas, de forma ampla ou específica agindo de maneira proativa e coerente, exercendo um papel específico na sociedade.

Nesse sentido, o Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, desenvolveu sete indicadores de responsabilidade social empresarial, que são considerados um instrumento de diagnóstico para medir o grau de realização de ações de responsabilidade social das empresas. Tais indicadores abrangem os seguintes temas: valores, transparência e governança, público interno, meio ambiente, fornecedores, consumidores e clientes,

³ Graduando do curso de Administração, da Faculdade Aliança de Itaberaí.
E-mail: dionyscabral@hotmail.com

⁴ Graduanda do curso de Administração da Faculdade Aliança de Itaberaí.
E-mail: lorranny625@hotmail.com

⁵ Professora Mestra, orientadora. Professora da disciplina Gestão de Pessoas da Faculdade Aliança de Itaberaí.
E-mail: cardozo.ray@gmail.com

comunidade, governo e sociedade. Nessa perspectiva, a responsabilidade social empresarial é entendida como uma fonte de oportunidade e vantagem competitiva.

O objetivo deste trabalho é verificar se as empresas pesquisadas adotam práticas de responsabilidade social empresarial dentro dos parâmetros propostos pelo Instituto Ethos.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 A evolução do conceito de responsabilidade social empresarial

A responsabilidade social empresarial se apresenta como um tema cada vez mais relevante no contexto das organizações, exercendo impacto nos objetivos, nas estratégias e no próprio significado da organização.

Para Jabbour e Jabbour (2013), a responsabilidade social nas empresas pode ser vista a partir de duas perspectivas. A primeira, chamada de responsabilidade restrita, propõe que, o único dever da organização perante a sociedade é gerar lucro. Nesse sentido, as empresas lucrativas podem gerar maior arrecadação aos cofres públicos. A segunda, chamada de responsabilidade ampliada, é um conceito mais moderno e estratégico da responsabilidade social, propondo que as funções das organizações na sociedade não se reduzem apenas à geração de lucros. Assim, responsabilidade social empresarial, é entendida como a expansão do papel empresarial além de seu escopo econômico e de suas obrigações legais. Nessa perspectiva a responsabilidade social empresarial é entendida como uma fonte de oportunidade e vantagem competitiva.

Oliveira (2008) ensina que, as empresas têm percebido sua importância na sociedade e procuram mudar a maneira de se relacionarem com ela, incorporando ações das esferas sociais, políticas e ambientais, que não faziam parte do seu vocabulário até pouco tempo.

Ashley (2003, p.6), conceitua responsabilidade social empresarial como sendo “o compromisso de uma organização perante a sociedade, através de atos e atitudes positivas, de forma ampla ou específica agindo de maneira proativa e coerente, exercendo um papel específico na sociedade”. Desta forma, a organização assume obrigações de caráter moral, que possam contribuir para o desenvolvimento sustentável da sociedade.

O Instituto Ethos de Responsabilidade Social Empresarial ensina que, a responsabilidade social empresarial é uma forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona, e pelo estabelecimento de metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais (Instituto Ethos, 2013).

A partir dos conceitos relatados, pode-se inferir que, a responsabilidade social é, atualmente, um fator de competitividade para as organizações empresariais.

2.2 Evolução da responsabilidade social no mundo

Os primeiros registros de preocupação com a Responsabilidade Social no contexto das organizações empresariais ocorreram em meados de 1899, em que Andrew Carnegie, empresário escocês, radicado nos Estados Unidos, publicou um livro intitulado, o “Evangelho da Riqueza”, no qual estabelecia a abordagem clássica da responsabilidade social das grandes empresas. A visão de Carnegie fundamentava-se nos princípios da caridade e da custódia, ambos claramente paternalistas. O princípio da caridade exigia que os membros mais ricos da sociedade ajudassem aos mais pobres. Já o princípio da custódia, exigia que as empresas e as pessoas ricas se enxergassem como zeladoras ou guardiãs, mantendo suas propriedades em custódia, para benefício da sociedade como um todo. Nas décadas de 1950 e 1960, os princípios da caridade e da custódia eram amplamente aceitos nas empresas norte-americanas, na medida em que as organizações passaram a admitir que ser empresário trazia responsabilidade. Assim, as empresas que não estabeleciam essas responsabilidades percebiam que, se não as aceitassem por livre vontade, seriam forçadas a aceitá-las por imposição do governo (LOURENÇO e SCHRODER, 2002).

Nas décadas de 1970 e 1980, ocorreu a preocupação de como e quando a empresa deveria responder sobre suas obrigações sociais. Durante esses períodos, a ética empresarial começou a ser desenvolvida e consolidada no campo de estudo. Vários filósofos entram em cena, aplicando a teoria ética e análise filosófica, com o objetivo de estruturar a disciplina ética empresarial. Foram convocadas conferências para discutir responsabilidades sociais e questões morais éticas no mundo dos negócios. Surgiram núcleos com a missão de estudar esses assuntos, seminários interdisciplinares, nos quais reuniram professores de administração, teólogos, filósofos e vários empresários.

No final da década de 1990, a discussão sobre as questões éticas e morais nas empresas ganharam maior participação de autores a respeito da responsabilidade social, contribuindo de forma expressiva para a definição do papel das organizações (LISBOA, LOURENÇO e SCHRODER, 2002).

2.1.2 A responsabilidade social no Brasil

Lourenço e Schroder (2002) destacam que no Brasil, a responsabilidade social começou a ser discutida nos anos 60, com a criação da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas. A associação baseava-se na aceitação por seus membros de que a empresa, além de produzir bens e serviços, possui a função social que se realiza em nome dos trabalhadores e do bem estar da comunidade na qual se insere. As práticas de RSE no Brasil podem ser verificadas através de diversas ações, conforme destacadas a seguir.

Em 1977, a responsabilidade social mereceu destaque, sendo o tema principal do 2º encontro nacional dos dirigentes das empresas. Em 1984, surge a primeira publicação de um balanço social de uma empresa brasileira, a Nitrofértil. Na década de 1990, o movimento de valorização da responsabilidade social empresarial ganhou forte impulso, através da ação de entidades não governamentais, institutos de pesquisa e empresas sensibilizadas para a questão.

Em 1992, empresas de diferentes segmentos passaram a divulgar o balanço social anualmente. No mesmo ano, o sociólogo Herbert de Souza, através do Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas lançou a campanha nacional da ação da cidadania contra a fome, miséria e pela vida.

No ano de 1998, o empresário Oded Grajew fundou o instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, com o objetivo de disseminar a prática social através de publicações, experiências vivenciadas, programas e eventos para seus associados e para os interessados em geral.

Vale destacar que, segundo o Instituto Ethos, a responsabilidade social não é a mesma coisa que filantropia. Enquanto filantropia é uma ação social externa da empresa, voltada para a comunidade em geral, a responsabilidade social tem como foco os diversos negócios da empresa e engloba um público maior, como acionistas, funcionários, prestadores de serviço, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente.

A partir de 2000 o Instituto Ethos passou a lançar os indicadores Ethos de Responsabilidade Social, como um sistema de avaliação do estágio em que se encontram as práticas das empresas socialmente responsáveis. Nesse sentido, o instituto vem promovendo anualmente a realização da Conferência Nacional de Empresas e Responsabilidade Social em São Paulo (INSTITUTO ETHOS, 2013).

2.1.3 Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial

O Instituto Ethos desenvolveu sete indicadores de responsabilidade social empresarial, que são considerados um instrumento de diagnóstico para medir o grau de realização de ações de responsabilidade social das empresas. Desse modo, as empresas que desejam integrar-se ao instituto devem responder a um questionário contendo sete fatores, os quais serão analisados e avaliados, de modo a verificar se a empresa pode ou não ser aceita no instituto. Tais indicadores abrangem os seguintes temas: valores, transparência e governança, público interno, meio ambiente, fornecedores, consumidores e clientes, comunidade, governo e sociedade.

a) Valores, Transparência e Governança

As empresas cujos valores são percebidos como positivos pela sociedade, tendem a ter uma vida longa. Do contrário, tornam-se frágeis, sem competitividade e ficam vulneráveis a riscos de imagem e reputação. Os princípios éticos devem compor a base da cultura de uma empresa, orientando sua conduta e fundamentando sua missão social. Os valores empresariais devem superar as determinações do processo produtivo da organização e o que acontece entre os limites físicos de suas instalações. A RSE deve estar diretamente ligada aos valores da empresa e o direcionamento a ela deve estar claro para os empregados, fornecedores e consumidores, bem como para a própria comunidade e para o governo. A adoção de uma postura clara e transparente no que diz respeito a seus objetivos e compromissos fortalecem a legitimidade social de suas atividades. Dessa forma, o Instituto Ethos, por meio de iniciativas como os Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial, tem incentivado as empresas a se conhecerem e a buscar novos caminhos para evoluir constantemente, e estimulado a busca por modelos de governança que atendam à demanda por um modo de produção mais colaborativo. Adaptar a governança a esse novo olhar significa modificar as estruturas existentes de forma a oferecer possibilidades e influenciar mecanismos de políticas públicas que favoreçam o debate sobre novos caminhos para a economia.

b) Público Interno

O público interno são os colaboradores, sendo uma das mais importantes partes interessadas da empresa. Agir de forma socialmente responsável com os empregados significa não somente respeitar os direitos garantidos pela legislação, mas também investir no seu desenvolvimento pessoal e profissional, assim como oferecer sucessivas melhorias nas suas condições de trabalho. Nesse sentido o público interno deve estar inserido nas decisões estratégicas relacionadas ao incremento da produtividade, substituição de recursos, avaliação de fornecedores, melhorias operacionais e outras medidas que corroborem para o desenvolvimento contínuo da empresa na adoção de uma gestão socialmente responsável.

c) Meio Ambiente

A preocupação com o meio ambiente é talvez a pedra-fundamental da discussão atual em prática sobre o direcionamento do processo produtivo para a gestão responsável dos recursos, e não apenas para a geração de riqueza e consumo. Com diversos exemplos em todo o mundo, é possível assegurar que a evolução dos processos da iniciativa privada em relação à preservação do meio ambiente gera resultados mais adequados não somente para a sociedade e para as gerações futuras, mas para as próprias organizações, inclusive com ganhos financeiros.

Há registros de perda de 35% dos mangues do planeta, de extinção total de florestas em 25 países e de degradação de 50% das áreas úmidas da terra, bem como de 30% dos recifes de corais, que chegaram a um ponto em que é impossível sua recuperação.

A questão ambiental pede, também, maior atenção de políticas públicas voltadas à conservação das florestas. Ainda é embrionário o processo de harmonização das atividades exploratórias, que pode ser incrementado com mecanismos de compensação, ainda não previstos no Código Florestal Brasileiro, e o desenvolvimento do valor econômico e dos ativos das florestas. Mesmo assim, os especialistas se mostram otimistas, tendo em vista que o Brasil é o país que mais reduziu emissões de carbono relacionadas ao desmatamento e segue com a meta de desmatamento zero até 2020.

d) Fornecedores

A empresa socialmente responsável envolve-se com seus fornecedores e parceiros, cumprindo os contratos estabelecidos e trabalhando pelo aprimoramento de suas relações de parceria. Cabe à empresa transmitir os valores de seu código de conduta a todos os participantes de sua cadeia de fornecedores, tomando-o como orientador em casos de conflitos de interesse.

e) Consumidores e Clientes

A responsabilidade social em relação aos clientes e consumidores exige da empresa o investimento permanente no desenvolvimento de produtos e serviços confiáveis que minimizem os riscos de danos à saúde dos usuários de seus produtos.

f) Comunidade

O ambiente em que a empresa está inserida fornece-lhe infraestrutura e o capital social representado por seus empregados e parceiros, contribuindo decisivamente para a viabilização de seus negócios. O investimento pela empresa em ações que tragam benefícios para a comunidade é de uma contrapartida justa, além de reverter em ganhos para o ambiente interno que os clientes têm da própria empresa. O respeito aos costumes e culturas locais e o desempenho na educação e na disseminação de valores lícitos de envolvimento comunitário da empresa, resultado da compreensão de seu papel de agente de melhorias sociais.

g) Governo e sociedade

A empresa deve relacionar-se de forma ética e responsável com os poderes públicos, cumprindo as leis e mantendo interações dinâmicas com seus representantes, visando à constante melhoria das condições sociais e políticas do país (CID e MARQUES, 2012 e LOURENÇO e SCHRODER, 2002).

3 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

3.1 A Natureza da Pesquisa

Vergara (2007) qualifica a pesquisa quanto a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, esta pesquisa é de natureza descritiva, pois descreve a conduta das organizações pesquisadas sobre as práticas de responsabilidade social. Quanto aos meios, a pesquisa é bibliográfica e de campo. Assim, para a revisão de literatura utilizou-se de livros, artigos e dissertações de mestrado.

3.2 Universo, amostra e instrumento de coleta de dados da pesquisa

O universo da pesquisa compõe-se de dez empresas, sendo cinco localizadas na cidade de Itaberaí-Go e cinco localizadas na cidade de Itaguari-Go. As empresas são identificadas com letras, que vão de “A” a “J”.

Para a realização da pesquisa utilizou-se como instrumento de coleta de dados o questionário, composto de sete questões fechadas.

O questionário compreende sete questões, que representa os sete fatores de responsabilidade social empresarial, propostos pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. A escolha do modelo foi de livre critério dos pesquisadores, e não se teve a intenção de apresentá-lo como um modelo estanque, mas apenas como um referencial que, vem sendo adotado nas organizações brasileiras.

3.3 Análise e interpretação dos dados da pesquisa

A primeira questão busca verificar se a empresa pesquisada adota princípios éticos de responsabilidade social empresarial.

Questão 1: A empresa adota princípios éticos como orientadores de sua conduta perante a sociedade?

A segunda questão aponta conferir se a empresa adota políticas de valorização dos colaboradores.

Questão 2: A empresa adota políticas de valorização de seus colaboradores?

Terceira questão procura identificar se a empresa entrevistada investe em algum programa de preservação do meio ambiente.

Questão 3: A empresa tem programas de preservação do meio ambiente?

A quarta pergunta procura saber se a empresa pratica conduta ética em suas relações com seus fornecedores.

Questão 4: A empresa em suas relações com fornecedores e parceiros, transmite suas normas de conduta ética?

A quinta pergunta aponta a relação com a saúde dos consumidores, se a empresa oferece produtos de confiança que não comprometa a saúde dos consumidores.

Questão 5: A empresa mantém o compromisso de oferecer produtos confiáveis que evite riscos de danos à saúde dos consumidores?

Sexta questão procura saber se a empresa questionada investe em ações, que apresentem benefícios para a sociedade.

Questão 6: A empresa investe em ações que tragam benefícios para a comunidade?

A sétima e última questão coloca em evidência o assunto das obrigações legais com os poderes públicos, se a empresa procura sempre estar um dia com a união.

Questão 7: A empresa sempre cumpre com suas obrigações legais com os poderes públicos?

3.3.1 Análise dos resultados da questão 1

Pesquisa de Campo: Questão nº 1			
Empresa	Resposta	Porcentagem de respostas	Total
Empresa A	Sim	Sim %	90%
Empresa B	Sim	Não %	10%
Empresa C	Sim		
Empresa D	Não		
Empresa E	Sim		
Empresa F	Sim		
Empresa G	Sim		
Empresa H	Sim		
Empresa I	Sim		
Empresa J	Sim		

Tabela 1: Verifica se as empresas adotam princípios éticos como orientadores de sua conduta perante a sociedade. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

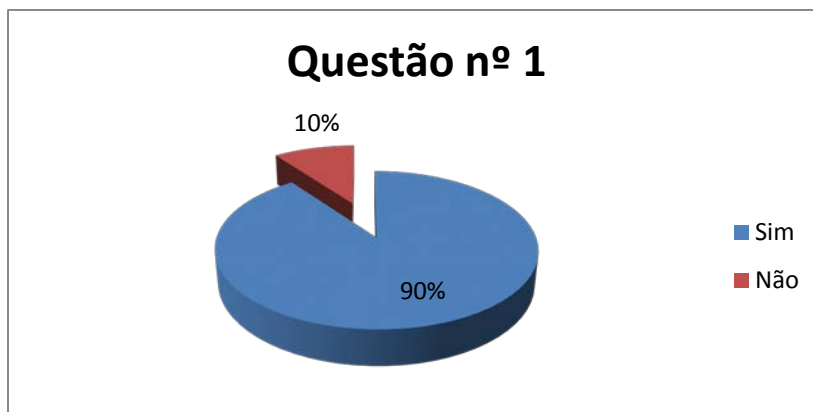


Gráfico 1: Verifica se as empresas adotam princípios éticos como orientadores de sua conduta perante a sociedade. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

Diante da pergunta, 90% das empresas responderam que adotam princípios éticos como orientadores de sua conduta, e 10% das empresas responderam que não adotam esses princípios.

3.3.2 Análise dos resultados da questão 2

Pesquisa de Campo: Questão 2			
Empresa	Resposta	Porcentagem de Respostas	Total
Empresa A	Sim	Sim %	90%
Empresa B	Sim	Não %	10%
Empresa C	Não		
Empresa D	Sim		
Empresa E	Sim		
Empresa F	Sim		
Empresa G	Sim		
Empresa H	Sim		
Empresa I	Sim		
Empresa J	Sim		

Tabela 2: Mostra se as empresas pesquisadas adotam políticas de valorização de seus colaboradores. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

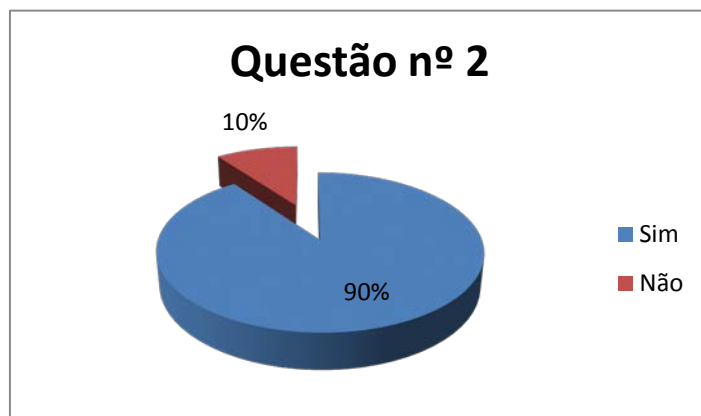


Gráfico 2: Mostra se as empresas pesquisadas adotam políticas de valorização de seus colaboradores. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

De acordo com a pergunta citada acima, 90% das empresas responderam que praticam a valorização de seus colaboradores, e, somente 10% responderam que não adotam essa valorização.

3.3.3 Análise dos resultados da questão 3

Pesquisa de Campo Questão 3			
Empresa	Resposta	Porcentagem de Respostas	Total
Empresa A	Sim	Sim %	60%
Empresa B	Sim	Não%	40%
Empresa C	Não		
Empresa D	Sim		
Empresa E	Não		
Empresa F	Sim		
Empresa G	Sim		
Empresa H	Não		
Empresa I	Sim		
Empresa J	Não		

Tabela 3: Verifica se as empresas pesquisadas têm algum programa de preservação do meio ambiente. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

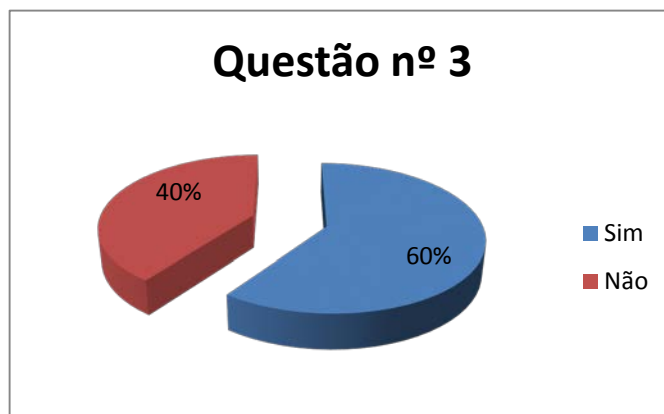


Gráfico 3: Verifica se as empresas pesquisadas têm algum programa de preservação do meio ambiente. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

Verificou-se que, 60% das empresas pesquisadas responderam que tem programas de preservação do meio ambiente, e, 40% das empresas disseram que não praticam esses programas ambientais.

3.3.4 Análise dos resultados da questão 4

Pesquisa de Campo: Questão 4			
Empresa	Resposta	Porcentagem de Respostas	Total
Empresa A	Sim	Sim %	80%
Empresa B	Sim	Não %	20%
Empresa C	Sim		
Empresa D	Não		
Empresa E	Sim		
Empresa F	Sim		
Empresa G	Sim		
Empresa H	Não		
Empresa I	Sim		
Empresa J	Sim		

Tabela 4: Verifica se a empresa pratica conduta ética em suas relações com seus fornecedores. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

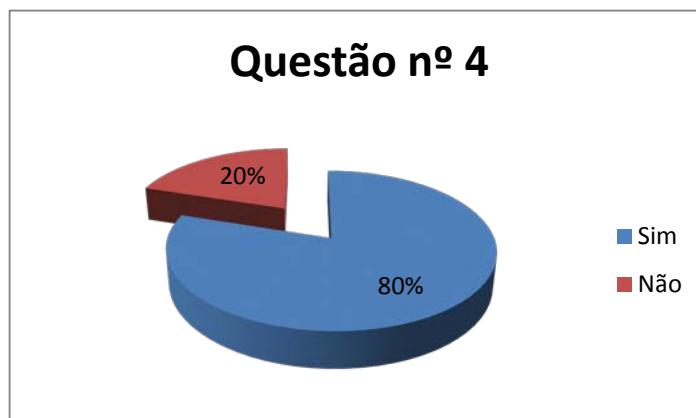


Gráfico 4: Verifica se a empresa pratica conduta ética em suas relações com seus fornecedores. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

Na análise da questão, observou que, 80% das empresas disseram que praticam conduta ética, e 20% responderam que não adotam conduta ética em relações com fornecedores.

3.3.5 Análise dos resultados da questão 5

Pesquisa de Campo: Questão 5			
Empresa	Resposta	Porcentagem de Respostas	Total
Empresa A	Sim	Sim %	90%
Empresa B	Sim	Não %	10%
Empresa C	Sim		
Empresa D	Não		
Empresa E	Sim		
Empresa F	Sim		
Empresa G	Sim		
Empresa H	Sim		
Empresa I	Sim		
Empresa J	Sim		

Tabela 5: Mostra se a empresa mantém o compromisso de oferecer produtos confiáveis que evite riscos de danos à saúde dos consumidores. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

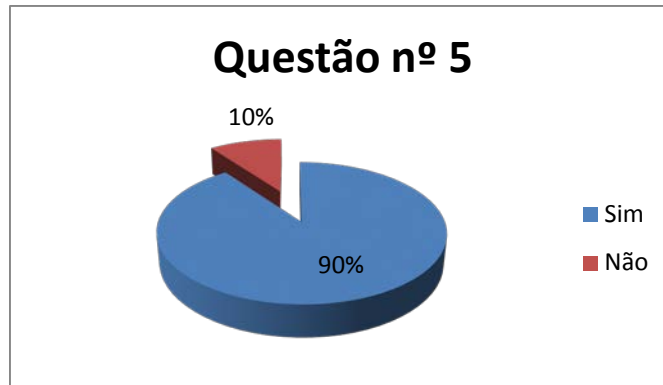


Gráfico 5: Mostra se a empresa mantém o compromisso de oferecer produtos confiáveis que evite riscos de danos à saúde dos consumidores. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

Segundo a pesquisa, 90% das empresas responderam que sempre assumiram esse compromisso, enquanto que 10% disseram que nunca pensaram nisso.

3.3.6 Análise dos resultados da questão 6

Pesquisa de Campo: Questão 6			
Empresa	Resposta	Porcentagem de Respostas	Total
Empresa A	Sim	Sim %	60%
Empresa B	Não	Não %	40%
Empresa C	Sim		
Empresa D	Não		
Empresa E	Não		
Empresa F	Sim		
Empresa G	Sim		
Empresa H	Não		
Empresa I	Sim		
Empresa J	Sim		

Tabela 6: Mostra se as empresas investem em ações que tragam benefícios para a comunidade. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

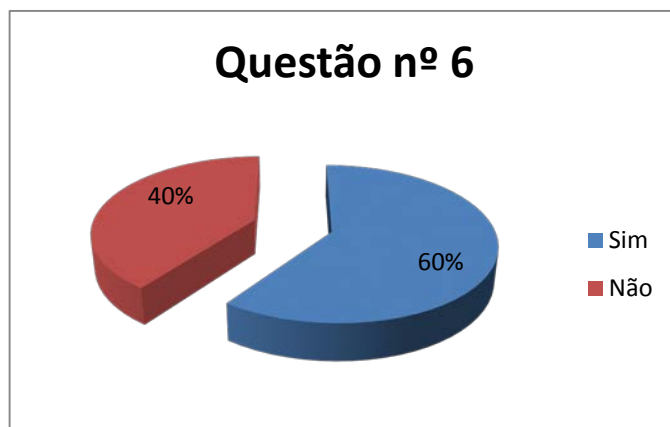


Gráfico 6: Mostra se as empresas investem em ações que tragam benefícios para a comunidade. pesquisa de campo dos autores.

A pergunta mostra que, 60% das empresas pesquisadas responderam que sim, investem em ações benéficas para a comunidade, porém, 40% responderam que não adotam esses tipos de ações.

3.3.7 Análise dos resultados da questão 7

Pesquisa de Campo: Questão 7			
Empresa	Resposta	Porcentagem de Respostas	Total
Empresa A	Sim	Sim %	70%
Empresa B	Sim	Não %	30%
Empresa C	Não		
Empresa D	Sim		
Empresa E	Não		
Empresa F	Sim		
Empresa G	Sim		
Empresa H	Não		
Empresa I	Sim		
Empresa J	Sim		

Tabela 7: Verifica se as empresas sempre cumprem com suas obrigações legais com os poderes públicos. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.



Gráfico 7: Verifica se as empresas sempre cumprem com suas obrigações legais com os poderes públicos. Fonte: Pesquisa de campo dos autores.

Mediante a pergunta, 70% das empresas responderam que sempre cumprem seus compromissos com as obrigações legais e poderes públicos, mas 30% responderam que não cumprem com essas obrigações.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo verificar se as empresas pesquisadas adotam práticas de responsabilidade social. Nesse sentido, realizou-se uma revisão bibliográfica e uma pesquisa de campo em dez empresas, sendo cinco localizadas na cidade de Itaberaí-GO e cinco na cidade de Itaguari-GO. Utilizou-se como instrumento de coleta de dados o questionário, composto de sete questões, baseadas nos indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial. Os dados obtidos com a pesquisa de campo possibilitaram analisar se as empresas participantes adotam práticas de responsabilidade social.

A análise dos dados da pesquisa revela que a maioria das empresas pesquisadas pratica princípios éticos como orientadores de sua conduta perante a sociedade. Da mesma forma, a maioria também respondeu que adota políticas de valorização de seus colaboradores. Verificou-se também que, a maioria das empresas pesquisadas adota programas de preservação do meio ambiente, conscientizando a sociedade sobre a importância das questões ambientais.

A maior parte também respondeu que pratica normas de conduta ética com seus fornecedores e parceiros. A maioria das empresas oferece produtos de confiança que não comprometem a saúde dos consumidores.

Constatou-se também que, a maior parte das empresas investe em ações que trazem benefícios para a comunidade.

A partir dos resultados apresentados infere-se que, a maioria das empresas cumpre com suas obrigações legais com os poderes públicos.

Por fim, pode-se inferir que, a responsabilidade social significa a consciência social das empresas perante a sociedade na qual estão inseridas, e que, adotar uma postura socialmente responsável contribui para a promoção da imagem institucional da empresa.

REFERÊNCIAS

- BALANÇO SOCIAL**. Disponível em: www.balancosocial.org.br. Acesso em: 01/12./13.
- DAFT, Richard L. **Administração**. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.
- DIAS, Reinaldo. **Responsabilidade social: fundamentos e gestão**. São Paulo: Atlas 2012.
- GRAJEW, Oded. **Evolução e perspectivas da responsabilidade social**. *Jornal Valor Econômico*, edição n. 301 de 12/07/2001.
- INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL**, Perguntas Frequentes. Disponível em: www.ethos.org.br. Acesso em: 20/08/2013.
- JABBOUR, Ana Beatriz Lopes de Souza. **Gestão ambiental nas organizações: fundamentos e tendências**. São Paulo: Atlas, 2013.
- LISBOA, Marijane. **O Fórum mundial social 2002**. Greenpeace Brasil. Disponível em: www.greenpeace.org.br. Acesso em 10/03/2013.
- LOURENÇO, Alex Guimarães; SCHRODER, Débora de Souza. **Vale investir em responsabilidade social?** Disponível em: www.ethos.org.br. Acesso em 10/07/13.
- MARQUES, Vânia de Lourdes; ALLEDI FILHO, Cid (Org.). **Responsabilidade social: conceitos e práticas**. São Paulo: Atlas, 2012.
- REIS, Nelson Carlos; MEDEIROS, Luiz Edgar. **Responsabilidade social das empresas e balanço social: meios propulsores do desenvolvimento econômico e social**. São Paulo: Atlas, 2011.
- STONER, James A. F.; FREEMAN, R. Edward. **Administração**. 5. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 2004.
- WILLIAMS, Chuck. **Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

LEGALIZAÇÃO DO TRABALHADO INFORMAL ATRAVÉS DA LEI DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL EM SÃO MIGUEL DO PASSA QUATROGO

*Mizaina Cunha Barbosa¹
Joviano dos Reis de Oliveira²*

RESUMO: A informalidade surge no mercado de trabalho como reflexo das transformações ocorridas na economia, principalmente nas formas de produção, nas relações de trabalho e introdução de novas tecnologias no sistema produtivo, sendo que essas mudanças se intensificaram com o passar dos anos devido a outros fatores. Assim, o Governo Federal com intuito de solucionar os problemas da informalidade brasileira criou o Microempendedor Individual através da Lei Complementar 128/08, que configurou em uma nova figura jurídica de legalização do trabalhador com carga tributaria diferenciada. Dessa forma, a pesquisa apresenta a seguinte problemática: como se deu a emergência do Microempendedor e qual sua verdadeira finalidade? Quais as vantagens e desvantagens desse novo sistema empresário? Quais os impostos pagos pelo Microempendedor Individual? Quais os requisitos exigidos pelo governo para enquadrar no Microempendedor Individual? Assim diante desse contexto, este trabalho tem como finalidade compreender o processo de surgimento do Microempendedor Individual. Dessa forma, para a execução da pesquisa serão realizados; levantamentos teóricos, entrevistas com os Microempendedores Individuais, levantamentos de dados junto ao SEBRAE e Portal do Empreendedor, para oferecer subsídio na construção desse trabalho e ainda na sequencia, realizar-se-á análises dos dados e sua sistematização.

PALAVRAS-CHAVE: Informalidade, Legalização, Microempendedor Individual

ABSTRACT: Informality emerges in the labor market as a reflection of changes occurring in the economy, mainly in the forms of production, in labor relations and introduction of new technologies in the production system, and these changes have intensified over the years due to other factors. So the Federal Government with a view to solving the problems of Brazilian informality created the Single Microempendedor by Complementary Law 128/08, which set a new legal concept of legalization of workers with differentiated tax burden. Thus, the research presents the following issue: how was the emergence of Microempendedor and what its true purpose? What are the advantages and disadvantages of this new business system? What taxes are paid by the Individual Microempendedor? What are the requirements demanded by the Government to frame the Individual Microempendedor? So before this context, this work aims to understand the process of emergence of the Single Microempendedor. To conduct the research will be conducted; theoretical surveys, interviews with individual Microentrepreneurs, survey data from the SEBRAE and the Entrepreneur Portal, to offer subsidies on the construction of this work and in the sequel will take place-analysis of the data and systematizing.

KEYWORDS: Informality, Legalization, Single Microempendedor

INTRODUÇÃO

Trata-se o Microempendedor Individual de uma nova modalidade de empresa que surgiu no cenário empresarial do país, a partir da modificação da Lei das Micro e Pequenas Empresas, ou seja, a alteração da Lei Complementar nº 123, pela Lei complementar

¹ Graduanda do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade do Sudeste Goiano – FASUG (mizainageo@hotmail.com)

² Advogado, Professor Especialista da Faculdade do Sudeste Goiano

nº 128, instituída no ordenamento jurídico em 19 de dezembro de 2008, que entrou em vigor em 1º de Julho de 2009. A finalidade deste estatuto legislativo foi o de tornar o procedimento de abertura de empresas menos burocrático e incentivar a formalização dos pequenos negócios, buscando o crescimento e desenvolvimento da economia e a inserção dos trabalhadores informais no setor formal.

Através desta política do Governo Federal, buscou-se, além de combater a informalidade, possibilitar aos trabalhadores informais melhores condições de trabalho e acesso aos benefícios assegurados pela lei.

Levando-se em consideração essas questões já mencionadas, há que se acrescentar ainda o seguinte: é inegável que a previsão legal quanto à possibilidade de o trabalhador informal se transformar nesta nova modalidade jurídica, que é o Microempreendedor Individual, representou uma nova alternativa para o trabalhador, que encontrava na marginalidade jurídica, formalizar sua profissão. Ademais, além de ter proporcionado mudanças importantes no âmbito empresarial, beneficiando assim a sociedade como um todo, o objetivo da nossa opção pelo tema, como trabalho de conclusão do curso de ciências contábeis, decorreu ainda da nossa intenção de oferecer uma modesta contribuição acerca da compreensão do processo de surgimento do Microempreendedor Individual.

Em decorrência desta nossa opção, pretendemos ainda seguir o caminho da abordagem da temática na cidade de São Miguel do Passa Quatro. Daí o seguinte título adotado para o TCC “A Legalização do trabalhador informal através da Lei do Microempreendedor Individual em São Miguel do Passa Quatro-GO”. Desde o início, o nosso objetivo sempre foi o de averiguar quais os requisitos exigidos para a formalização do trabalhador informal, na condição de Microempreendedor Individual e entender, de forma clara e objetiva, como deu-se a emergência do Microempreendedor no cenário empresarial e qual sua verdadeira finalidade. Procurou-se, ainda, durante a realização do trabalho científico, abordar acerca de uma das questões mais importantes sobre o tema, que inclusive poderia servir de empecilho para a formalização do trabalhador informal, que é a carga tributária sobre ele incidente.

O interesse para o desenvolvimento desse trabalho surgiu principalmente em decorrência da grande relevância dessa temática, por ser um assunto recente, bem como, pelo significativo crescimento dessa nova categoria de empreendedor em São Miguel do Passa Quatro - Goiás.

No intuito de alcançar os objetivos propostos, que são os de responder os problemas levantados e de dar maior credibilidade ao trabalho, realizou-se, primeiramente, levantamentos bibliográficos e leituras referentes ao tema em questão, para dar suporte na elaboração da pesquisa, bem como, para melhor compreender a realidade abordada.

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram consultados autores, tais como: Hirata (2007), Sabadini (2001), Cacciamali (1983), entre outros. Por outra via, buscou-se informações e coletas de dados a fontes secundárias junto ao site do SEBRAE, Portal do Empreendedor e análise da Lei Complementar nº 128.

Posteriormente, foram realizadas as pesquisas de campo, que levou-se em consideração a importância dessa metodologia para a coleta de dados e investigação, onde o pesquisador tem a possibilidade de fazer a leitura da realidade e a interação da teoria com a prática.

Elaborou-se o roteiro de entrevista, que foi aplicada a 10 (dez) empreendedores, onde buscou-se obter o máximo de informações para o esclarecimento de

como se processou a formalização em São Miguel do Passa Quatro - Goiás. Na sequência, após todas as etapas percorridas, foram realizadas as análises das informações e sistematização.

Na visão de Gil (1999), a entrevista é, no entanto, uma forma de interação social, uma forma de diálogo em que uma das partes busca a coleta de informações e a outra se apresenta como fonte de informação.

Nesse sentido, esse trabalho se constitui de grande relevância para a contabilidade, pois contribuirá para a construção do conhecimento científico a respeito do assunto em escala local e nacional, visando fornecer à sociedade um conhecimento aprofundado dessa nova figura jurídica instituída no âmbito empresarial e seus benefícios.

Assim, a pesquisa proposta contribuirá não só para esclarecer as dúvidas da sociedade, como também para a formação acadêmica de demais alunos. Além disso, tem a finalidade de contribuir com futuros trabalhos referente ao tema em questão.

Diante das propostas estabelecidas, este artigo se encontra estruturado da seguinte forma. Na primeira parte, o embasamento teórico com uma breve discussão sobre os aspectos históricos da informalidade no país. A seguir, uma discussão sobre a personalidade jurídica do MEI. Posteriormente, uma abordagem sobre o processo de surgimento do Microempreendedor Individual. Por fim, apresentação do resultado da pesquisa, mostrando o contexto de formalização no Município de São Miguel do Passa Quatro-GO.

1 LEGALIZAÇÃO DO TRABALHADOR INFORMAL ATRAVÉS DA LEI DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL EM SÃO MIGUEL DO PASSA QUATRO-GO

Na perspectiva de compreender o processo de legalização dos trabalhadores informais em de São Miguel do Passa Quatro – GO, bem como, entender os requisitos exigidos para o enquadramento neste novo sistema, o artigo tem como objetivo apresentar os aspectos históricos da informalidade no Brasil, embasados em autores tais como: Theodoro (2004), Cacciamali (2000), Vargas (2012) entre outros. O artigo visa discutir sobre a personalidade jurídica do MEI nos termos que foi criada pela Lei Complementar 128 e abordar acerca do contexto de formalização em São Miguel do Passa Quatro-GO, a fim de entender o processo de instituição do Microempreendedor Individual no cenário empresarial do Município.

1.1 ASPECTOS HISTÓRICOS: UMA BREVE DISCUSSÃO DA ORIGEM DA INFORMALIDADE NO BRASIL

A evolução do mercado de trabalho é um assunto complexo e amplo, que deve ser abordado, a fim de que se tenha uma melhor compreensão do processo de surgimento da informalidade. Assim como, torna-se importante para entender os aspectos que o levaram ao desenvolvimento das políticas públicas de incentivo à formalização no país, como no caso do Microempreendedor Individual.

Dessa forma, a evolução do mercado de trabalho foi marcada por inúmeras mudanças. De acordo com Theodoro (2004), foi uma etapa marcada não somente por

mudanças na organização política, mas, sobretudo por uma transformação política social sem precedentes na história do Brasil.

Portanto, no século XIX, a economia brasileira que antecedeu estas mudanças era basicamente de subsistência e se baseava na força de trabalho escravo. Estes trabalhadores, por não ostentarem nem mesmo a condição de sujeitos de direito, não possuíam nem um tipo de direito trabalhista, já que a lei da época não os amparava. Eram subordinados e viviam apenas para cumprir as tarefas que lhes eram designadas pelos seus senhores. O autor Theodoro (2004, p.92) aponta que:

O Brasil contava, no início do séc.XIX, com três milhões de habitantes dos quais 1,6 milhão eram escravos; havia 400 mil negros e mulatos libertos e 1 milhão de brancos, o que significa que os escravos representavam mais de 50% da população.

Contudo, a partir do séc. XX, surgiu uma nova fase na economia brasileira. Elevou-se a novos patamares e iniciou a consolidação de uma nova forma de relação de trabalho, o trabalho livre. Dessa forma, este mercado de trabalho, teve como marco inicial a abolição da escravidão no Brasil e o foco principal desse novo sistema foi a inserção dos ex-escravos no setor de subsistência. Mas tarde consolidou-se com a criação da legislação do trabalho, fator que marcou o início efetivo da regulamentação do trabalho. Theodoro (2004, p. 109) relata que:

Os anos de 1930 marcarão o início da efetiva regulamentação do trabalho e do mercado de trabalho no Brasil. O estado vai promover uma série de medidas cujo objetivo final era forjar uma força de trabalho que pudesse servir à indústria, então em processo de consolidação. A legislação do trabalho implantada no primeiro governo Vargas lançou as bases de uma estrutura complexa, que ainda hoje caracteriza as relações de trabalho no país. Pelo menos para uma parte da mão-de-obra, instituiu-se a garantia de férias pagas, aposentadoria assistência médica. Ao mesmo tempo, são criados tribunais específicos para as questões trabalhistas e mesmo a criação de sindicatos foi estimulada pela legislação varguista.

Se tratando ainda da formação desse sistema, esse novo modelo de trabalho teve como base inicial a introdução da força de trabalho dos ex-escravos em sua conjuntura, mas também contou com inserção dos imigrantes e participação dos brancos livres, negros, bem como, dos mestiços.

Tendo em vista essa concepção, pode-se constatar que na constituição do mercado de trabalho livre, a mão-de-obra escrava não foi privilegiada, ficando as margens desse novo sistema econômico. Sobre o assunto Theodoro (2004), ressalta que no período que antecedeu ao fim do trabalho escravo, ganharam força no Brasil às ideologias voltadas ao privilégio da mão-de-obra de descendência européia em detrimento dos trabalhos nacionais. Tendo em vista, que os trabalhadores nativos livres e libertados foram considerados incapazes de se adaptarem ao trabalho formal. Já os escravos foram considerados não aptos a fazer parte da relação de trabalho assalariada. Sobre esse período Vargas (2012, p.21) afirma que:

Esse processo foi marcado pela ausência de políticas públicas em favor dos ex-escravos e da população negra livre, além da implantação de iniciativas que contribuíram para o horizonte de integração dos ex-escravos que ficasse restrita a funções subordinadas na sociedade

Dentro dessa perspectiva, o novo contexto da economia proporcionou ao trabalhador escravo a liberdade de trabalho e a possibilidade de garantir o sustento de sua família com a força de trabalho livre. Mas devido às desigualdades de integração dos mesmos, mais tarde trouxe como consequência, o surgimento do setor informal, que surgiu exatamente devido às dificuldades de ingresso ao mercado formal e a falta de políticas públicas que privilegiassem a mão-de-obra dos escravos livres.

Para a autora Bettio, (2009, p. 782):

O surgimento do mercado de trabalho, ou ascensão do trabalho livre, como base da economia foi acompanhado pela entrada significativa de uma população trabalhadora no setor de subsistência e em atividades mal remuneradas, esse processo vai dar origem ao que algumas décadas mais tarde se denominarão de “setor da informalidade”.

Dessa forma, a informalidade no mercado de trabalho brasileiro está vinculada a vários aspectos, que vão desde a formação do mercado de trabalho livre até as transformações ocorridas na economia nos dias atuais.

A informalidade surgiu no mercado de trabalho como reflexo das transformações ocorridas na economia, principalmente nas formas de produção, nas relações de trabalho, na introdução de novas tecnologias, no sistema produtivo, sendo que essas mudanças se intensificaram com o passar dos anos devido a outros fatores. Dentre eles, a elevada carga tributária, a falta de fiscalização e a punição dos transgressores, além da burocracia para a formalização de negócios, dentre outros. Desse modo, o crescimento do setor informal está atrelado a tais fatores e transformações mencionadas, que provocaram a redução do trabalho formal, contribuindo para o surgimento e a evolução da informalidade.

Com a redução do trabalho formal, muitos trabalhadores tiveram que entrar na informalidade, para garantir o sustento de seus familiares, ou seja, o trabalho informal tornou-se uma estratégia de sobrevivência. Para (Cacciamali, 2000, p. 167) o trabalho informal constitui:

Uma forma de trabalho que se estende através de indivíduos motivados por dificuldades de reemprego, ou de ingresso no mercado de trabalho, ou que se encontram inativos em famílias com renda familiar baixa, podem ser aposentados que auferem pensões insuficientes, ou até podem ser indivíduos que optaram por essa forma de inserção diante das dificuldades de se adaptarem em trabalhos assalariados.

Assim, a informalidade no Brasil também pode ser identificada a partir da década de 1970 e 1980, com o crescimento da crise econômica, aumento da inflação, crescimento da dívida externa e interna e sucessivamente com o aumento do desemprego no país. É nesse período que surge o termo setor informal, para designar as atividades, que se formaram às margens da legalidade.

Dentro desse contexto, Silva, *et al* (2010), afirma que a informalidade surgiu em razão do comprometimento do emprego formal, da perda do dinamismo econômico, da insuficiência de criação de empregos e da substituição destes por inovações tecnológicas.

Além desses aspectos, Hirata (2007) destaca ainda outros fatores importantes, que também tiveram papel determinante para o surgimento do setor informal no Brasil. O autor salienta que o setor informal originou-se a partir do processo de industrialização em

meados dos anos de 1950 até os anos 1980 e o êxodo rural. Com isso, o mercado de trabalho não conseguiu absorver todos os migrantes, gerando a mão-de-obra excedente.

Neste contexto, a migração dos trabalhadores do campo para a cidade, devido ao processo de modernização da agricultura, contribuiu sobremaneira para a formação do trabalho informal.

Com o excedente da mão-de-obra, emerge o trabalho informal, que é caracterizado principalmente pela ausência de contrato, pela pequena capacidade de acúmulo de capital, e também por apresentar uma renda reduzida, quase insuficiente, e não obter estabilidade, bem como exercer atividades econômicas às margens da legalidade.

Segundo Hugon (1997 *apud* Silva, 2002, p. 23), em termos conceituais, o setor informal pode ser entendido por:

Unidades econômicas que produzem bens e serviços e que trabalham em pequena escala, com baixo nível de organização e uma tênue divisão entre trabalho e capital, relações de trabalho que cobrem estreitamente as relações de parentesco, relações pessoais, sociais, relações mais ocasionais do que permanentes.

Já o autor Sabadini, (2001, p.6), discorda do fato de que a informalidade possa ter origem apenas no excedente da força de trabalho. Para o autor, a informalidade é parte integrante do modo capitalista.

A informalidade é determinada, no contexto da acumulação capitalista, pelo espaço econômico permitido pelo capital. Ao contrário dos autores que afirmam que o excedente de força de trabalho é o fator determinante da formação e crescimento das atividades informais, defendemos que a informalidade é parte integrante do modo capitalista de produção e varia, em maior ou menor escala, em função do estágio de acumulação capitalista e do tipo de política econômica adotado em cada país. Portanto, a informalidade desempenha uma função subordinada e integrada à lógica da acumulação capitalista, mesmo quando não participa diretamente na produção de mais-valia.

Deste modo, a informalidade se intensificou ainda mais na década de 1990, com a exigência das empresas por mão-de-obra qualificada, devido à alta competitividade no mercado, levando à redução do quadro de empregados.

Além desses aspectos, outro fator que contribuiu para o crescimento da informalidade no país, diz respeito à alta carga tributária, que levou muitas empresas formais a se tornarem informais, por não conseguirem manter-se no mercado.

Portanto, a informalidade vem crescendo significativamente nas últimas décadas, por ocasião do processo de industrialização, mudanças na economia e a desestruturação do mercado de trabalho. Como consequência, o trabalho informal passou a ser uma alternativa de sobrevivência para a sociedade. Conforme afirma Cacciamali, (1983, p. 26), a informalidade

[...] de oferta de empregos, em paralelo à ausência de políticas estatais de proteção social, estimulou o aparecimento de inúmeras atividades que não eram organizadas com base no trabalho assalariado e cujos níveis de remuneração assemelhavam-se aos das atividades tradicionais. Essas atividades passaram, então, a ser identificadas como setor informal da economia. Assim, as ocupações geradas no

setor informal estavam diretamente associadas às pressões exercidas pela oferta de trabalho que, diante desse quadro, implicava no auto-emprego por parte da força de trabalho excedente.

De acordo com o citado, observa-se que há uma difusão do processo de informalidade no Brasil. Deste modo, o Governo Federal desenvolveu algumas políticas públicas com intuito de minimizar tais problemas. Para Teixeira (2002), Políticas Públicas são entendidas como ações do Estado que buscam atender as necessidades da sociedade, focando as áreas nas quais se encontra alguns problemas de ordem social.

Uma das principais políticas desenvolvidas foi justamente a figura do Microempreendedor Individual, criada através da Lei Complementar nº 128 / 2008. Nesse sentido, segue uma breve discussão sobre a personalidade Jurídica do MEI.

1.2 O MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL É UMA PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PRIVADO EMPRESARIAL OU COMERCIAL.

Os sujeitos de direito são entes que, de acordo com o nosso ordenamento jurídico, possuem a capacidade, a eles conferida pela lei, de ser titulares de bens e direitos. Essa aptidão para titularizar direitos e também para sujeitar-se aos deveres prescritos por normas jurídicas vigentes e válidas, é o que se entende como sendo personalidade jurídica. Dessa forma, é possível afirmar que apenas os sujeitos de direito possuem personalidade jurídica ou capacidade para titularizar direitos e deveres (capacidade de direito). Dentre os sujeitos de direito, os mais importantes são a pessoa física e a pessoa jurídica.

O trabalhador informal é a pessoa física que exerce uma atividade profissional com finalidade lucrativa. Os doutrinadores a denominam de atividade mercantil ou empresarial. Contudo, o trabalhador informal a exerce ilegalmente, já que o nosso ordenamento jurídico prevê a necessidade desta atividade mercantil ser exercida por pessoa jurídica de direito privado empresarial.

A personalidade jurídica da pessoa física ou natural surge no momento em que há o nascimento com vida. O registro da pessoa natural no Cartório de Registro Civil não é condição, para que se torne um sujeito de direito. Ao nascer com vida a pessoa física já adquire personalidade jurídica, ou seja, já possui a aptidão para ser titular de direitos. Já o sujeito de direito denominado pela lei de pessoa jurídica só adquire esse *status* jurídico no instante em que o seu ato constitutivo é registrado no órgão competente do Estado. Daí é que, a personalidade jurídica da pessoa jurídica só passa a existir após o registro do seu ato constitutivo. A partir desse instante já adquire aptidão jurídica para ser titular de direitos.

A pessoa jurídica de direito privado civil deve registrar o seu ato constitutivo (ex: estatuto) no Cartório de Registro Civil de Pessoas Naturais e de Pessoas Jurídicas. Já a pessoa jurídica de direito privado empresarial deve registrar o seu ato constitutivo (ex: contrato social de sociedade limitada) na Junta Comercial. Só a partir deste instante (o registro) é que adquire personalidade jurídica, que é, conforme já visto, a aptidão para ser titular de direito e obrigação.

As personalidades jurídicas da pessoa física ou natural são distintas uma da outra. Em conseqüência, os patrimônios e os negócios destes dois sujeitos de direito são diferentes um do outro. Observa-se que a pessoa jurídica de direito privado empresarial, seja ela um empresário comercial individual ou uma sociedade empresarial, torna-se um sujeito de direito diferente do da pessoa física. Temos então uma realidade em que os dois sujeitos de

direito (pessoa física e pessoa jurídica) possuem, desde que analisados do ponto de vista econômico, a aparência de um só sujeito de direito. Contudo, do ponto de vista jurídico, temos dois sujeitos de direito totalmente diferentes um do outro.

Nessa ordem de ideias, torna-se claro que o trabalhador informal é uma pessoa física que exerce, com habitualidade ou profissionalmente, a atividade econômica comercial ou empresarial. Com o advento da Lei Complementar nº 128/2008, a pretensão do legislador foi no sentido de estimular este trabalhador informal a se legalizar, mediante o registro, na Junta Comercial, desta sua atividade mercantil, na condição jurídica de Microempreendedor Individual. Com este registro a sua atividade profissional torna-se legal ou com a proteção do ordenamento jurídico vigente e válido.

Com o objetivo de facilitar a formalização ou legalização do trabalhador informal, a legislação apenas tornou o procedimento menos burocrático do que, até então, aquele que existia antes do advento da Lei Complementar nº 128/2008, já antes noticiada. Inegável que este procedimento bem seja célere, com toda certeza, o mesmo deve ser visto como mais um dos motivos, que serviu de estímulo para a legalização do trabalhador informal.

Como se percebe, do ponto de vista econômico, a atividade empresarial exercida pelo Microempreendedor Individual continua a mesma daquela exercida na informalidade ou ilegalidade. A diferença é que, com a sua legalização, a sua realidade jurídica sofre uma grande transformação. A atividade empresarial deixa de ser exercida pela pessoa física e passa a ser exercida pela pessoa jurídica. É esta, e não a pessoa física, quem responde com o seu patrimônio perante os credores. O patrimônio da pessoa jurídica, nessa ordem de ideias, é diferente do da pessoa física. É a pessoa jurídica quem celebra contrato com a instituição financeira, a fim de abrir conta-corrente, e não a pessoa física. Quem paga os tributos é a pessoa jurídica, que no caso é o Microempreendedor Individual, e não a pessoa física. Com a legalização da atividade empresarial, há mais facilidade de acesso ao crédito, sendo que o dever de pagar a dívida deixa de ser da pessoa física (trabalhador autônomo ou informal) e passa a ser da pessoa jurídica.

Em arremate final, conclui-se que a legalização do trabalhador autônomo encontra as suas justificativas não só do ponto de vista sócio-econômico, ou seja, é de interesse da sociedade como um todo, como também do ponto de vista jurídico, já que desloca a responsabilidade jurídica da pessoa física (trabalhador autônomo) para a pessoa jurídica (o Microempreendedor Individual).

1.3 MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL - MEIO DE FORMALIZAÇÃO

A lei do Microempreendedor Individual foi lançada como a finalidade de criar uma nova forma de tributação, capaz de ampliar a abrangência da legislação e incentivar a formalização dos pequenos negócios no país, além disso, o de buscar o crescimento e inserção dos trabalhadores informais no setor formal, proporcionando melhores condições de trabalho, bem como, o acesso dos mesmos aos benefícios previdenciários assegurados por lei.

Para melhor entendimento sobre a lei do MEI, é primordial relatar sobre sua origem, requisitos exigidos para enquadrá-lo nessa modalidade de empresa e os benefícios proporcionados pelo mesmo.

Com relação a sua origem, a figura do Microempreendedor individual surgiu a partir da modificação da Lei das Micro e Pequenas Empresas, ou seja, alteração da Lei Complementar nº123, pela Lei complementar nº128, sancionada em 19 de dezembro de 2008, no governo do então Presidente Inácio Lula da Silva, que entrou em vigor em 1º de Julho de 2009.

O Microempreendedor Individual configurou-se no cenário empresarial do Brasil como um novo sistema inovador, revolucionário de pequenos negócios e trouxe como benefício à redução da carga tributária e das obrigações acessórias, além disso, o pequeno empreendedor pode obter o seu CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica), emitir notas fiscais, participar de licitações, abrir conta bancária, poderá realizar empréstimos para custear seu empreendimento, junto ao Banco do Brasil e Caixa Econômica Federal.

Entretanto, segundo Pacobahyba (2011), a Lei Complementar nº128/2008, apresenta dois aspectos favoráveis ao empreendedor. Primeiro, refere à desoneração tributária e, secundariamente, no que diz respeito à redução de obrigações acessórias e à redução ou padronização de procedimentos.

De acordo com as definições do Portal do Empreendedor, o Microempreendedor Individual é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empreendedor.

Em termos conceituais, o empreendedor é definido por Mori *et al* (1998, p. 39) como sendo:

Pessoas que perseguem um benefício, trabalham individual e coletivamente. Podem ser definidos como indivíduos que inovam, identificam e criam oportunidades de negócios, montam e coordenam novas combinações de recursos (funções de produção), para extrair os melhores benefícios de suas inovações em um meio incerto.

A autora Fernandes et al (s/d), afirma que os empreendedores possuem como característica, a criatividade, a capacidade, a organização e planejamento, a capacidade de liderança, a habilidade de trabalho em equipe, o gosto pela área em que atua a visão de futuro e a coragem para assumir riscos entre outras.

Assim, Conforme informações contidas no Portal do empreendedor o programa do Microempreendedor Individual, permite que entorno de 471 (quatrocentas e setenta e uma) atividades façam parte desse regime e se torne um empreendedor legalizado, atividades como: borracheiros, sapateiros, artesões, cabeleireiros, carpinteiros, doceiras, eletricitas, jardineiro, açougueiros, entre outras. A relação completa das atividades permitidas está disponível no Portal do Empreendedor³.

A respeito da Lei Complementar nº128, Santos e Freitas (2009, p. 7), enfatizam que:

Essa nova lei (Lei Complementar 128) traz um grande benefício tanto para os microempreendedores como para a economia brasileira de um modo geral: a formalização legal desses profissionais. Através desse processo, eles adquirem direitos importantes como a qualificação de segurado do INSS, o acesso ao crédito, o direito de participar de licitações públicas e a possibilidade de negociar com as demais empresas de forma transparente, sem a menor preocupação com a

³ Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual>>. Acesso em: 05 de Maio de 2014.

atuação do fisco sobre sua atividade, uma vez que aderiu à legalidade. É sem dúvida um grande passo para que amanhã, esses microempreendedores se tornem sócios de uma microempresa e isso se torne um círculo de crescimento econômico para as comunidades e para o Brasil.

Dessa forma, para enquadrar como Microempreendedor Individual é necessário que se tenha um faturamento de no máximo R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) por ano, valor atualizado em Janeiro de 2012, haja vista, que o valor anterior era de R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais) anual, além desses requisitos, é exigido que não seja participante em outra empresa e desenvolva atividades ligadas ao comércio, indústria, prestação de serviços que enquadre nas atividades permitidas pela lei. Estas exigências estão dispostas no art. 18-A da LC 128/2008.

O empreendedor pode realizar o registro de sua atividade como Microempreendedor Individual através do Portal do Empreendedor na internet de forma prática e rápida, vale frisar que o registro é realizado sem cobrança de taxas, onde o empreendedor obtém, de maneira automática, o CNPJ e o número de inscrição na Junta Comercial, o mesmo pode solicitar o Alvará de funcionamento no Município, onde se encontra localizada a sede da empresa. O empreendedor pode recorrer também a um escritório de contabilidade ou ao SEBRAE para abrir sua pequena empresa, após a legalização o MEI está apto a exercer sua função.

Vale ressaltar que no processo de formalização o SEBRAE tem papel primordial na divulgação e orientação dos trabalhadores que exercem sua atividade sem aparato legal.

Logo, com a formalização o empreendedor pode usufruir de alguns benefícios assegurados pela nova lei, como: auxílio-doença, salário maternidade, pensão, aposentadoria por idade e auxílio reclusão. Sendo que, como trabalhador informal não poderia contar com cobertura previdenciária.

Além desta cobertura, segundo o portal do empreendedor, o Microempreendedor Individual poderá contratar um funcionário, não pagará taxa de registro de firma, terá menos burocracia, acesso a serviços bancários, redução da carga tributária, emissão de alvará, facilidade para vender para o governo, bem como possuirá apoio técnico do SEBRAE, com orientação, assessoria, planejamento e cursos.

Conforme Juca (2008 *apud* SEBRAE, 2009, p.62), a formalização como Microempreendedor Individual é aspecto importante tanto para a economia do país como para os trabalhadores.

Isso é bom para o cidadão, é bom para a economia e é bom para o país. Temos que fazer com que esses produtores, esses trabalhadores, saiam da marginalização da questão da atuação fora dos padrões legais e possam efetivamente, pagando muito pouco, legalizar-se e ter um futuro garantido.

Ao enquadrar nesse regime de tributação, o empreendedor que atua tanto no comércio, indústria como prestação de serviços, fica sujeito ao pagamento mensal e fixo de um valor equivalente a 5% sobre o salário mínimo, para a previdência social, mais R\$ 1,00 de ICMS, e no caso, de prestador de serviços, pagará o mesmo valor acrescido de R\$ 5,00 de ISS. Vale ressaltar, que para os empreendedores que exercem atividade mista, a tributação é realizada nas três esferas do Governo que são: municipal, estadual e federal.

De acordo com informações do Portal do empreendedor, ao enquadrar como Microempreendedor no Simples Nacional, o mesmo fica isento dos tributos federais, como: IRPJ (Imposto de Renda Pessoa Jurídica), PIS (Programa de Integração), COFINS (Contribuição Social para Financiamento da Seguridade Social), IPI (Produtos Industrializados) e CSLL (Contribuição Social sobre o Lucro Líquido).

Além da isenção dos tributos federais, conforme informado no Guia Prático do MEI disponibilizado pela FENACON algumas regras tributárias também não são aplicáveis ao MEI optante pelo SIMEI⁴, tais como:

- Valores fixos de ICMS e de ISS dos estados e Municípios;
- Redução do ICMS e do ISS;
- Dedução na base de cálculo do ICMS e do ISS: imunidade, substituição tributária, etc.;
- Isenções específicas para as ME e EPP do ICMS ou do ISS;
- Retenções de ISS sobre seus serviços prestados;
- Atribuições da qualidade de substituto tributário;
- Transferência e apropriação de crédito;
- Opção tributária pelo regime de caixa.

O pagamento dos tributos do MEI é recolhido através de um Documento de Arrecadação do Simples, o DAS e, podem ser impressos pelo site no Portal do Empreendedor e pagos até o dia 20(vinte) de cada mês, nas Casas Lotéricas. Os tributos são pagos apenas através de valores fixos mensais, que variam de acordo com a atividade desenvolvida, independentemente da receita bruta auferida no mês.

Logo, o MEI mesmo enquadrado nesse novo regime de tributação não está dispensado de cumprir com algumas obrigações acessórias. O Microempreendedor Individual optante pelo SIMEI é sujeito à elaboração de comprovante de receita bruta, ou seja, relatórios mensais.

Neste particular impõe-se o esclarecimento no sentido de que, nos termos do art. 113 e seus parágrafos 1º, 2º, e 3º, do Código Tributário Nacional, a obrigação tributária pode ser principal ou acessória. É principal a que consiste no pagamento de tributo ou penalidade pecuniária (cf. parágrafos 1º e 3º, art. 113, do CTN). Já a acessória, nos termos do § 2º, art. 113 precitado, consiste no cumprimento, pelo sujeito passivo da obrigação tributária, de prestações positivas ou negativas no interesse da fiscalização tributária. Dessa forma, é obrigação acessória a que o Microempreendedor Individual tem de elaborar comprovante de receita bruta, ou seja, a elaboração de relatórios mensais.

Além da apresentação dos relatórios com receitas e despesas, o MEI é obrigado a efetuar a Declaração Anual do Simples Nacional-DASN-SIMEI das receitas auferidas no ano, sendo que essa declaração pode ser transmitida pelo site, no portal do empreendedor, por ele próprio ou por um contador.

Já as empresas, que possuem empregados, estão obrigadas a fornecer informações à Previdência Social - GFIP até o 7º dia útil de cada mês, através do Sistema Conectividade Social da Caixa Econômica Federal e recolher o FGTS até o 7º dia útil de cada mês e o INSS que é recolhido através do GPS (guia da previdência social) até o dia 20(vinte)

⁴ Disponível em: <http://arquivopdf.sebrae.com.br/customizado/lei-geral/empreendedor_individual/publicacoes/guia-pratico-do-microempreendedor-individual/cartilha_MEI_final.pdf>. Acesso em: 24 de Outubro de 2014.

de cada mês. O art. 18-C da Lei Complementar faz as seguintes exigências para essas empresas:

I- deverá reter e recolher a contribuição previdenciária relativa ao segurado a seu serviço na forma da lei, observando prazo e condições estabelecidos pela Secretaria da Receita Federal Brasil;

II- fica obrigado a prestar informações relativas ao segurado a seu serviço, na formas estabelecidas pelo Comitê Gestor;

III- está sujeito ao recolhimento da contribuição de que trata o inciso VI do caput do art. 13 desta Lei Complementar, calculada à alíquota de 3%(três por cento) sobre o salário de contribuição prevista no caput.

Em relação ao citado no parágrafo único da LC, inciso I, art. 18-C, referente à contribuição previdenciária que é retido de 8% (oito por cento) a 11%(onze por cento) dependendo do piso salário da categoria. A empresa fica ainda sujeita ao pagamento da Contribuição Previdenciária Patronal que incide 3% (três por cento) sobre o salário do funcionário. Além disso, o funcionário tem direito ao FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), que é de 8%(oito por cento) do seu salário. Também possui direito a Férias, 1/3 de férias e 13º salário, direitos garantidos pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e aos benefícios da previdência social tais como: licença maternidade, auxílio doença entre outros.

Desta forma, tem-se os seguintes custo para a contratação de um empregado junto à previdência: custo previdenciário, recolhido em GPS - Guia da Previdência Social, é de R\$74,58 (correspondentes a 11% do salário mínimo vigente), sendo R\$20,34 (3% do salário mínimo) de responsabilidade do empregador e R\$54,24 (8%) descontado do empregado. Esses valores e porcentagens se alteram caso o piso salarial da categoria profissional seja superior ao salário-mínimo.

Além da entrega das informações a Previdência Social através da GFIP, as empresas que possui funcionário estão obrigadas a realizar a entrega da CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) até 7º dia útil do mês, bem como, a entrega da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), que é realizada no ano subsequente.

Entretanto, o Microempreendedor Individual, está dispensado de cumprir com muitas obrigações acessórias que uma Microempresa ou uma empresa de Pequeno Porte está sujeita a cumprir. O Guia Prática do Microempreendedor Individual divulgado pela FENACON apresenta alguns delas:

- Escrituração de livros contábeis e fiscais;
- Entrega de DCTF e DACOM;
- Entrega da declaração GFIP, para as empresas que não possuem funcionários;
- Empregar menor aprendiz;
- Ter livro de inspeção do trabalho;
- Apresentar Declaração de IRPJ pelo fato de estar inscrito no CNPJ como MEI.
- Apresentar de PGDAS.

Dessa forma, o não cumprimento das normas estabelecidas pelo regime de tributação do MEI acarreta no desempadramento do sistema. Assim, o Microempreendedor

está sujeito ao processo de desenquadramento, quando contratar mais de um funcionário, incluir atividades que não são permitidas ao MEI, abrir filial, o responsável pela empresa passa a ser sócio em outra empresa e quando ultrapassar o faturamento anual de R\$ 60.000,00.

O desenquadramento do regime do Microempreendedor Individual pode proceder de duas formas de acordo com art. 18-A § 6º, de ofício por iniciativa da RFB ou mediante comunicação do MEI:

§ 6º O desenquadramento da sistemática de que trata o caput deste artigo será realizado de ofício ou mediante comunicação do MEI.

§ 7º O desenquadramento mediante comunicação do MEI à Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB dar-se-á:

I - por opção, que deverá ser efetuada no início do ano-calendário, na forma disciplinada pelo Comitê Gestor, produzindo efeitos a partir de 1º de janeiro do ano-calendário da comunicação;

II - obrigatoriamente, quando o MEI incorrer em alguma das situações previstas no § 4º deste artigo, devendo a comunicação ser efetuada até o último dia útil do mês subsequente àquele em que ocorrida a situação de vedação, produzindo efeitos a partir do mês subsequente ao da ocorrência da situação impeditiva;

III - obrigatoriamente, quando o MEI exceder, no ano-calendário, o limite de receita bruta previsto no § 1º deste artigo, devendo a comunicação ser efetuada até o último dia útil do mês subsequente àquele em que ocorrido o excesso, produzindo efeitos:

a) a partir de 1º de janeiro do ano-calendário subsequente ao da ocorrência do excesso, na hipótese de não ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento);

b) retroativamente a 1º de janeiro do ano-calendário da ocorrência do excesso, na hipótese de ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento);

IV - obrigatoriamente, quando o MEI exceder o limite de receita bruta previsto no § 2º deste artigo, devendo a comunicação ser efetuada até o último dia útil do mês subsequente àquele em que ocorrido o excesso, produzindo efeitos:

a) a partir de 1º de janeiro do ano-calendário subsequente ao da ocorrência do excesso, na hipótese de não ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento);

b) retroativamente ao início de atividade, na hipótese de ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento).

a) a partir de 1º de janeiro do ano-calendário subsequente ao da ocorrência do excesso, na hipótese de não ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento);

b) retroativamente ao início de atividade, na hipótese de ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento).

a) a partir de 1º de janeiro do ano-calendário subsequente ao da ocorrência do excesso, na hipótese de não ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento);

b) retroativamente ao início de atividade, na hipótese de ter ultrapassado o referido limite em mais de 20% (vinte por cento).

§ 8º O desenquadramento de ofício dar-se-á quando verificada a falta de comunicação de que trata o § 7º deste artigo.

§ 9º O Empresário Individual desenquadrado da sistemática de recolhimento prevista no caput deste artigo passará a recolher os tributos devidos pela regra geral do Simples Nacional a partir da data de início dos efeitos do desenquadramento, ressalvado o disposto no § 10 deste artigo.

Com relação ao desenquadramento de ofício, ocorre quando o empreendedor não realiza a comunicação obrigatória de que se trata § 7º do art. 18-A mencionado acima. A partir do desenquadramento o recolhimento dos impostos passa a ser realizado conforme normas do Simples Nacional.

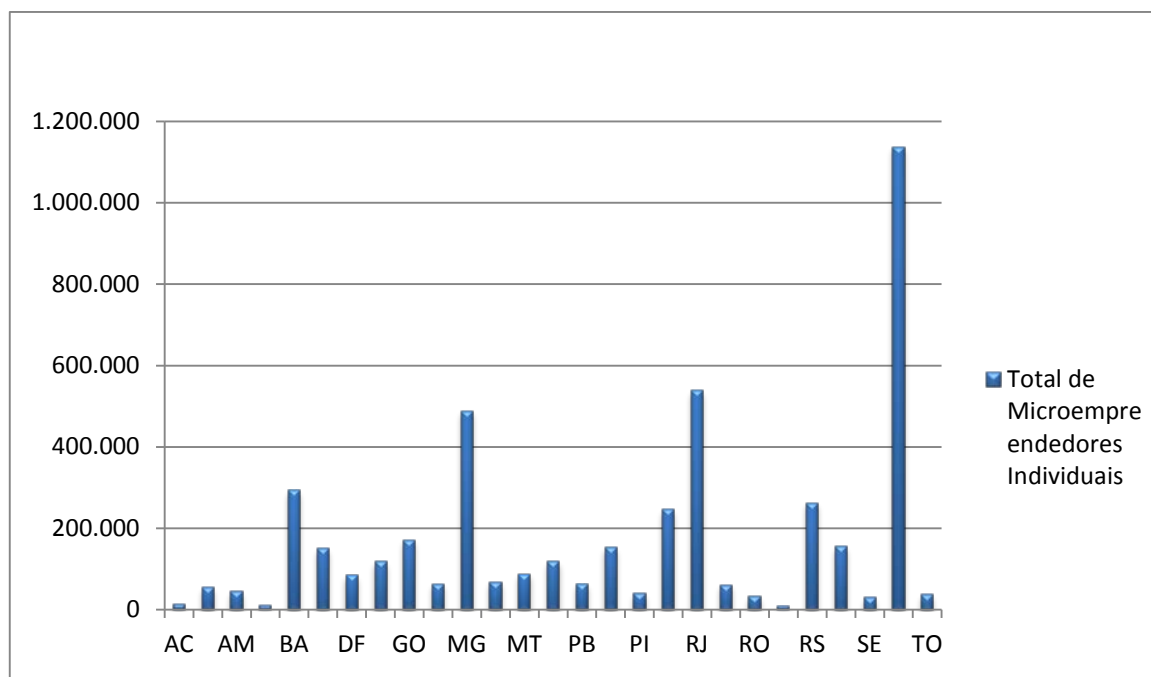
A seguir aborda-se sobre os aspectos de Legalização do Microempreendedor Individual no Brasil e no Estado de Goiás

1.4 LEGALIZAÇÃO DO MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL NO BRASIL E NO ESTADO DE GOIÁS

Dentro desse contexto, torna-se relevante apresentar alguns dados sobre a atual realidade do Microempreendedor individual no Brasil e no estado de Goiás. A criação dessa nova conjuntura empresarial completou 5(cinco) anos de existência, com uma marca histórica de 4,1 milhões de cadastro em todo o país. Haja vista, que a evolução dos números de empreendedores formalizados pode ser observada com mais intensidade a partir do ano de 2012, com a proposta de aumento do faturamento anual, que passou de R\$ 35.000,00(trinta cinco mil reais) para R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais), proporcionando a inserção de mais trabalhadores, desde então, já se soma cerca de 1,3 milhões de novos empreendimentos registrados.

Segundo informações do SEBRAE, o grande crescimento no número de ingressantes, foram impulsionados pela copa do mundo e também pelos jogos que serão sediados em 2016 no país. Segue abaixo o gráfico com números de empreendedores por Estado.

Gráfico 01: Total de Microempreendedores Individual por Estado.



Fonte: Portal do Empreendedor
Org. BARBOSA, Mizaína C.

Verifica-se no gráfico que São Paulo é o estado que lidera a formalização, com 1.039 milhões, em segundo lugar aparece o estado do Rio de Janeiro com 494.056 mil registros. O estado de Goiás aparece nas estatísticas ocupando a sétima posição com 171.376 mil formalizações.

De acordo com dados apresentados pelo site Agência Brasil⁵, as atividades que mais se destacaram no programa estão ligadas ao comércio de artigo de vestuários e acessórios com 424.077 registros o que representa 10,% do total. Barbeiro com 283.322 representando 7,2% e pedreiro que aparece com 142.698 o qual representa 3,6% dos cadastros.

O estado de Goiás, conforme notícias disponibilizadas no Diário da Manhã⁶, é composto por 53% (cinquenta por cento) de homens acima de 40(quarenta) anos e a maioria desses trabalhadores formais, ou seja, 68% (sessenta e oito por cento) possuem ensino médio ou técnico e desenvolvem atividades ligadas ao comércio que são cerca de 39,3% (trinta e nove virgula três por cento) e serviços entorno de 36,7% (trinta e seis virgula sete por cento).

Ainda, de acordo, levantamentos realizados pelo SEBRAE, desde o ano de 2009, mais de 86,7 mil Microempreendedores Individuais tornaram-se microempresas, entre os aspectos apontados para essa evolução estão o faturamento anual superior a 60 mil, limite estabelecido para compor o MEI, a contratação de mais de um funcionário e a participação em outras empresas.

Portanto, conclui-se que não há erro em afirmar que o Microempreendedor Individual surgiu como forma de facilitar a vida dos pequenos empreendedores, tirando-os da informalidade e garantindo seus direitos como cidadão.

⁵ Disponível em: < <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2014-06/fdsmais-de-4-milhoes-de-pessoas-cadastraram-como-microempreendedor>>. Acesso em: 12 de Novembro de 2014.

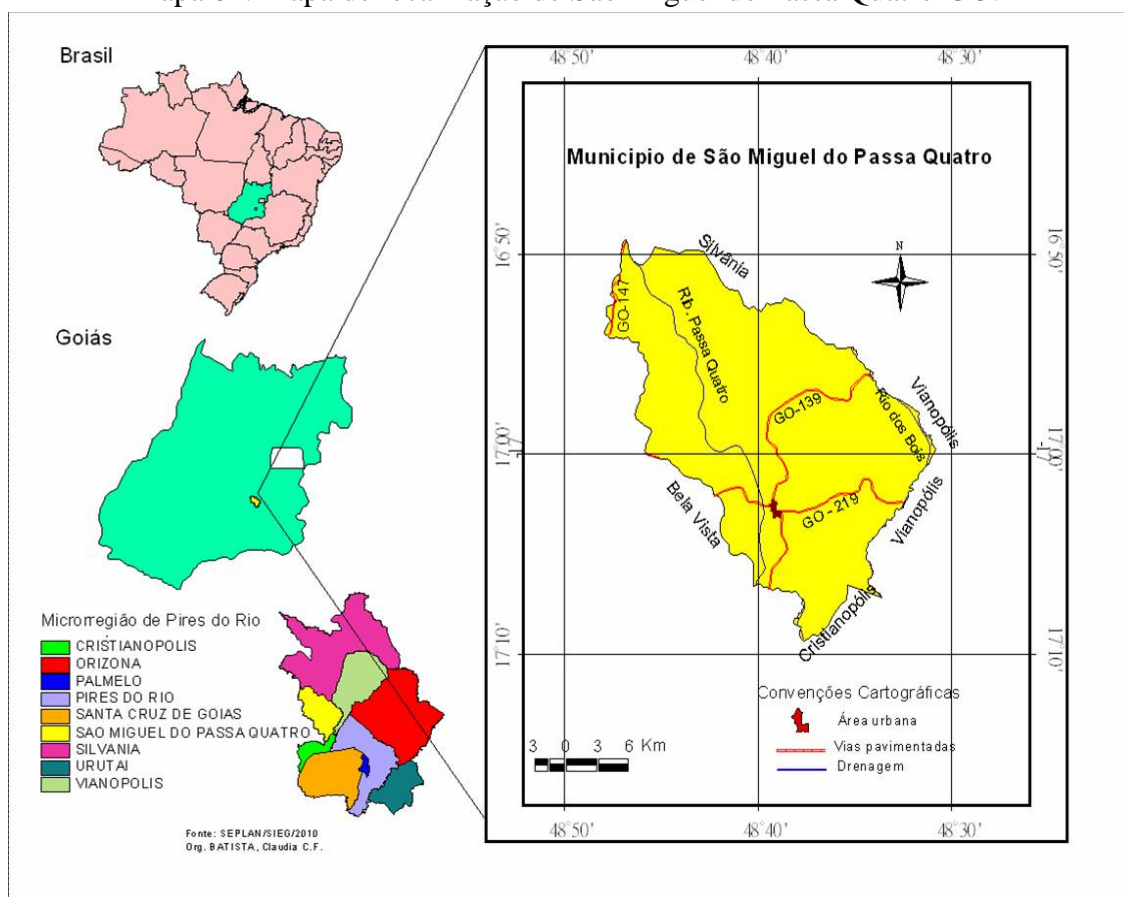
⁶ Disponível em: < <http://afif.com.br/noticias/microempreededor-individual-cinco-anos>>. Acesso em: 10 de Novembro de 2014.

Na sequência, apresenta-se uma breve análise sobre o Microempreendedor Individual no Município de São Miguel do Passa Quatro - GO.

1.5 CONTEXTO DE FORMALIZAÇÃO EM SÃO MIGUEL DO PASSA QUATRO- GO

O Município de São Miguel do Passa Quatro – GO, compreender uma área de 537.781 km², possui 3.961 habitantes segundo o censo do IBGE (2014), correspondendo a 0,16% do território goiano, faz parte dos duzentos e quarenta e seis municípios do Estado de Goiás, e se encontra na microrregião de Pires de Rio (Mapa 01), que compõem os municípios de Cristianópolis, Gameleira de Goiás, Orizona, Palmelo, Pires do Rio, Santa Cruz de Goiás, São Miguel do Passa Quatro, Silvânia, Urutaí e Vianópolis. Faz limite com os municípios de Silvânia, Vianópolis, Orizona, Cristianópolis e Bela Vista de Goiás. Sendo que se distancia a 180 km de Brasília Capital Federal e a 120 km de Goiânia Capital do Estado de Goiás, e é cortado pelas GO-139, 219 e 147.

Mapa 01: Mapa de localização de São Miguel do Passa Quatro-GO.



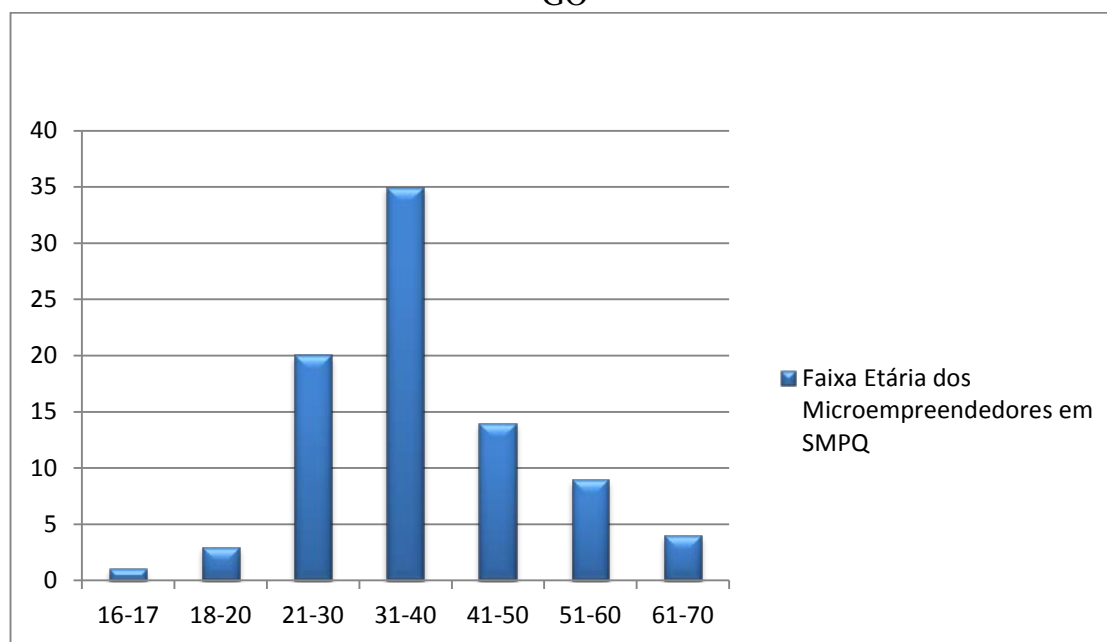
Fonte: SEPLAN/SIEG/2010. Org. BATISTA, Claudia C.F.

A cidade de São Miguel do Passa Quatro, apresenta um número significativo de pequenas empresas enquadradas no MEI, que contribuem para a geração de renda no município. Atualmente são 86(oitenta e seis) formalizações até 01 de novembro de 2014,

sendo 43(quarenta e três) registros do sexo feminino e 43(quarenta e três) do sexo masculino. Entre as diversas atividades que são desenvolvidas pelos empreendedores, as que mais se destacaram no município foram às ligadas ao comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios, que somam 13(treze) cadastros.

Segundo informações das estatísticas do Portal do empreendedor sobre a faixa etária dos Microempreendedores Individuais do município de São Miguel do Passa Quatro, o maior número de empreendedores encontra-se entre 31-40 anos, sendo 35 registros, os quais representam 40% (quarenta por cento) do total e 23% (vinte e três por cento) tem idade entre 21-30 anos, como mostra o gráfico a seguir:

Gráfico 02: Faixa Etária dos Microempreendedores Individual em São M. do Passa Quatro-GO



Fonte: Portal do Empreendedor
Org. BARBOSA, Mizaína C.

Com relação ao grau de escolaridade dos microempreendedores entrevistados, observa-se que é predominante o ensino médio completo, 7 (sete) dos empreendedores entrevistados informaram ter o ensino médio e 3 (três) disseram ter curso superior.

Ao serem questionados sobre como tomaram conhecimento da lei do Microempreendedor Individual, a maior parte respondeu que obteve o conhecimento através do SEBRAE e da televisão.

A partir dos dados coletados através da entrevista, observou-se também que um dos motivos mais relevantes que levaram à busca a formalização pelos trabalhadores do município através do MEI é a redução dos impostos e das obrigações acessórias. Tendo em vista, que uma empresa normal a carga tributária é muito alta. Deste modo, vêm no MEI, a oportunidade de formalizar e ficar isentos dos impostos federais e ter menos custos para manter seu negócio, além disso, também ficam dispensados de cumprir com muitas obrigações, o que facilita o seu cotidiano.

Quanto ao processo de formalização, os entrevistados responderam que ao buscar atendimento para se cadastrarem como Microempreendedores Individuais encontram

informações suficientes e se cadastraram de imediato, nem um apontou pontos negativos, ou seja, que houve necessidade de recorrer a outros meios de informações, ou que não conseguiram efetuar o cadastro.

Ao questionar os empreendedores se após tornar-se um MEI algum benefício garantido por lei não correspondeu suas as expectativas, todos declaram que as mesmas foram atendidas quanto a sua formalização.

Diante do verificado pela entrevista, a grande maioria já trabalhava na atividade de forma informal, e identificaram na Lei a possibilidade de legalizar seu negocio e a oportunidade de desfrutar dos benefícios aparados pela lei. Os demais entrevistados eram empregados ou não exerciam nem uma atividade.

Ao serem indagados quanto ao conhecimento dos benefícios proporcionados pela lei Complementar nº 128/2008, antes de se tornarem Microempreendedores, a grande parte já obtinha conhecimento, mesmo estando na informalidade, sendo que, a minoria desconhecia os benefícios e tiveram essas informações ao buscar a formalização.

Ainda a respeito dos benefícios, ao serem perguntados qual o benefício tem maior relevância no dia-a dia, a maioria destacou a redução dos impostos e redução das obrigações acessórias, outra parte apontou a emissão de notas fiscais, devido à exigência pelas empresas que contrata os seus serviços, e também a possibilidade de acesso a créditos para financiar seu empreendimento.

Através da entrevista foi possível certificar que das vantagens descritas na pesquisa sobre as vantagens que os empreendedores consideram mais importante, comparando o MEI a uma empresa normal, a que mais de destacou foi à baixa carga tributária, tendo o imposto recolhido de forma fixa, também foi apontado com vantagem à dispensa de contabilidade, sendo preciso somente à manutenção de controles simplificados. É importante ressaltar, que dos empreendedores procurados para entrevista, um relatou que era Micro Empresa e migrou para Microempreendedor Individual, levando em consideração as vantagens mencionadas anteriormente.

Enfim, o processo de formalização dos trabalhadores informais em São Miguel do Passa Quatro, trouxe benefícios ao Município e aos trabalhadores, dando a possibilidade de exercerem suas atividades conforme a lei.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho brasileiro passou por inúmeras transformações no decorrer dos anos até chegar ao padrão que se encontra. Transformação não somente no âmbito das organizações políticas como também nas relações políticas sociais até então sem precedentes na conjuntura histórica do país.

A economia brasileira, no século XIX baseava-se na força de trabalho escravo, onde os trabalhadores não contavam com direitos trabalhistas, sendo que na época as leis não os amparavam. Todavia a partir do sec. XX, teve-se início a uma nova fase da economia brasileira, com a abolição do trabalho escravo e a introdução do trabalho livre no cenário econômico.

No entanto, na constituição do mercado livre a mão-de-obra dos ex-escravos ficou as margens desse novo sistema, não recebeu privilégio, haja vista, que as ideias para a sua formação concedeu privilégio a mão-de-obra de descendentes europeus, que trouxe como

consequência o surgimento da informalidade, décadas mais tarde, em detrimento das dificuldades encontradas para ingressar no mercado formal devido à falta de políticas públicas que favorecesse a mão-de-obra dos escravos livres.

Assim, conclui-se que a informalidade no mercado de trabalho brasileiro surgiu devido às inúmeras mudanças instituídas na economia, nas formas de produção, nas relações de trabalho, introdução de novas tecnologias e devido a fatores como: a elevada carga tributária e burocracia para formalização de negócios dentre outros.

Portanto, com a propagação do processo de informalidade pelo país o Governo Federal desenvolveu o programa do Microempreendedor Individual como forma de ampliar a abrangência da legislação e incentivar a legalização de pequenos negócios.

Dessa forma, o Microempreendedor Individual teve sua origem a partir da alteração da Lei Complementar nº 123, pela Lei Complementar nº128/2008 que foi sancionada em 19 de dezembro de 2008 que entrou em vigor a partir de 1º de julho de 2009, e trouxe como benefício ao empreendedor a redução da carga tributária, das obrigações acessórias, a obtenção do Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica, emissão de Notas Fiscais, a abertura de contas bancárias, a oportunidade de realizar financiamentos junto as instituições financeiras, bem como, usufruir dos benefícios disponibilizados pela Previdência Social.

Verifica-se, que atualmente no Brasil são cerca de 4,1 milhões de registros de Microempreendedores Individuais o que representa uma marca histórica, sendo que as atividades que mais se destacaram foram às ligadas ao comércio de artigos de vestuários e acessórios que somam 424.077 registros. No estado de Goiás os números de formalizações chegam a 171.376 mil.

Desse modo, o Município de São Miguel do Passa Quatro - GO, foco de nossa pesquisa, possui atualmente 86 (oitenta e seis) Microempreendedores Individuais registrados, dentre as inúmeras atividades permitidas ao empreendedor para realizar seu cadastro, as que mais obtiveram destaque foram às ligadas ao comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios com 13(treze) registros. O maior número de empreendedores no Município encontra na faixa etária entre 31-40 anos, somando 35(trinta e cinco) registros, o que representa 40% (quarenta por cento) do total.

Observa-se, que dos 10(dez) Microempreendedores Individuais entrevistados, sobre o grau de escolaridade é predominante o ensino médio completo, sendo 7 (sete) dos empreendedores.

Nota-se através da pesquisa realizada com Microempreendedores Individuais, que uns dos motivos que mais chamaram a atenção para a busca da formalização, diz respeito à redução dos impostos e das obrigações acessórias, levando em conta que uma empresa normal tem uma carga tributária muito alta e inúmeras obrigações acessórias a ser cumpridas, o que impossibilita os pequenos negócios de legalizarem.

Constatou-se ainda com a entrevista, que ao buscar a formalização o atendimento foi realizado de forma rápida e com as informações suficientes, não encontrou nem um empecilho, sendo que a maioria já trabalhava na atividade antes de legalizar e obtinha conhecimentos dos benefícios proporcionados pelo programa do MEI, bem como, informaram que o benefício que mais considera importante no desenvolvimento de sua atividade é a redução dos impostos e das obrigações acessórias, bem como, a emissão de notas fiscais. Os benefícios da previdência social não foram considerados os mais relevantes, ao contrário do que se esperava antes de realizar a entrevista.

Certificou-se com a pesquisa que das vantagens oferecidas pela Lei Complementar nº 128/2008, a qual foi mais apontada como vantajosa ao comparar o Microempreendedor Individual a uma Microempresa ou a uma Empresa de Pequeno Porte refere-se à carga tributária.

Desta forma, Conclui-se, que o advento da Lei Complementar nº128/2008, a sua finalidade constituiu-se de estimular os trabalhadores informais em todo país a legalizarem sua atividade mercantil, através do registro na condição de pessoa jurídica. Assim a atividade exercida pelo empreendedor continua sendo a mesma da desenvolvida na informalidade, mas agora aparada pela lei.

Desse modo, esse trabalho objetivou discutir e compreender o processo de formalização dos trabalhadores informais no Município de São Miguel do Passa Quatro - GO, mas mesmo diante de tudo que fora abordado fica evidente que esta discussão não acaba por aqui, pois as leis estão em constantes modificações e o sistema econômico em constante desenvolvimento e implicará em novas modificações no âmbito empresarial. Espera-se que este trabalho sirva de base para novas discussões acerca do Microempreendedor Individual.

REFERENCIAS

AGENCIA BRASIL, **Mais de 4 milhões de pessoas de cadastraram com Microempreendedor Individual**, 2014. Disponível em:

<<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2014-06/fdsmais-de-4-milhoes-depessoas-cadastraram-como-microempreendedor>>. Acesso em: 12 de Novembro de 2014.

BRASIL. **Lei Complementar nº128**, 19 de dezembro de 2009. Altera a Lei Complementar nº123 de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, 8213, de 24 de julho de 1991, 10.406 de 10 de janeiro de 2002- código civil, 8029, de 12 de abril de 1990. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 22 de dez. 2008. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/LeisComplementares/2008/leicp128.htm>>. Acesso em: 15 de Setembro de 2014.

_____, Lei nº5. 172 de 25 de outubro de 1966. **Código Tribunal Nacional**, Diário Oficial da União, Brasília-DF, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15172.htm> Acesso em: 05 de Novembro de 2014.

BETTIO, Tânia Mary. **A informalidade do trabalho no Brasil dentro da perspectiva histórica**, 2009. Disponível em: <<http://www.pph.uem.br/cih/anais/trabalhos/142.pdf>>. Acesso em: 30 de Setembro de 2014.

CACCIAMALI, Maria Cristina. **Globalização e processo de informalidade**. Revista Economia e Sociedade – p. 153-174. Campinas, 2000. Disponível em: <<http://www.eco.unicamp.br/docdownload/publicacoes/instituto/revistas/economia-e-sociedade/V9-F1-S14/06-Cacciamali.pdf>>. Acesso em: 03 de Setembro de 2014.

_____, Maria Cristina. **Setor informal urbano e formas de participação na produção**. São Paulo: Inst. Pesquisa Econômicas, 1983.

DIARIO DA MANHÃ, **Projeto incentiva novos MEIs em GO**, 2014. Disponível em: <<http://afif.com.br/noticias/microempreendedor-individual-cinco-anos>>. Acesso em: 10 de Novembro de 2014.

FERNANDES, A. et al. **A formalização do empreendedor como fomento ao desenvolvimento**: Análise da política pública brasileira voltada ao Microempreendedor Individual (MEI). s/d. Mestrado em desenvolvimento regional. Instituto Universitário-Uni-FACEF. Disponível em: <<http://www.ifbae.com.br/congresso7/pdf/B149.pdf>> Acesso em: 30 de Agosto de 2014.

FENACON, **Guia prático do microempreendedor individual-MEI**, 2009. Disponível em: <http://arquivopdf.sebrae.com.br/customizado/leigeral/empreendedorindividual/publicacoes/guia praticodomicroempreendedorindividual/cartilha_MEI_final.pdf>. Acesso em: 24 de Outubro de 2014.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

HIRATA, Guilherme Issamu. **A economia informal no Brasil**: aspectos de inserção permanência e transição no mercado de trabalho metropolitano. Dissertação (Mestrado em Economia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da Faculdade de Ciência Econômicas da universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/pesquisa/DetalheObraDownload.do?select_action=&co_obra=92244&co_midia=2> . Acesso em: 15 de Abril de 2014.

HUGON, Philippe. **O setor informal**: balanço de 25 anos de trabalho. Ensaios FEE. Porto Alegre, v.18, n.2, p. 32-63, 1997.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Disponível em: <<http://WWW.ibge.gov.br>>. Acesso em: 23 de Outubro de 2014.

MORI, Flávio de. et al. **Empreender**: identificando, avaliando e planejando um novo negócio. Florianópolis: Escola de novos empreendedores, 1998.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. Disponível em: <<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual>>. Acesso em: 05 de Maio de 2014.

PACOBAYHA, Fernanda Mara de Oliveira Macedo Carneiro. **Microempreendedor individual como expressão da extrafiscalidade no direito tributário nacional**. Universidade de Fortaleza-UNIFOR, Fortaleza, 2011. Disponível em: <<http://uol12.unifor.br/oul/conteudosite/F1066343198/Dissertacao.pdf>>. Acesso em: 10 de Outubro de 2014.

SILVA, Alessandra Brasiliano da. LOPES, José Expedito de Gusmão. FILHO, José Francisco Ribeiro. et al. Um estudo sobre a percepção dos empreendedores individuais da cidade de Recife quanto à adesão a lei do micro empreendedor individual (lei mei - 128/08). **Revista da micro e pequena empresa**. Faculdade Campo Limpo Paulista – FACAMP. V.4, n.3 (2010) Set/Dez. p 121-137. Disponível em: <<http://www.faccamp.br/ojs/index.php/RMPE/article/view/183v>>. Acesso em: 10 de Maio de 2014.

SEBRAE, Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Manual empreendedor individual**: treinamento interno do sebrae. Maio/2009.

SANTOS. Jefferson Dias. FREITAS, Ricardo Costa. **O “Microempreendedor individual”- um passo positivo para a economia brasileira**. Juiz de Fora/MG, 2009. Disponível em:

[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/d086c43daf01071b03256ebe004897a0/17b19cb657e41c018325756d0082a5b2/\\$FILE/NT0003DE42.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/d086c43daf01071b03256ebe004897a0/17b19cb657e41c018325756d0082a5b2/$FILE/NT0003DE42.pdf)>. Acesso em 01 Maio 2014.

SABADINI, Mauricio de Souza. **Desestruturação e informalidade do mercado de trabalho no Brasil**. Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). 2001. Disponível em: <<http://pendientedemigracion.ucm.es/info/ec/jec8/Datos/documentos/comunicaciones/Laboral/Souza%20Mauricio.PDF>>. Acesso em: 12 de Maio 2014.

THEODORO, Mário. As características do mercado de trabalho e as origens da informalidade no Brasil. In: RAMALHO, P. Jether, AROOCHELLAS, Maria Helena. (orgs.). **Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2004.

TEIXEIRA, E.C. **O papel das políticas públicas no desenvolvimento local e na transformação da realidade**. Publicação AATR, Salvador, 2002.

VARGAS, Juliano. **Mercado de trabalho no Brasil nas duas últimas décadas: sugestões para reduzir a informalidade**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2012.

REDUÇÃO DA MAIORIDADE PENAL

CONSTANTINO, Renata. Da Imputabilidade Penal. In: Revistas Eletrônicas. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/ETIC/article/viewFile/1239/1181>>. Acesso em: 10 maio 2014.

*Carlos dos Santos Silva
Edivaldo dos Santos Silva*

Uma das discussões mais frequentes atualmente na área do Direito diz respeito à Maioridade Penal. Sabe-se que o menor de 18 anos é considerado inimputável, ou seja, é isento de pena por não ser capaz de entender o caráter ilícito do fato por ele praticado ou de determinar-se de acordo com esse entendimento. Diante disso cabe levantar alguns questionamentos: se não possuem uma plena capacidade mental, por que são concedidos a estes os direitos de votar, de casar, dentre outras regalias constantes na Constituição Federal e no Estatuto da Criança e do Adolescente?

De acordo com Renata Constantino (2014), a redução da maioridade penal deve ser não apenas discutida, mas adotada pelos nossos governantes, pois a cada dia cresce o número de crimes praticados por menores. Isto implica dizer que as medidas socioeducativas têm sido precárias e ineficazes para resolver esse problema.

Renata afirma que o ato de atribuir alguém a responsabilidade de alguma coisa não é só uma questão de justiça, mas de reeducação, pois a aplicação da pena é uma forma de evitar e coibir os agentes de praticarem novos crimes. Nas palavras da autora: [...] “devemos ser a favor da redução da menoridade penal, para que estes menores passem a ser tratado como adultos que são, já que quando é atribuído a eles o direito de votar e de se casar, são tratados como adultos” (p. 6)

A verdade é que a violência aumenta a cada dia, e grande parte dos crimes veiculados pelos meios de comunicação de massa são cometidos por menores infratores. Dentre os vários, convém mencionar alguns: o caso do menino João Hélio de seis anos, arrastado durante um assalto brutalmente em sua cadeirinha por mais de 7 km na Rua Oswaldo Cruz – Zona Norte do Rio de Janeiro em 2007, caso de grande repercussão nacional. Resultado: Ezequiel Toledo de Lima - acusado na época era menor de idade e, por isso, posto em liberdade. Outro exemplo é o caso Eliza Samúdio, julgado pelo Tribunal do Júri de Minas

Gerais, em que Jorge Luiz Rosa, primo do então goleiro Bruno, foi liberado da medida socioeducativa que cumpria por participar de atos infracionais análogos a homicídio triplamente qualificado e sequestro em cárcere privado. Resultado: o menor foi também posto em liberdade.

Casos como esses têm se alastrado no Brasil, o que vem preocupando a sociedade brasileira. Certo é que a questão da Maioridade Penal no Brasil é um grande desafio que dificilmente poderá ser resolvido de maneira isolada. O problema da criminalidade não se resume apenas na redução da Maioridade Penal, envolve um conjunto de medidas sociais e políticas que deveriam ser adotadas pelo Estado a fim de oferecer aos jovens o que é garantido na Constituição: a educação, a cultura, o lazer, a moradia, além do preparo e qualificação destes para o mercado de trabalho.

Carlos dos Santos Silva
Edivaldo dos Santos Silva

(Acadêmicos do 1º semestre do Curso de Direito)

NORMAS EDITORIAIS DA REVISTA TRILHOS

DA SELEÇÃO DO TEXTO

- Serão aceitos para publicação textos em português relacionados aos campos de administração, ciências contábeis, direito e áreas de conhecimento afins, na forma de artigos, comunicações, relatos de experiência, resenhas e pesquisas em andamento.
- Os autores são responsáveis pela exatidão das referências e pelas ideias expressas no texto. Indicar, quando for material elaborado sob orientação, o nome e titulação do professor orientador.
- Se o texto for aceito para publicação, a comissão editorial dá-se o direito de introduzir ajustes de para adaptar o original ao padrão da revista. A comissão editorial poderá valer-se de pareceristas *ad hoc* para análise dos trabalhos apresentados para publicação.
- O texto aprovado com restrições será devolvido para a reformulação por parte do autor. Os textos recusados poderão ser reapresentados após reformulação substancial, conforme indicações da comissão editorial e ou dos pareceristas *ad hoc*.
- Os trabalhos são de propriedade dos seus autores, que poderão dispor deles para posteriores publicações, sempre fazendo constar a legenda completa da edição original (título, nome da revista, local, volume, número, intervalo de páginas, mês, ano).
- Título de abertura do artigo em português, letras maiúsculas e negrito, arial 14, com no máximo 12 palavras. Acrescentar título do artigo em inglês.
- Autoria com chamada obrigatória de rodapé, especificando a formação acadêmica para identificar a área de conhecimento do artigo, com indicação

do vínculo institucional, titulação acadêmica, o endereço eletrônico (e-mail), bem como número de telefone para contato da equipe editorial com o(a) autor(a), se necessário.

- (Resumo (até 100 palavras) e palavras-chave (3 palavras, no mínimo e 5, no máximo) em letras maiúsculas, separadas por ponto) em português. Acrescentar Resumo e palavras-chave em inglês (Abstract e keywords).

- Texto (introdução, desenvolvimento, conclusão).

- Notas explicativas (elemento opcional) devem ser inseridas após os elementos pós-textuais.

- Referências (elemento obrigatório, de acordo com o padrão da NBR 6023:2002). Lista de Referências (bibliográficas e/ou eletrônicas): são obrigatórios os dados referenciais completos de fontes citadas. Referenciar somente os autores e textos citados no corpo do artigo.

- Materiais gráficos: fotografias nítidas e gráficos deverão ser escaneados (estritamente indispensáveis à clareza do texto). Se as ilustrações enviadas já tiverem sido publicadas, mencionar a fonte e a permissão para reprodução.

- Quadros: os quadros deverão ser acompanhados de cabeçalho que permita compreender o significado dos dados reunidos, sem necessidade de referência ao texto.

- A correção ortográfica é de responsabilidade de cada autor.

- OBS.: Utilizar o sistema autor data no corpo do texto.

DA FORMATAÇÃO DOS TEXTOS (NBR 14724:2005)

- Formato do papel: A4

- Numeração das páginas: superior direita

- Tipo e tamanho de letra para o texto: Arial 12. O título deve ser arial 14.

- Tipo e tamanho de letra para citação com mais de três linhas (recuada): Arial 10

- Tipo e tamanho de letra para notas explicativas, epígrafes, fonte, nota e legendas de quadros, tabelas e figuras: Arial 10.

- Entrelinhas do texto: 1,5

- Entrelinhas de resumo e abstract; notas explicativas; fonte, nota e legendas de quadros, tabelas, figuras: simples.

- Margens do texto: 3 cm (superior/direita), 2 cm (inferior/esquerda).

- Margem de parágrafo: 1,25cm

- Margem de citação com mais de três linhas e de epígrafes: 4 cm de recuo. O tipo e o tamanho da letra para as epígrafes: Arial 10.

DA ESTRUTURA DO ARTIGO

- TÍTULO/reproduzir em inglês.
- AUTORIA
- RESUMO/ABSTRACT
- PALAVRAS-CHAVE/KEY-WORDS
- TEXTO
- As notas de rodapé deverão ser inseridas ao final dos elementos pós-textuais.

DA ESTRUTURA DA RESENHA

- TÍTULO.
 - LEGENDA BIBLIOGRÁFICA DA OBRA RESENHADA.
- Exemplo:
- MÉSZÁROS, I. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2002.
 - TEXTO (entre 5 E 10 páginas).
 - AUTORIA
 - Em trechos de citações diretas, indicar somente o número da página (entre parênteses).

DAS CITAÇÕES E NOTAS

As notas bibliográficas devem ser usadas no corpo do texto, pelo sistema autor data. Nas citações diretas é obrigatório especificar o número da página da citação. Já as notas explicativas, se houver, devem ser remetidas para o final do texto, pelo sistema numérico. As citações com até três linhas devem ficar entre aspas no corpo do texto. E as com mais de três, recuar sem aspas, com corpo menor. Observem abaixo exemplos de citações:

- Citação Indireta (Livre): Segundo Brzezinski (2010), os movimentos sociais são fundamentais para...
- Citação Direta (Literal): Para Rodrigues (2010, p. 53), “o Brasil é pródigo em transições políticas que...”.

- Citação de Citação. Nesse caso, usa-se a expressão latina apud (citado por): De acordo com Rodrigues (apud Lebrun, 2004, p. 3), “força é uma canalização da potência...”.
- Nas citações devem ser usados os seguintes meios de destaque:
- Aspas: citação direta.
- Acrescenta-se a expressão “grifo do autor”, quando houver aspas simples indicando destaque provindo do original, ou a expressão “grifo nosso”, quando se destaca alguma palavra ou trecho por conta própria.
- Colchetes: supressão de trecho, interpolação ou comentário.

DAS REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E/OU ELETRÔNICAS (NBR 6023:2002)

Com a consulta de meio eletrônico em pesquisas, o que antes era chamado de referências bibliográficas foi substituído por referências, pois bibliográficas restringe-se a documentos impressos. As referências devem aparecer no fim do artigo, em lista com ordem alfabética, ou iniciando resumos ou resenhas. A lista de referências deve conter exclusivamente autores e textos citados no corpo do original.

DAS REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

De teses e dissertações, livros, artigo em revista, artigo em jornal resenhas, leis e decretos, Congresso, Simpósio, Reunião Científica, etc., consultar ABNT.

DAS REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

SAVIANI, Dermeval. Educação é o motor do desenvolvimento: entrevista com Dermeval Saviani. In: **Revista Educação**. Disponível em: <revistaeducação.com.br>. Acesso em: 24 out. 2009.