

Revista Formadores

Vivências e Estudos

Contextos em Mudança

Volume 9

Número 3

Outubro 2016

ISSN: 2177-7780 • ONLINE

ISSN: 1806-5457 • IMPRESSA

EDITORIAL

CONTEXTOS EM MUDANÇA

Tânia Moura Benevides

ARTIGOS

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, QUALIFICAÇÃO E SALÁRIOS: UMA DISCUSSÃO TEÓRICA

Almerinda Andréa P. S. Gomes

A CONTABILIDADE E A AFERIÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: UM ESTUDO MULTICASO

Franklin Rami Cavalcanti Oliveira Regis

IMPACTOS DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO E/OU APERFEIÇOAMENTOS NO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DE SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA

Rafael Augusto Correia Santos e Sylvia Maria Torres Bezerril

A MANUTENÇÃO DO FORNECIMENTO DE ÁGUA PARA O CONSUMIDOR INADIMPLENTE COMO EFETIVAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL A SAÚDE E PROTEÇÃO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Alexandre Ventim Lemos

ENSAIO

ALGUMAS IMPLICAÇÕES PEDAGÓGICAS DO PENSAMENTO DE VIGOSTKI NO PROCESSO DE ENSINAGEM

Adalene T. B. Sales e Denise Coutinho



Faculdade Adventista da Bahia

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CONTEXTOS EM MUDANÇA

Volume 9

Número 3

Outubro 2016

ISSN: 2177-7780 • ONLINE

ISSN: 1806-5457 • IMPRESSA

EDITORA-CHEFE

Profa. Dra. Tânia Moura Benevides

Faculdade Adventista da Bahia/Universidade Federal da Bahia/Universidade Estadual da Bahia

CONSELHO EDITORIAL

Prof. Msc. Merlinton Pastor de Oliveira

Faculdade Adventista da Bahia

Profa. Dra. Selena Castelão Rivas

Faculdade Adventista da Bahia

Prof. Msc. Ricardo Costa Caggy

Faculdade Adventista da Bahia

Prof. Dr. Fabiano Leichsenring Silva

Faculdade Adventista da Bahia

Profa. Msc. Nubiorlândia Rabelo Pastor Oliveira

Faculdade Adventista da Bahia

AVALIADORES

Prof. Msc. Floriano Barboza Silva

Universidade Federal da Bahia

Profa. Msc. Kátia Silene Albuquerque

Universidade do Estado da Bahia

Prof. Msc. Ivo Pedro Gonzalez Júnior

Faculdade Adventista da Bahia

Prof. Especialista Jailson Braga Brandão

Universidade do Estado da Bahia

DIAGRAMAÇÃO

Elomar Xavier

Website

<http://www.seer-adventista.com.br/ojs/index.php/formadores>

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CONTEXTOS EM MUDANÇA

Volume 9

Número 3

Outubro 2016

SUMÁRIO

EDITORIAL

CONTEXTOS EM MUDANÇA

Tânia Moura Benevides

4

ARTIGOS

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, QUALIFICAÇÃO E SALÁRIOS: UMA DISCUSSÃO TEÓRICA

Almerinda Andréa P. S. Gomes

6

A CONTABILIDADE E A AFERIÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: UM ESTUDO MULTICASO

Franklin Rami Cavalcanti Oliveira Regis

16

IMPACTOS DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO E/OU APERFEIÇOAMENTOS NO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DE SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA

Rafael Augusto Correia Santos e Sílvia Maria Torres Bezerril

40

A MANUTENÇÃO DO FORNECIMENTO DE ÁGUA PARA O CONSUMIDOR INADIMPLENTE COMO EFETIVAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL A SAÚDE E PROTEÇÃO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Alexandre Ventim Lemos

56

ENSAIO

ALGUMAS IMPLICAÇÕES PEDAGÓGICAS DO PENSAMENTO DE VIGOSTKI NO PROCESSO DE ENSINAGEM

Adalene T. B. Sales e Denise Coutinho

76

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CONTEXTOS EM MUDANÇA

EDITORIAL

É fato que os diferentes contextos econômico, social e político seguem em processo de mudança. Sempre foi assim e assim continuará sendo. Em diferentes períodos o que muda é a velocidade e os impactos dessas mudanças.

Nesse Caderno, ***Contextos em Mudança***, apresentamos quatro artigos e um ensaio que falam de mudança e reconhecem os impactos que tais mudanças contextuais trazem para indivíduos, organizações e sociedade.

No primeiro artigo apresentado, a professora e pesquisadora Almerinda Andrea Gomes discute a reestruturação produtiva e as suas implicações na qualificação e salário dos trabalhadores. Trata-se de uma discussão teórica que busca elucidar, através de textos consagrados da economia, como a reestruturação produtiva foi alterando a relação entre qualificação e salário, afetando a todos os trabalhadores, em todos os setores. A integração vertical das estruturas capitalistas nas últimas décadas, processo constituído a partir de fusões, aquisições e privatizações, tem se estabelecido em uma peça fundamental na concentração do capital no recente contexto de crise, cabendo a nós o entendimento e acompanhamento dos impactos no mundo do trabalho.

O segundo trabalho apresentado o professor e pesquisador Franklin Regis, a partir de uma perspectiva contábil e empresarial multicaso, admite que a falta de mensuração clara dos fatos contábeis de natureza socioambiental, prejudica as transações comerciais. O autor esclarece a necessidade de mudar essa perspectiva de entendimento, informando que o mercado não mais aceita as empresas que poluem e não se preocupam com questões socioambientais. Destaca que os investidores refletem sobre seus investimentos e não admitem investir em empresas que desconhecem seus passivos social e ambiental. Assim, o artigo destaca a importância da contabilidade na aferição da responsabilidade social corporativa, pois suas técnicas e fundamentos científicos auxiliam na preservação do meio ambiente e na redução dos custos e desperdícios.

Rafael Correia e Sylvia Bezerril, no terceiro artigo, informam que há impactos dos cursos de capacitação e/ou aperfeiçoamento no nível de motivação dos trabalhadores, nesse estudo representados pelos servidores de uma instituição pública do estado da Bahia. Os autores discutem a importância dos cursos de capacitação/aperfeiçoamento nos contextos de trabalho, demonstrando que tais cursos não só se mostraram uma ótima ferramenta para melhorar a execução técnica das funções no trabalho, como também cumprem seu papel secundário de promover um ambiente de satisfação.

A manutenção do fornecimento de água para o consumidor inadimplente como efetivação do direito fundamental a saúde e proteção a dignidade da pessoa humana é tema de discussão no quarto e último artigo. O autor, Alexandre Lemos, discorre sobre a dignidade da pessoa humana e o corte no fornecimento de água por inadimplência. A dignidade da pessoa humana é uma norma embasadora do sistema constitucional e em cada direito fundamental se faz presente uma projeção deste princípio, pois trata-se de um princípio que alicerça todo o ordenamento jurídico, cabendo ter respeito ao indivíduo numa concepção solidária.

Revista Formadores

Vivências e Estudos

CONTEXTOS EM MUDANÇA

EDITORIAL

O último trabalho publicado - um Ensaio - aponta que na proposta pedagógica vigotskiana a escola pode ser entendida como um espaço sociocultural, o professor e os estudantes como sujeitos socioculturais, e o processo de ensino-aprendizagem, ou *ensinagem*, como atividade dialógica, intrinsecamente ligada a determinado contexto social, histórico e cultural. As autoras, Adalene Sales e Denise Coutinho, advertem que mais do que uma proposta pedagógica, as ideias de Vygotsky propõem uma nova forma de pensar o sujeito em desenvolvimento, sempre no seu contexto. Um sujeito marcado pela temporalidade em que vive e pelo seu contexto sociocultural.

Penso que os trabalhos aqui apresentados nos fazem refletir sobre a importância do sujeito atuante e consciente, que reflete e se engaja no fazer-se e refazer-se diário.

A mudança marca também a Revista Formadores nesse momento. O presente caderno é apresentado com um novo design. A mudança busca privilegiar o leitor com uma diagramação leve e moderna, o que demonstra a preocupação dessa Editora em trazer para os leitores um periódico moderno, atualizado e que socialize o conhecimento.

Desejo uma leitura agradável e informativa à todos!

Tânia Moura Benevides

Mestre em Economia pela Universidade Federal da Bahia (2000) e graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal da Bahia (1988). Exerceu cargos de Assessoria Técnica na SEI (Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia) e SEPLAN (Secretaria de Planejamento), no governo do Estado da Bahia, e no CPM (Centro de Planejamento Municipal), na Prefeitura Municipal de Salvador. Atua como docente do ensino superior, lecionando disciplinas da área de Economia, desde 1991. Atualmente, é Professora Assistente da UNEB (Universidade do Estado da Bahia) e professora da UNIME (União Metropolitana de Educação e Cultura).

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu
- CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Recebido em 29/junho/2016
Aprovado em 08/setembro/2016
Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*

REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, QUALIFICAÇÃO E SALÁRIOS: UMA DISCUSSÃO TEÓRICA

RESUMO

Este artigo tem por objetivo discutir a relação existente entre qualificação e remuneração da mão de obra num contexto em que a reestruturação produtiva vem impactando na qualificação do trabalhador, influenciando desta forma, na determinação de sua renda. Para a realização dessa pesquisa, utilizou-se a pesquisa bibliográfica para levantamento de dados secundários que constituem esse trabalho e o configura como um trabalho de revisão bibliográfica que se sustenta no arcabouço teórico dos textos clássicos da teoria econômica, incluindo Smith, Marx e os teóricos da Teoria do Capital Humano. Como principal resultado verificou-se que a reestruturação produtiva exige do trabalhador maior qualificação, o que irá lhe garantir a percepção de maiores rendimentos.

Palavras-chave:

Trabalho. Inserção produtiva. Qualificação. Salário.

1. INTRODUÇÃO

A economia mundial vem passando, nas duas últimas décadas, por um processo de reestruturação que tem por base a chamada Terceira Revolução Industrial. Esse novo fenômeno da história econômica internacional caracteriza-se, sobretudo, por uma revolução tecnológica na microeletrônica e no setor de telecomunicações e é magnificado por uma concorrência capitalista em escala global.

No Brasil, a realidade não é diferente. Castioni (1997, p. 1) afirma que “os anos desta década têm sido marcados por profundas transformações nas estratégias das organizações brasileiras. Seja no posicionamento do mercado onde atuam, seja na gestão da produção e na organização do trabalho, observam-se até aqui mudanças significativas que caracterizam a chamada

reestruturação produtiva¹”.

Esta reestruturação produtiva, que surge no bojo da Terceira Revolução Industrial, impôs uma reavaliação do conceito de processo de produção, fazendo surgir uma nova concepção no que diz respeito à organização do trabalho. Como consequência, assistimos, ao longo da década de 90, à entrada em cena de um novo “padrão” de trabalhador, que possui habilidades múltiplas, sabe trabalhar coletivamente e, sobretudo, “pensa”, o que era pouco possível com a formação do trabalhador no modelo taylorista/fordista. Esta formação exacerbava a separação entre concepção e execução e reforçava preferencialmente o “fazer”, ao contrário de agora, época em que a preferência é dada ao “como fazer”. Novos requisitos são, portanto, necessários para se ingressar no mercado de trabalho, pois, as inovações tecnológicas e organizacionais de hoje estariam exigindo maior qualificação da força de trabalho do que nos tempos de uma economia de produção em massa.

Sem dúvida nenhuma, a questão do trabalho assume características peculiares neste novo processo. Entre as modificações em curso estão as habilidades e os conhecimentos exigidos dos trabalhadores, que têm como elemento estruturante a educação. Vários estudos têm demonstrado a importância da elevação do nível de escolaridade como forma de garantir a qualidade do trabalhador, seja para as organizações, seja para o mercado de trabalho como um todo. Como consequência, o diferencial de rendimentos entre os trabalhadores de maior escolaridade em relação aos de menor escolaridade tem aumentado (BARROS, 1997).

A polêmica discussão acerca das causas deste aumento da desigualdade salarial é bastante atual e apresenta como uma alternativa de explicação para o fenômeno o fato de que a introdução de novas tecnologias cria excesso de mão-de-obra não-qualificada e aumenta a demanda por trabalhadores qualificados. As inovações tecnológicas estimuladas pela concorrência, seja interna ou externa, repercutem diretamente sobre a distribuição de salários na economia.

2. DIFERENCIAÇÃO SALARIAL: UMA REVISÃO DA LITERATURA

Vejamos, portanto, como a teoria econômica vem tratando, ao longo da sua história, a relação entre essas variáveis que ora se apresentam tão evidentemente ligadas entre si: a qualificação e a diferenciação salarial dos trabalhadores.

2.1 A Visão Clássica sobre os salários

Na segunda metade do séc. XVIII, Adam Smith (1983), em sua clássica obra A Riqueza das Nações, afirmou, no capítulo VIII, que, na medida em que o homem sempre precisa viver do seu trabalho, o seu salário deve ser suficiente, no mínimo, para a sua manutenção e da sua família. Embora, na disputa com operários, os patrões geralmente levem vantagem, existe, na sua concepção, uma determinada taxa, abaixo da qual parece impossível reduzir por longo tempo os salários dito “normais”, mesmo em se tratando do tipo de trabalho

¹Por reestruturação produtiva entende-se o processo de conformação de um novo padrão industrial, que tem como elemento chave mudanças na base técnica da produção (COUTINHO, 1992).

menos qualificado.

Smith já tratava da diferenciação salarial, atribuindo-a, principalmente, à disputa entre os patrões e os empregados, pois, segundo ele, os trabalhadores desejam ganhar o máximo possível, enquanto os patrões, por sua vez, buscam pagar o mínimo possível. Como consequência deste conflito, os dois grupos - trabalhadores e patrões - acabam formando associações, a fim de defenderem os seus interesses.

Embora, na maioria das vezes, os patrões levem vantagem nessa disputa, pela grande facilidade que têm de se associarem, pois, constituem-se num grupo bem menor do que o dos trabalhadores assalariados, pressionando os salários para baixo, ele admite que se a demanda de pessoas que vivem de salários aumenta constantemente, ou seja, numa proporção maior do que o montante dos novos trabalhadores que chegam ao mercado em dado período, então os operários teriam os seus salários aumentados pelo simples jogo da concorrência (demanda x oferta). Porém, esta demanda por trabalho assalariado está diretamente vinculada ao processo de crescimento da riqueza da economia nacional, ou seja, ao aumento da renda e do capital do país.

Além do conflito patrão x empregado, outra variável poderia se constituir, na visão de Adam Smith, num fator causador da diferenciação salarial: as distintas ocupações. Sobre isso, ele afirmou que nem todas as ocupações são igualmente agradáveis, levando, portanto, a remuneração a ser inversamente proporcional ao nível de agradabilidade proporcionado pelo trabalho (SMITH, 1983). Ele considerava preponderante, dentre os fatores econômicos, não apenas a técnica, mas também o conhecimento humano. Essa preocupação foi descrita por Bohm (1992), quando afirmou que Adam Smith, desde 1776, já havia considerado, entre os fatores da economia, não só os instrumentos, mas também a habilidade humana de todos os membros da sociedade. Bohm destacou ainda que, mais tarde, o próprio Marx falaria da habilidade e qualificação humana como um capital fixo extraordinariamente importante para a produção das economias.

David Ricardo (1983), dentro dos seus *Princípios*, afirma que os salários - seus preços de mercado - gravitam em torno do seu “preço natural”. Segundo Ricardo, o trabalho, como todas e qualquer mercadoria, cuja quantidade pode ser aumentada ou diminuída, tem seu preço natural e seu preço de mercado. O preço natural do trabalho é aquele necessário para permitir que os trabalhadores, em geral, subsistam e perpetuem sua descendência, sem aumento ou diminuição. O preço de mercado do trabalho é aquele realmente pago por este, como resultado da interação natural das proporções entre oferta e demanda. Desta forma, o trabalho é caro quando escasso e barato quando abundante.

Ricardo estende à discussão sobre a determinação do salário a concepção do valor-trabalho, ou seja, de que o valor de toda mercadoria é determinado pela quantidade de horas de trabalho necessárias à sua produção. O seu preço (salário), porém, girará em torno do seu valor e dependerá da relação existente entre a demanda e a oferta de mão-de-obra. Do lado da oferta, considera que os movimentos de expansão ou contração demográficos aumentam ou reduzem, respectivamente, a disponibilidade de mão-de-obra. Com relação à demanda, Ricardo ressalta que os salários afetam, diretamente, a forma e o ritmo da acumulação, pois quando eles são aumentados, reduzem os lucros, fazendo com que os empresários hesitem em empregar produtivamente o seu capital.

No que tange à questão das diferenciações salariais, Ricardo (1983) afirma que os trabalhos de diferentes qualidades são remunerados diferentemente. O valor de diferentes qualidades de trabalho se ajusta rapidamente no mercado e depende da habilidade comparativa do trabalhador e da intensidade do trabalho realizado por ele. Ricardo, portanto, já relacionava, ainda que *en passant*, a questão da diferenciação dos rendimentos dos trabalhadores ao nível de qualificação dos mesmos.

2.2 Marx e a sua Teoria sobre os Salários

Para Karl Marx (1983), o valor da força de trabalho é determinado pelo valor dos artigos necessários para produzir, desenvolver, manter e perpetuar a força de trabalho. Entretanto, o valor do salário mínimo de subsistência não possui apenas um caráter puramente físico ou biológico, mas depende, principalmente, de questões históricas, ou seja, do padrão de vida da sociedade no tempo e no espaço.

Lopes (1994) afirma que a questão da inserção ocupacional fora tratada de forma globalizante pela teoria marxista, segundo a qual a lei geral da acumulação capitalista prevê que a absorção de mão-de-obra, bem como os salários, dependem, fundamentalmente, da acumulação de capital. Para Marx (1983), a queda na relação trabalho/capital, com o decréscimo progressivo no montante do capital variável, consequente da intensificação no processo de acumulação de capital, gera excedente de mão-de-obra no processo produtivo, o qual ele denominou de “exército industrial de reserva”. A esse fenômeno Marx atribuiu a principal responsabilidade sobre as quedas salariais.

Como contrapartida, ele identificou um fenômeno de aumento da composição orgânica do capital, gerado pelo avanço tecnológico, que levaria ao surgimento/desenvolvimento de novos ramos produtivos que, por sua vez, absorveriam, senão toda, pelo menos parte da mão-de-obra liberada do processo produtivo pelo próprio progresso técnico. Desta forma, ter-se-ia como resultado final sobre o emprego algo que dependerá da intensidade dos dois fenômenos citados (liberação, de um lado, e absorção, de outro), assumindo, assim, um caráter cíclico.

Sendo assim, Marx considerou, assim como Ricardo, que, a despeito do valor da força de trabalho ser determinado, como o de qualquer outra mercadoria, pela quantidade de horas de trabalho social gastas na confecção dos artigos necessários à produção e reprodução da mesma, o seu preço (salário), que giraria sempre em torno do seu valor, é dado pela relação entre as forças da demanda e oferta de mão de obra, estabelecida no mercado de trabalho. Enquanto a demanda é determinada pelo desempenho da economia, a oferta varia em função do crescimento da população economicamente ativa.

Marx, porém, admite, ainda, a diferenciação salarial, na medida em que reconhece existir diferentes níveis de qualificação da mão-de-obra. Ele argumenta que o custo do trabalhador não corresponde somente aos gastos que este tem com artigos de primeira necessidade, mas também, e principalmente, com a aquisição de conhecimentos, novas habilidades, enfim, com o seu aperfeiçoamento técnico-intelectual.

Com o desenvolvimento do modo de produção capitalista, os trabalhadores de melhor qualificação terão, não só melhores salários, mas também maiores e melhores oportunidades de inserção ocupacional.

2.3 A Teoria do Capital Humano: uma vertente Neoclássica sobre a teoria do salário

A teoria microeconômica neoclássica viu, tradicionalmente, a determinação de salários da mesma forma que a determinação de qualquer outro bem econômico: pela interação entre a oferta e a demanda de trabalho. Naturalmente, essa teoria pressupunha a homogeneidade da mão-de-obra.

Segundo a análise de Lima (1980), este pressuposto não trazia grandes dificuldades, pelo menos no plano micro. Ou seja, não criava complicações maiores do que as derivadas do fato de que a maioria dos bens e serviços - que têm os seus preços determinados através de modelos simples de oferta e demanda - também é composta de itens que não são absolutamente homogêneos. Para ele, o problema se agrava quando os modelos macroeconômicos são considerados.

Estes modelos, inspirados em modelos micro, através de agregações 'convenientes' (embora não necessariamente corretas), deixando de lado o problema da heterogeneidade da mão-de-obra, sempre consideraram a determinação dos salários como resultado da interação de uma curva de demanda agregada (derivada de uma função de produção agregada e da hipótese de maximização do lucro na concorrência perfeita) e de uma curva de oferta, também agregada, de mão-de-obra (...). Embora, pela mera observação casual, se pudesse constatar a evidente existência de disparidades salariais, os neoclássicos contentavam-se com uma ligeira explicação sobre a existência de mão-de-obra de diferentes qualidades e davam por superado o problema da heterogeneidade, reduzindo, assim, uma questão extremamente complexa ao mero encontro de duas curvas razoavelmente bem-comportadas (LIMA, 1980, p. 223).

Na visão deste autor, o surgimento da teoria do capital humano, há três décadas, se constituiu no que ele denominou de "mel que caiu na sopa dos neoclássicos", no que se refere à determinação dos salários.

Essa teoria dispensou grande atenção à questão da educação e sua relação com a produção. O nível de escolaridade dos agentes econômicos, especialmente daqueles ligados diretamente ao processo produtivo, passou a ser entendido, sobretudo a partir da década de 60, como um aspecto fundamental para o desenvolvimento econômico, pelos seus reflexos na qualificação dos recursos humanos. É, portanto, fator predominante, tratado amplamente na atualidade pelos 'economistas da educação', para os quais a formação escolar dos indivíduos tem função diretamente vinculada ao setor produtivo, sendo, assim, tão importante quanto os outros fatores de produção de natureza estritamente econômica.

A ciência econômica tem tratado essa questão de forma tão distinta que foi criada uma área de estudo com interesse exclusivo na análise da relação existente entre o investimento em educação e o desenvolvimento econômico: a Economia da Educação. Essa área da teoria econômica se atém basicamente ao estudo desta relação e dos seus derivados: a mobilidade social, o progresso técnico, a produtividade, a eficiência e, em particular, a diferenciação de rendimentos.

Os estudos na área do capital humano defendem a ideia de que a escolaridade (educação formal) é uma das principais fontes das desigualdades de ganhos dos indivíduos nas sociedades modernas. Essa constatação tem influenciado, inclusive, dados relativos ao funcionamento do sistema educacional brasileiro que mostram uma significativa expansão do número de matrículas nos graus de ensino mais altos, em especial no ensino

superior, sobretudo a partir de 1968 (CARVALHO FILHO, 1985). O papel da escolaridade na explicação das diferenças de rendimentos tem sido, portanto, superestimado pela teoria do capital humano.

A expressão ‘capital humano’ tem sido larga e sistematicamente utilizada pela teoria econômica com o objetivo de identificar, desde o início da década de sessenta, a formação escolar ou a qualificação do indivíduo como fator de produção preponderante ao desenvolvimento econômico.

Os trabalhos de Schultz (1973) e Becker (1964) podem ser apresentados como os pioneiros e mais representativos no processo de sistematização da Teoria do Capital Humano, muito embora a ideia principal contida em suas obras tenha sido tratada de forma esporádica por outros autores, a exemplo de Alfred Marshal, em cuja obra, escrita no início do século, já encontramos o conceito de capital humano.

Schultz afirmou que, à exceção da educação, pouca coisa adequada se conhece a respeito dos outros investimentos em capital humano, dando ênfase na educação formal (escolaridade). Para ele, o investimento em educação representa aumento de produtividade, resultando, como contrapartida, no aumento da lucratividade.

Os investimentos em capital humano são, para Schultz (1973), aqueles efetivamente realizados com a finalidade de gerar ou aprimorar a capacidade técnica, os conhecimentos e atributos similares, os quais possibilitem a maior capacitação e habilitação do indivíduo para a execução do trabalho produtivo.

Ressaltamos que a educação formal, adquirida através do processo de escolarização do indivíduo, é apenas uma das categorias de investimento em capital humano. Existem, entretanto, na concepção de Theodore Schultz, outros elementos de investimento no capital humano, tais como: o treinamento no trabalho; a alimentação e habitação; a pesquisa; os processos migratórios; e os cuidados com a saúde física e mental. Como as características e efeitos destas últimas são consideradas pelo autor de difícil mensuração, a Teoria do Capital Humano preocupou-se, fundamentalmente, com o desenvolvimento do indivíduo a partir dos investimentos em educação formal (nível de escolaridade) e seus efeitos sobre a produtividade desses indivíduos.

Para Schultz (1973), nenhuma pessoa pode separar-se de si mesma e, portanto, do capital humano que possui, quer este o sirva na produção ou no consumo.

2.4 Críticas à Teoria do Capital Humano

A partir principalmente do final da década de 1960 e início de 1970, surgiram inúmeras críticas à Teoria do Capital Humano, embora não tenham criado, na opinião de Lima (1980), nenhuma teoria alternativa. Essas críticas, em sua visão, trataram apenas de separar alguns aspectos mais vulneráveis ou de contestar certas premissas da teoria.

Porém, ao longo da década de 1970, o corpo de uma nova teoria – a Teoria do Mercado Dual (ou segmentado) de Trabalho – foi desenvolvido e estabeleceu-se como uma explicação alternativa, no que tange à determinação de salários e à mobilidade ocupacional.

2.4.1 Os Principais Problemas Apontados na Teoria do Capital Humano

Segundo Lima (1980), um dos problemas da teoria do capital humano, apresentada nos trabalhos de Becker (1964) e Schultz (1973), é a exagerada ênfase no pressuposto de que o capital humano é sempre algo produzido, ou seja, algo que é o produto de decisões deliberadas de investimento. Em outras palavras, o autor tenta contestar a ideia de que o capital humano seja resultado apenas de investimento em educação formal, mas o é também de outros aspectos, tais como: saúde, força física, habilidades manuais ou artísticas, motivação, etc. O viés que tende a superestimar a importância dos investimentos em educação impede, em sua concepção, que se apontem, de maneira apropriada, as razões que causam diferenças nas rendas individuais, já que, dado o conjunto de premissas da teoria, a resposta é simplesmente óbvia, visto que diferenças em produtividade são devidas a diferenças em investimento.

O ponto de vista que defende que capital humano é, sobretudo, o resultado de investimento em educação ou treinamento tem como consequência a escolha, por parte dos que acreditam nessa teoria, da taxa de retorno a esses investimentos como a variável crucial na determinação do número de anos que uma pessoa vai à escola e, conseqüentemente, para determinação da distribuição de renda.

Sendo assim, Lima afirma que “o defeito mais sério deste modelo está em, ingenuamente, supor que, dado certo nível de habilidade, indivíduos têm a liberdade de escolher a quantidade de educação a ser adquirida: eles permaneceriam na escola enquanto quisessem, ou, mais corretamente, até o momento em que o retorno a um período adicional na escola fosse inferior ao de algum investimento alternativo, o que, é difícil crer que ocorra de fato” (LIMA, 1980, p. 248).

Outro problema apontado pelo autor diz respeito ao fato do modelo teórico do capital humano ser estático, enquanto as taxas de retorno estão sempre mudando ao longo do tempo.

2.4.2 A Teoria da Segmentação (ou do Mercado Dual)

O pensamento dualista surgiu nos Estados Unidos em finais da década de 1970 e centrou-se na ideia de que o mercado de trabalho americano era dicotômico, em função de fatores institucionais e/ou tecnológicos, que acabaram por gerar dois mercados: o primário e o secundário.

O mercado primário é caracterizado por hábitos de trabalho e empregos estáveis, salários relativamente altos, alta produtividade, progresso técnico, existência de canais de promoção dentro das firmas, oferecimento de treinamento no trabalho, promoção por tempo de serviço, etc. Nestes mercados, os empregos estão, normalmente, associados a firmas grandes, muitas vezes oligopolistas, com alta relação capital/produto.

Já o mercado secundário é caracterizado por alta rotatividade de mão-de-obra, salários relativamente baixos, más condições de trabalho, baixa produtividade, estagnação tecnológica e níveis relativamente altos de desemprego. Os empregos, neste mercado, exigem, normalmente, pouco treinamento, portanto, baixa qualificação, e as oportunidades de aprendizagem são virtualmente nulas. A possibilidade de aumento da renda por meio de promoção é mínima e os trabalhadores deste tipo de mercado não são, em geral, organizados em sindicatos.

Os empregos secundários centram-se, geralmente, em pequenas firmas competitivas, que operam em mercados restritos e de demanda muito instável, que enfrentam ausência quase total de acesso ao capital, não possuindo, portanto, lucros suficientes para promoverem programas de qualificação de mão-de-obra e de inovação tecnológica.

Os autores que defendem a segmentação do mercado de trabalho divergem, muitas vezes, no que diz respeito às causas do fenômeno da segmentação, destacando aquelas que mais se aproximam das suas convicções ideológicas e/ou observações empíricas.

3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A polêmica discussão, travada nos meios acadêmicos, políticos e sindicais, que busca relacionar os salários recebidos pelos trabalhadores com o seu respectivo nível de qualificação não se torna evidente apenas no mundo contemporâneo, caracterizado por uma economia globalizada e, portanto, altamente competitiva, com um padrão tecnológico revolucionário. É, de certa forma, curioso constatarmos que esse debate nos reporta à segunda metade do século XVIII, época em que o pensamento econômico estava apenas se estruturando enquanto ciência.

Ao longo do texto, pôde-se constatar a existência de um relativo consenso² entre os principais grupos de teóricos da ciência econômica no que diz respeito à identificação de uma estreita relação entre o nível de qualificação do trabalhador e o preço de mercado do seu trabalho³, ou seja, seu salário. Mesmo aqueles que buscaram criticar a Teoria do Capital Humano, o fizeram com algumas restrições, pois até mesmo a Teoria da Segmentação admite a diferenciação salarial promovida a partir da qualificação do indivíduo, só que apenas dentro do mercado primário. Se supusermos que a lógica da acumulação capitalista está levando à formação de grupos oligopolistas, a partir da fusão de capitais, e, ainda, que o progresso técnico se constitui num fenômeno que permeia um número cada vez maior de setores da economia, podemos concluir que o crescimento do chamado mercado primário é uma tendência das economias capitalistas.

Desta forma, pode-se concluir que o avanço tecnológico não pode, portanto, estar desatrelado de um programa de qualificação da mão-de-obra, sob pena de assistirmos a um processo de seleção natural no mercado de trabalho, com características tipicamente darwinianas, através do qual serão excluídos os ‘menos capazes’, restando lugar apenas para os ‘melhores’.

²É desconfortável falarmos em consenso, na medida em que não podemos incluir aqui a teoria keynesiana sobre salários. Keynes não admite a existência de oferta de trabalho, pois, em sua concepção, apenas a demanda por trabalho é que determina o nível de emprego e de salários da economia.

³Para Marx, o salário representa o preço de mercado da força de trabalho e não do trabalho.

REFERÊNCIAS

BAPTISTA F, Olavo. **Economia da Educação, Planejamento e Explosão Demográfica**. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1975.

BECKER, G. **Human Capital**. New York: Columbia University Press, 1964.

BECKER, Gary S. e CHISWICK, Barry. **Education and distribution of earning**. American Economic Review, v. 56, n. 2, p. 358-369, 1966.

BEEBY, C. E. **Educação e Desenvolvimento Econômico**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1965.

BOHM, Hanry E. **Privação e Desenvolvimento**. São Paulo: Pioneira, 1992.

CARVALHO FILHO, Milton J. **A formação escolar como indicador de eficácia gerencial**. Um estudo sobre os dirigentes de pequena empresa. Dissertação de Mestrado em Educação apresentada à Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia, 1995.

CASTIONI, Remi. **Reestruturação Produtiva e (Re)Qualificação Profissional: Empregabilidade e Competências**. Documento elaborado para ser submetido à avaliação da banca examinadora dos textos para o Congresso da ANPEC, 1997.

CASTRO, Cláudio de M. **Desenvolvimento Econômico, Educação e Educabilidade**. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1976.

KLGSBRUNN, Victor Hugo. **Qualificação, Tecnologia e Salário: uma discussão teórica**. Anais do IV Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, v. 1, p. 437-454, 1997.

LANGONI, Carlos G. **Distribuição da Renda e Desenvolvimento Econômico do Brasil**. Estudos Econômicos, v. 2, n. 5, p. 5-88. São Paulo: USP, 1972.

LIMA, Ricardo. **Mercado de Trabalho: o capital humano e a teoria da segmentação**. Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 20, n. 2, p. 219-256. Rio de Janeiro: IPEA, 1990b.

LOPES, Vítor C. R. **Diferenciações de Rendimentos na Região Metropolitana de Salvador: Explorações com os Dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego**. Dissertação de Mestrado em Economia apresentada à Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal da Bahia, 1994.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

_____. **Salário, Preço e Lucro**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

PINHO, C. M. **Economia da Educação e Desenvolvimento Econômico**. São Paulo: Livraria Pioneira Editora, 1970.

RAMOS, Lauro. **Educação, Desigualdade de Renda e Ciclo Econômico no Brasil**. Pesquisa e Planejamento Econômico, v. 21, n. 3, p. 423-448. Rio de Janeiro: IPEA, 1991.

RICARDO, David. **Princípios de Economia Política**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

SCHULTZ, Theodore. **O Capital Humano**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações**. São Paulo: Abril Cultural, 1983.

VAIZEY, John. **Economia da Educação**. São Paulo: IBRASA, 1968.

Doutorando em Planejamento Territorial e desenvolvimento social pela Universidade Católica de Salvador. Mestre em Desenvolvimento Humano e Responsabilidade Social pela Fundação Visconde de Cairu. Bacharel em Ciências Contábeis pela Fundação Visconde de Cairu (1990) e em Filosofia pela Universidade Católica do Salvador (2000). Especialista em metodologia do ensino, pesquisa e extensão em educação pela Uneb (2001). Professor assistente do Colegiado de Ciências Contábeis / Uneb- Camaçari. Professor assistente da Universidade Católica de Salvador/ Departamento de Ciências Contábeis. Coordenador do curso de Bacharelado em Ciências Contábeis da Universidade Católica de Salvador.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu
- CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Recebido em 14/janeiro/2015

Aprovado em 01/junho/2016

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*

A CONTABILIDADE E A AFERIÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA: UM ESTUDO MULTICASO

RESUMO

Este artigo tem por objetivo investigar como a Contabilidade Socioambiental, Responsabilidade Social e Sustentabilidade podem contribuir para desempenho competente da organização. Como procedimentos metodológicos utilizou-se a pesquisa bibliográfica e em meio eletrônico, estudo multicase em entidades do ramo da indústria e de serviço e coleta de dados pelos procedimentos de pesquisa documental. Quanto à natureza a pesquisa foi exploratória e descritiva e quanto à abordagem, optou-se pela qualitativa. O presente estudo revela que a utilização da Contabilidade Socioambiental por parte das empresas, principalmente nas indústrias, é de suma importância, uma vez que suas atividades geram externalidades positivas e negativas para a sociedade e o meio ambiente. A fim de garantir-se a efetivação de uma gestão social e ecológica responsáveis, é fundamental que as instituições de ensino superior tenham, em suas matrizes curriculares, disciplinas de natureza social e ambiental para que, assim, disponibilizem para o mercado profissionais capacitados a promoverem o desenvolvimento sustentável e buscarem na Contabilidade as técnicas e informações necessárias para a aferição da responsabilidade social corporativa.

Palavras-chave:

Contabilidade Socioambiental. Ensino Superior.
Responsabilidade Social e Desenvolvimento Sustentável.

1. INTRODUÇÃO

A associação entre desenvolvimento e sustentabilidade vem sendo, nas últimas décadas, alvo de constantes releituras, uma vez que, para muitos, ambos parecem polissêmicos, incompatíveis e excludentes.

A partir de tal constatação, necessário se faz admitir que os termos “desenvolvimento” e “sustentabilidade” possuem em si a mesma importância e desafios para as atuais incertezas do mundo contemporâneo e que, assim o sendo, referidos termos não devem ser entendidos sob o olhar de uma esperançosa revolução ou pela concretização do sonho neoliberal da economia globalizada, mas sim como questões que estão além dos princípios, valores sociais e políticos que tendemos a lhes conferir. Mas, de fato, quais os seus reais sentidos e significados?

A inquietação que culminou no presente artigo, procurou compreender os paradigmas em torno da citada questão e, para tanto, se sustentou no fato de que a formação de uma nova consciência em torno do progresso da humanidade deve considerar as práticas de gestão corporativa vigentes. Neste sentido, tem-se que a Contabilidade Socioambiental se tornou uma conquista para a classe contábil. Esse ramo da Contabilidade, além de apresentar uma legislação bem elaborada acerca do meio ambiente, constitui-se numa importante contribuição para a gestão empresarial, uma vez que possibilita a avaliação, o registro, a demonstração e a análise dos fatos ambientais e sociais decorrentes de sua atividade exploratória.

Tanto a Contabilidade como a Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e a sustentabilidade são conceitos importantes para o desenvolvimento de políticas sociais e ambientais responsáveis. Todas devem possibilitar o questionamento quanto ao desempenho socioambiental das empresas e a importância da educação nesse processo de conscientização a respeito da responsabilidade social individual e empresarial.

Já as questões associadas ao desenvolvimento social estão cada vez mais sendo discutidas e exigidas, uma vez que o mundo empresarial já percebe que não poderá continuar utilizando os recursos naturais e a força produtiva do ser humano sem preocupar-se em minimizar os impactos de suas atividades no meio ambiente e na sociedade, sendo necessário, para isso, a internalização de que crescimento econômico-financeiro deve caminhar lado a lado com as questões pertinentes às esferas humanas e ambientais.

Em conformidade com o contexto até então apresentado, a presente pesquisa busca responder ao seguinte questionamento: Como a Contabilidade pode contribuir para aferição da responsabilidade social corporativa?

Os objetivos procuram demonstrar o que se espera em uma pesquisa, logo, para definir o caminho para se construir a resposta ao problema, tem-se como objetivo geral: Analisar como os fundamentos científicos e técnicos da Contabilidade contribuem para a avaliação da RSC. Já os objetivos específicos relacionam-se às ações preliminares que permitirão o alcance do objetivo geral e ainda nortearão a construção dos capítulos e subseções do estudo e assim optou-se por: investigar como a Contabilidade Socioambiental, Responsabilidade Social e Sustentabilidade podem contribuir para o desempenho competente da organização; e identificar ferramentas contábeis de responsabilidade social que auxiliem no planejamento da empresa, facilitem seu crescimento e tenham impacto direto no desenvolvimento da comunidade local.

A importância dessa pesquisa quanto ao aspecto científico deve-se à constatação de que o momento histórico atual tem sido apontado por muitos como determinante para a conscientização de que o desenvolvimento econômico pode e deve consolidar-se também com base nos fundamentos da sustentabilidade.

A relevância social da presente pesquisa decorre da necessidade de evidenciação do papel das instituições de ensino superior na articulação dos processos educativos como estratégias para o desenvolvimento local sustentável.

2. A CONTABILIDADE SOCIOAMBIENTAL

A Contabilidade Socioambiental surge como desafio para o século XXI, pois cada vez mais as pessoas estão tomando consciência da grande relevância não só para as suas vidas e para a sociedade.

Antes os recursos naturais eram simplesmente considerados como matéria-prima, importante para gerar enormes lucros para as empresas, hoje a visão é de preservação ambiental.

As questões sociais e ambientais são um dos pontos mais importantes na atualidade, levando à demanda de informações sobre o impacto socioambiental das atividades empresariais.

A Contabilidade, por ser considerada como instrumento de tomada de decisões e principal meio de comunicação entre as entidades e agentes sociais, tem por objetivo buscar meios para que se possa entender e procurar soluções para diminuir o efeito dos problemas, tanto no que se refere ao uso de registros, relatórios e demonstrações.

As pessoas estão em processo de conscientização nas mudanças de hábitos e comportamento para o meio ambiente, pois as atividades que mais utilizam os recursos naturais têm um grande comprometimento com o padrão de vida dos indivíduos. Há alguns anos esse tema vem sendo o centro das atenções da classe empresarial. Muitas empresas, aos poucos estão incluindo na sua política estratégica a questão socioambiental com intuito de reduzir, ou quem sabe, eliminar os impactos ambientais, mostrar perante a sociedade, a sua contribuição para o meio ambiente e, portanto, a sua Responsabilidade Social.

A Responsabilidade Social, cada vez mais toma conta do cotidiano do empresariado, pois há preocupações não somente com a gestão do negócio, mas também com a questão da preservação do meio ambiente. A contabilidade, como ferramenta essencial na evolução das informações patrimoniais, financeiras e econômicas da empresa, deve incluir também nos seus novos relatórios gerenciais as informações de relevância ambiental, para melhorar o acesso dos usuários a essa nova fonte de dados.

Deste modo, a Contabilidade pode e deve auxiliar na busca de soluções, desse novo questionamento do século XXI.

Com a evolução das informações contábeis, a sociedade força as empresas a divulgarem o maior de número de dados possíveis para melhor resultado na sociedade.

O mundo empresarial tem como principal função tratar e divulgar a qualidade de vida das comunidades de seus colaboradores, pois a proposta relacionada ao Social deixa de ser uma obrigação para as empresas para se tornar uma vantagem competitiva deste mercado em constantes mudanças políticas.

A contabilidade é a ciência que controla o patrimônio das entidades, ou seja, mensurar, identificar, avaliar e divulgar os fatos. Para Ludícibus (1997, p. 44):

A contabilidade é tão remota quanto o homem que pensa ou, melhor dizendo, que o homem que conta. A necessidade de acompanhar a evolução dos patrimônios foi o grande motivo para seu desenvolvimento. O surgimento do capitalismo deu impulso definitivo a esta importante disciplina, potencializando seu uso e aumentando sua eficácia.

No entanto, Ribeiro (2006) diz que a Contabilidade Ambiental não é uma nova ciência, mas sim uma segmentação da tradicional já amplamente, conhecida.

Já para Carvalho (2009), não se confunde em nenhuma nova técnica ou ciência, e sim como destaque dado pela ciência aos registros e evidenciação das entidades referentes aos fatos relacionados com meio ambiente. Nesse contexto, Ferreira (2003 *apud* RIBEIRO, 2006) fala que a Contabilidade Ambiental não se refere a uma nova Contabilidade, representa, sim, uma especialização da contabilidade tradicional.

Sobre a questão do conceito de contabilidade ambiental, tem-se ainda, a visão de Holding Gray “e colaboradores” (1993, p.6 *apud* SANTANA, 2006, p.6):

O que entendemos da contabilidade ambiental? Isto está aberto a interpretações. Entretanto, [...] ela pode ser tomada como cobrindo todas as áreas da contabilidade que podem ser afetadas pelo efeito das questões ambientais, incluindo novas áreas, incluindo novas áreas de contabilidade ecológica.

Contabilidade ambiental cobrirá:

Contabilidade de passivos contingentes e riscos;

Contabilidade para reavaliação de ativos e projeções de capital;

Análise de custos em áreas chaves como energia, resíduos e proteção ambiental;

Inclusão de fatores ambientais para avaliação de investimentos;

Desenvolvimento de nova Contabilidade e sistemas de informações;

Avaliação de custos e benefícios de programas de melhoria ambientais;

Desenvolvimento de técnicas contábeis que expressem ativos e passivos e custos em termos ecológicos (não-financeiro).

(tradução livre, grifos acrescentados).

No que diz respeito ao registro e geração de relatórios com finalidade, Paiva (2003 *apud* SANTOS; et.al, [200-?]) fala que a Contabilidade Ambiental foi feita para auxiliar na elaboração do planejamento estratégico, servir como parâmetro no gerenciamento das atividades-alvo e fornecer informações externas no sentido de prestações de contas dessas atividades. Segundo Tinoco (2008, p.139):

A Contabilidade Ambiental não é uma nova ciência, mas sim, uma segmentação da tradicional já, amplamente, conhecida. Adaptando o objetivo desta última, podemos definir como objetivo da contabilidade ambiental: identificar, mensurar e esclarecer os eventos e transações econômicas – financeiros que estejam relacionados com a proteção, preservação e recuperação ambiental, ocorridos em um determinado período, visando a evidenciação da situação patrimonial de uma entidade.

Já Ramanathn (1976 *apud* KROETZ, 1999) afirma que na década de setenta conceituava-se Contabilidade Social como “[...] um processo de seleção de variáveis, medidas e procedimentos para avaliar a atividade social da empresa com o objeto de produzir informação relevante e divulgá-la aos públicos interessados, internos e externos”. Mais recentemente, Gray e colaboradores (1996 *apud* SANTANA, 2006) a definem como “[...] um processo de divulgação, a grupos particulares e à sociedade em geral, dos impactos sociais e ambientais resultantes da atividade econômica das organizações, que vão para além da informação econômica e financeira que é fornecida aos detentores do seu capital”. Segundo Tinoco (2008, p.139):

[...] as empresas têm um papel social e ambiental extremamente relevante. Através de uma prática empresarial sustentável, provocando mudança de valores e de orientação em seus sistemas operacionais, estarão engajadas à ideia de desenvolvimento sustentável e preservação do meio ambiente, com responsabilidade social.

Para proporcionar o bem-estar da população, as empresas necessitam, de acordo com Martins e Ribeiro (1995, p.2 *apud* TINOCO; KRAEMER, 2008, p.29):

[...] empenhar-se na manutenção de condições saudáveis de trabalho, na segurança, no treinamento e no lazer para seus funcionários e familiares; na contenção ou eliminação dos níveis de resíduos tóxicos, decorrentes de seu processo produtivo e do uso ou consumo de seus produtos, de forma a não agredir o meio ambiente de forma geral; na elaboração e na entrega de produtos ou serviços, de acordo com as condições de qualidade e segurança desejadas pelos consumidores.

3. A RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA

A mensuração social nas empresas, segundo Tinoco (2008), está sendo cada vez mais utilizada pelas entidades, como sendo resultado de uma coalizão de interesses entre os mais diversos grupos sociais. As exigências estão de acordo com o poder de investigação, interação com a sociedade e a necessidade de informações em menor intervalo de tempo, que reflete na tomada de decisão.

Diante de tudo que acontece à nossa volta, a responsabilidade é questão de extrema importância em um ambiente competitivo regido por leis, normas, costumes a serem obedecidos.

Existem muitas definições e denominações utilizadas para o termo responsabilidade social, as denominações mais destacadas são: “Responsabilidade Social Empresarial (RSE); Responsabilidade Social Corporativa (RSC); Responsabilidade Corporativa (RC); Cidadania Corporativa (CC) e Responsabilidade Social (RS).” (DIAS, 2012, p. 20). Afirma ainda que “a maioria se refere às empresas, deixando de lado, as demais organizações, tanto pública, como privada ou do terceiro setor, que também devem comprometer-se com a responsabilidade social.”

Responsabilidade social empresarial é um termo muito usado, porém pouco compreendido. Segundo o Banco Mundial (apud DIAS, 2012, p. 22) “RSE abrange uma vasta gama de questões relativas à conduta empresarial, de governança corporativa e proteção ambiental, às questões de inclusão social, direitos humanos e desenvolvimento econômico nacional.”

A responsabilidade social também pode ser descrita como um meio de administrar os negócios da empresa, provendo mais valor para os acionistas e para a sociedade, e com isso gerando mais valor para a própria empresa. (MARTINS, 2008)

Segundo o Instituto Ethos (apud DIAS, 2012, p. 22):

A responsabilidade social empresarial é a forma de gestão que se define pela relação ética e transparente da empresa com todos os públicos com os quais ele se relaciona e pelo estabelecimento de metas empresariais que impulsionem o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

De acordo com Melo Neto e Fróes (1999 apud ALBUQUERQUE, 2009, p. 136) define responsabilidade social de uma empresa como: “decisão de participar mais diretamente das ações comunitárias na região em que está presente e minorar possíveis danos ambientais decorrentes do tipo de atividade que exerce.” Já Barros e Tenório (2006 apud ALBUQUERQUE, 2009, p. 136) “definem responsabilidade social corporativa como toda ação oriunda de uma empresa pautada em valores éticos que objetive corresponder às necessidades dos *stakeholders*¹, priorizando o bem-estar da sociedade e do ambiente em que esta esteja inserida.”

Conforme o Banco Mundial (apud DIAS, 2012, p. 21), define responsabilidade social empresarial como sendo:

O compromisso da empresa em contribuir para o desenvolvimento econômico sustentável – trabalhando com empregados, suas famílias, a comunidade local e a sociedade em seu conjunto – para melhorar a qualidade de vida, de tal modo que ambas sejam boas para o negócio e para o desenvolvimento.

Tendo o mesmo conceito do Banco Mundial o Conselho Mundial para o Desenvolvimento Sustentável (*World Business Council on Sustainable Development* – WBCSD) (apud DIAS, 2012, p. 21) aponta que “O compromisso das empresas de contribuir para o desenvolvimento econômico sustentável, trabalhando com os empregados, sua família, a comunidade local e a sociedade em geral para melhorar sua qualidade de vida.”

Já o *Business for Social Responsibility*² (BSR) (apud DIAS, 2012, p. 21), define responsabilidade social empresarial como “a administração de um negócio de forma que cumpra ou ultrapasse as expectativas éticas, legais, comerciais e públicas que tem a sociedade diante de uma empresa.”

Enquanto alguns autores apontam a responsabilidade social como uma atitude para melhorar o meio ambiente e a sociedade, outros visam como um movimento capitalista, como é o caso de Ventura e Vieira (2006 apud ALBUQUERQUE, 2009, p. 137) onde eles “definem a RSE – Responsabilidade Social Empresarial – como parte de um movimento de deslocamento do capitalismo, sendo uma realidade socialmente constituída com objetivos precisos.”

¹Partes interessadas. Ex: acionistas, fornecedores, cliente, etc.

²Responsabilidade Social para Negócios

Para dar um sentido à Responsabilidade Social Corporativa, Jones (1997 apud ALBUQUERQUE, 2009, p. 134) aponta duas perspectivas:

- a) **relacionada com as atitudes corporativas internas**, que se refere à forma como a corporação realiza as operações diárias de suas principais funções;
- b) **relacionada com as atitudes corporativas externas**, referentes à participação da corporação fora de seus interesses empresariais diretos.

Segundo Martinelli (1997 apud ALBUQUERQUE, 2009), apresenta uma concepção de evolução da empresa em três partes. A primeira é a empresa unicamente como um negócio, onde a companhia é vista apenas como um instrumento de lucratividade, onde os empresários pensam apenas nos investidores e no retorno do seu capital; A segunda é a empresa como organização social, onde a corporação pensa não só nos investidores como também nos clientes, fornecedores, funcionários, sociedade; A terceira é a empresa-cidadã, essa empresa adere à responsabilidade social como um todo, agindo com ética não só no ambiente interno, como no ambiente externo, pensando por último na sua lucratividade.

Conforme Dias (2012, p. 20), “A RS é um conjunto de ideias e práticas da organização que fazem parte de sua estratégia e que tem como objetivo evitar prejuízo e/ou gerar benefícios para todas as partes interessadas (*stakeholders*) na atividade da empresa.” Benefícios esses que podem gerar custos para as empresas, pois para uma companhia adotar as práticas de responsabilidade social, tem que desembolsar valores altos que só se transformará em lucro no longo prazo e é esse um dos motivos para algumas corporações não serem socialmente responsáveis. A respeito da responsabilidade social é importante destacar que:

Hoje, muito executivos já têm a consciência de que só se terá um desenvolvimento sustentável de longo prazo com ações de responsabilidade social, e que a melhoria da qualidade de vida da comunidade em que a organização está inserida também irá levar a uma maior lucratividade, além de imagem projetada pela empresa para seus clientes, concorrentes, parceiros, que pressiona a novas legislações nessa área. É a ideia de conservação ambiental para gerações futuras, limitando o uso de recursos não renováveis, desenvolvendo uma cultura de maior aproveitamento e reciclagem (ALBUQUERQUE, 2009, p. 137).

Muitos empresários visam a Responsabilidade Social apenas como uma estratégia lucrativa para a empresa. Com referência a isto, ressalta-se que: “Embora se possa considerar a RS como uma estratégia empresarial rentável, não se pode considerar unicamente este aspecto, nem considerá-la como um modismo passageiro ao qual as empresas se aproximam para obterem retornos em termos de Marketing.” (DIAS, 2012, p. 19).

Com base em *Corporate Social Responsibility*³ (CSR) (2006 apud VELLANI, 2011, p. 4), “considera que a responsabilidade social não possui uma definição universal, e pode ser percebida pelo setor privado como uma maneira de integrar a variável econômica, social e ecológica.”. Dias (2012 p. 6) leva em consideração a variável citada por CSR, segundo ele,

O termo responsabilidade social remete à boa governança da organização, a uma gestão ética e sustentável e ao conjunto dos compromissos voluntários que uma organização assume para administrar seus impactos sócias, ambientais e econômicos que produz na sociedade.

O texto da *International Organization for Standardization*⁴ (ISO) 26000 (2009 apud DIAS, 2012, p. 21) afirma que:

Responsabilidade social é a responsabilidade de uma organização pelos impactos de suas decisões e atividade na sociedade e no meio ambiente, por meio de comportamento transparente e ético que:

- contribua para o desenvolvimento sustentável, para a saúde e o bem-estar da sociedade;
- leve em consideração as expectativas dos stakeholders;
- esteja em conformidade com a lei e seja aplicável e consistente com as normas internacionais do comportamento; e
- seja integrado em toda a organização e praticado em seus relacionamentos.

“A responsabilidade ampla se divide em duas visões: a moderna, que acredita que a pratica da RS traz benefícios para a empresa; e a filantrópica que entende que RS de ser praticada mesmo que não traga lucro para a empresa.” (QUAZI ; O'BRIEN, 2000 apud ALBUQUERQUE, 2009) e Conforme os autores,

A responsabilidade estreita se desdobra também em duas visões: a visão socioeconômica, na qual a função-objetivo da empresa é a maximização do valor para o acionista, mas que as ações de responsabilidade social podem ajudar nessa geração de valor, e a visão clássica, em que as ações de responsabilidade social não geram valor para a empresa e, portanto, não devem ser desenvolvidas.

Essa segunda vertente, responsabilidade estreita, vai totalmente de encontro com os conceitos de responsabilidade social corporativa, sendo uma visão mais radical. Uma empresa que opta por não ser socialmente responsável, pelo fato de não gerar lucro para a empresa não está pensando na sociedade, nos funcionários, nos cliente, etc. Pior a empresa que é responsável socialmente, apenas porque gera valor a empresa. Com base nesta situação abordada, Credidio (2008 apud ALBUQUERQUE, 2009, p. 138) salienta que “é imprescindível que as empresas entendam que RSC e investimento social privado não devem ser utilizados como simples estratégia de marketing.”

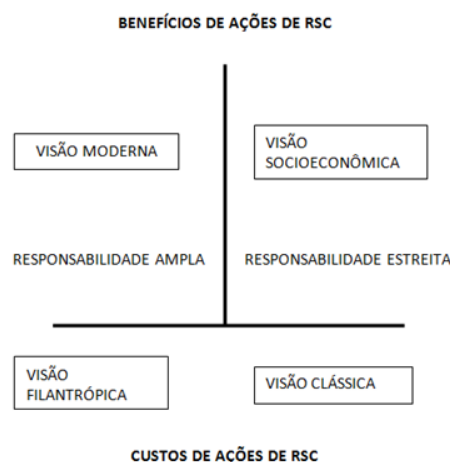


FIGURA 1: Modelo Bidimensional de RSC

FONTE: Quazi e O'Brien (2000 apud ALBUQUERQUE, 2009, p. 140)

Uma empresa que opta por não ser socialmente responsável, pelo fato de não gerar lucro para a empresa não está pensando na sociedade, nos funcionários, nos clientes, etc. Pior a empresa que é responsável socialmente, apenas porque gera valor a empresa. Com base nesta situação abordada, Credidio (2008 apud ALBUQUERQUE, 2009, p. 138) salienta que “é imprescindível que as empresas entendam que RSC e investimento social privado não devem ser utilizados como simples estratégia de marketing.”

Apesar do desenvolvimento sustentável, da sustentabilidade empresarial e da responsabilidade social corporativa terem conceitos diferentes, todos têm o mesmo foco que é a melhoria do planeta Terra através da sustentabilidade. No meio empresarial segundo Dias (2012, p. 31) “os **stakeholders** vigoram interesses bastantes divergentes, embora haja muitas coincidências entre eles, como por exemplo, na questão ambiental, pois é uma tendência da sociedade como um todo buscar sustentabilidade empresarial.”

As companhias não podem apenas pensar em sustentabilidade no ambiente externo da empresa é importante também ser sustentável no ambiente interno. Alguns empresários pensam no ambiente interno como sendo os acionistas e os proprietários, esquecendo-se do mais importante que são os empregados, os consumidores e seus fornecedores, pois não sendo responsávelmente sustentável com os mesmos a empresa não tem o seu lucro. Uma empresa que não exerce a sustentabilidade empresarial interna, os empregados trabalham em um ambiente muito ruim, portanto não trabalham direito, os consumidores compram e os fornecedores não fornecem produto para uma empresa malvista perante a sociedade. “As empresas devem ser administradas em benefício de todos os indivíduos e grupos que participam em seu desenvolvimento ou podem ser afetados por suas atividades.” (DIAS, 2012, p. 30).

Com relação ao meio ambiente interno das empresas é importante ressaltar que:

Cada um dos grupos envolvidos tem seus próprios objetivos e interesses, o que deve ser levado em consideração pela organização, pois cada um tem diferentes necessidades e motivações que devem ser levadas em consideração. Por exemplo, enquanto os proprietários têm interesse prioritário nos lucros, os trabalhadores buscarão além de melhor remuneração, melhores condições de trabalho e segurança; aos consumidores por sua vez, lhes interessará produtos de melhor qualidade e a baixo custo e assim por diante. (DIAS, 2012, p. 31).

É importante que as organizações, reconheçam que suas atitudes podem impactar a sociedade e as partes interessadas. Com base no reconhecimento da responsabilidade social o ISO 26000 (ABNT, 2010, p. 15) aposta que:

Ao abordar sua responsabilidade social, convém que a organização compreenda três relações:

- **Entre a organização e a sociedade** Convém que a organização compreenda e reconheça como suas decisões e atividades impactam a sociedade e o meio ambiente. Convém que a organização também compreenda as expectativas da sociedade quanto ao comportamento responsável no tocante a esses impactos.
 - **Entre a organização e suas partes interessadas** convém que a organização esteja ciente de suas várias partes interessadas. Elas são os indivíduos ou grupos cujos interesses poderiam ser afetados pelas decisões e atividades da organização.
-

- **Entre as partes interessadas e a sociedade** convém que a organização compreenda a relação entre os interesses das partes interessadas que são afetados pela organização, por um lado, e as expectativas da sociedade por outro. Embora as partes interessadas sejam parte da sociedade, elas podem ter um interesse conflitante com as expectativas da sociedade. As partes interessadas têm interesses peculiares em relação à organização, que podem ser distinguidos das expectativas da sociedade de comportamento socialmente responsável referente a uma determinada questão. Por exemplo, o interesse de um fornecedor em ser pago e o interesse da sociedade no cumprimento dos contratos podem ser perspectivas diferentes sobre uma mesma questão.



FIGURA 2: Relação entre a organização, suas partes interessadas e a sociedade

FONTE: ISO 26000 (ABNT, 2010, p. 15)

A organização precisa saber que suas atitudes podem causar um impacto muito grande não só nas partes interessadas, mas também na sociedade e no meio ambiente, e que a sociedade tem uma expectativa de que a empresa vai apresentar atitudes socialmente responsáveis. E que a depender das atitudes das organizações, os interesses dos *stakeholders* para com a empresa podem alterar.

A empresa também precisa reconhecer que a sociedade e as partes envolvidas têm interesses totalmente diferentes. Desta forma, o sistema é visto desta forma:



FIGURA 3: Tiple Botton Line
FONTE : Adaptado de Dias(2012)

Conforme se observa na figura 3, a empresa atua em dois ambientes: a) a sociedade, ou seja, o ambiente humano, constituído de costumes, normas, leis, inter-relações econômicas etc., que lhe demanda informação sobre suas atividades e como estas influenciam a própria sociedade e o meio ambiente; e b) o meio ambiente, dividido entre artificial (construído pelo homem) e natural (como ecossistemas naturais), que está sujeito às consequências das atividades.

Para Tinoco e Kraemer (2004, *apud* SANTOS, et al., [200-?]), as empresas que investem em meio ambiente provocam melhorias em seu desempenho econômico, financeiro, ambiental e social, incentivando o incremento da produtividade dos recursos utilizados em seu processo produtivo, onde poupadores de recursos podem ser, por analogia, considerados receitas, além de contribuírem para a redução dos impactos ambientais.

Segundo Mathews e Perera (1996, *apud* SANTANA, 2006), a contabilidade social compreende as atividades associadas a: Contabilidade da Responsabilidade Social (CRS), Contabilidade de Impacto Total (CIT), Contabilidade Socioeconômica (CSE), Contabilidade de Indicadores Sociais (CIS) e Contabilidade Societal (CS).

4. METODOLOGIA DA PESQUISA

Para o desenvolvimento da pesquisa, foram adotados procedimentos sistemáticos de caráter instrumental e metodológico, com a possibilidade de elaborar um conhecimento sobre a realidade em questão. Ainda com relação a estes aspectos, pode-se dizer que o método para elaboração deste estudo é o qualitativo. A abordagem qualitativa tem o ambiente natural como sua fonte direta de dados e o pesquisador com o seu principal instrumento, tendo um contato direto e prolongado do mesmo com o ambiente e a situação que está sendo investigada (LAKATOS; MARCONI, 2005).

No que tange aos objetivos, esta pesquisa caracteriza-se como descritiva. Neste tipo de pesquisa, segundo Jung (2004), não pode haver interferência do pesquisador, que deverá apenas descobrir a frequência com que o fenômeno acontece, ou como se estrutura e funciona, pois o processo descritivo visa a identificação, registro e análise das características, fatores que se relacionam com o processo.

De acordo com Gil (2010, p. 37) o estudo de caso é:

Uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um de poucos objetos, de maneira a permitir conhecimentos amplos e detalhados do mesmo, tarefa praticamente impossível mediante os outros delineamentos já considerados.

Já o estudo multicaso, é explicada por Gil (2002) e Yin (2005), sendo aquela pesquisa completa, onde ocorre mais de um caso, ressaltando sua utilização, sendo as evidências desse tipo de projeto mais convincentes. O estudo multicaso é visto como um trabalho mais completo, a utilização dos casos múltiplos proporciona evidências inseridas em contextos distintos concorrendo para uma pesquisa mais ampla e de melhor qualidade. (GIL, 2002).

Nesse estudo foram utilizadas secundárias para fundamentação do tema proposto. As fontes secundárias foram oriundas de sites de empresas que têm uma política de gestão socioambiental.

Quanto aos procedimento metodológico para coleta de dados, optamos pela pesquisa documental, uma vez que pelo caráter qualitativo e descritivo da pesquisa, na mesma :

[...] tem-se como fonte documentos no sentido amplo, ou seja, não só de documentos impressos, mas sobretudo de outros tipos de documentos, tais como jornais, fotos, filmes, gravações, documentos legais. Nestes casos, os conteúdos dos textos ainda não tiveram nenhum tratamento analítico, são ainda matéria-prima, a partir da qual o pesquisador vai desenvolver sua investigação e análise. (SEVERINO, 2013, p.122).

5. O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

Em 1983, a Organização das Nações Unidas (ONU) cria a Comissão Mundial sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento como um organismo independente. Em 1987, a comissão sobre a presidência de Gro Harlem Brundtland, primeira – ministra da Noruega, materializa um dos mais importantes documentos de nosso tempo – o relatório Nosso futuro comum, responsável pelas primeiras conceituações oficiais, formais e sistematizadas sobre o desenvolvimento sustentável - ideia mestra do relatório (PEREIRA; DA SILVA; CARBONARI, 2011).

Ainda segundo o relatório citado, o conceito de desenvolvimento sustentável é definido da seguinte forma: “aquele que atende às necessidades do presente sem comprometer a possibilidade de as gerações futuras atenderem a suas próprias necessidades” .

5.1 CONCEITO E IMPORTÂNCIA

Uma corporação precisa de um ambiente próspero entre as pessoas, ter lucro, mas que também não afete os princípios éticos e pensar no ecossistema, sem ocasionar riscos ambientais. De acordo com Dias (2012), no meio empresarial, a possibilidade de ser sustentável vem através do conceito de triple **bottom line** ou tripé da sustentabilidade, como é conhecido no Brasil. O triple **bottom line** é também conhecido com os três Ps (People, Planet and Profit, em português, Pessoas, Planeta e Lucro).

A empresa para ser sustentável precisa adquirir os três Ps. Segundo Dias (2012, p. 51) os três Ps correspondem a: “People – refere-se ao tratamento de capital humano de uma empresa ou sociedade. Planet – refere-se ao capital natural de uma empresa ou sociedade. Profit – trata-se do lucro. É o resultado econômico positivo de uma empresa.”

Lendo Dias (2012), muitas organizações estão aderindo o **triple bottom line** em suas empresas, pois transmite um conjunto de valores, objetivos e processos, onde a empresa deve focalizar para a criação do valor nas três dimensões: Econômica, Social e Ambiental.

De acordo com Dias (2012, p. 51) segue abaixo as três dimensões e ao que elas se referem.

a) A dimensão econômica – Se refere ao desempenho financeiro tradicional, mas também à capacidade da empresa em contribuir para o desenvolvimento econômico do local onde está instalada e dos seus stakeholders, respeitando os princípios éticos pressupostos ao assumir a responsabilidade social.

b) A dimensão social – Nessa dimensão se encontra as consequências sociais da atividade da empresa no conjunto de seus stakeholders: empregados (condições de trabalho, nível salarial, não discriminação, empregabilidade etc.), fornecedores, clientes (segurança e impactos psicossociais dos produtos), comunidades locais (doenças, respeito às culturas, aos hábitos e aos costumes) e a sociedade em geral. A empresa é avaliada a partir da sua política social e do respeito aos direitos humanos.

c) A dimensão ambiental – Diz respeito à compatibilidade entre atividade da empresa e a proteção dos ecossistemas. Implica na análise dos impactos da empresa e de seus produtos no que diz respeito ao consumo de recursos, de geração de resíduos, de emissões contaminantes etc.

As intersecções das três dimensões citadas acima representa um ponto tenso para a empresa que podem gerar ameaças ou oportunidades (ELKINGTON, 1997 apud DIAS, 2012).

- A intersecção entre o econômico e o ambiental está relacionada com a viabilidade da atividade humana e diz respeito, em particular, à economia de recursos, à ecoeficiência, à ecologia industrial e à valorização dos subprodutos, entre outros fatores.

- A intersecção entre o econômico e o social está relacionada com a equidade e justiça social e diz respeito aos direitos sociais e de respeito às regras da diversidade e da igualdade de oportunidade, à valorização dos recursos humanos, à participação nos resultados etc.

- A intersecção entre o social e o ambiental está relacionada com as condições que permitem tornar suportável a atividade humana: higiene, segurança, saúde, gestão de riscos profissionais e ambientais, a integração da empresa em seu mercado de trabalho, participação na vida cotidiana local etc.

- A intersecção entre as três dimensões representam a sustentabilidade.

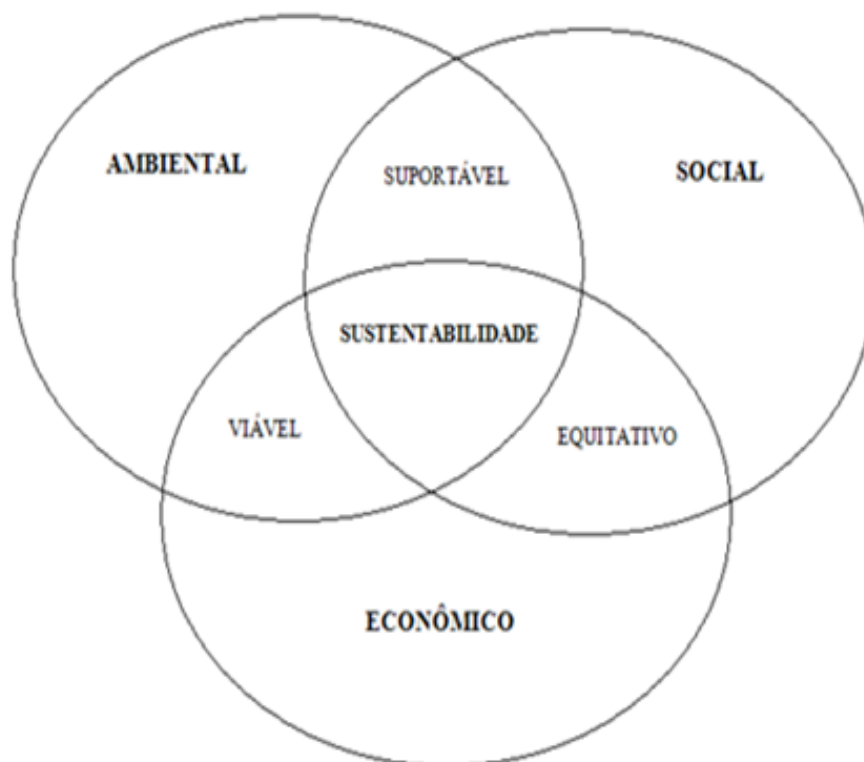


FIGURA 4: Triple Bottom Line

FONTE: Elkington (1997 apud DIAS, 2012, p. 52)

Segundo Brundtland (1987 *apud* PEREIRA; DA SILVA; CARBONARI, 2011, p.69) desenvolvimento sustentável é “O equilíbrio que procura as necessidades da geração atual, sem comprometer a capacidade das gerações futuras de satisfazerem as suas próprias necessidades”.

A primeira etapa para conquistar o desenvolvimento sustentável é reconhecer que os recursos naturais são finitos. Utilizar os bens naturais, com critério e planejamento, para depois traçar um novo modelo de desenvolvimento econômico para a humanidade.

Seria bem interessante adotar as práticas dos 4-Rs: Reduzir = Reduzir o lixo que produzimos, comprando produtos de que realmente precisamos e que não venham com muita embalagem; Reutilizar = reaproveitar embalagens, como plásticos, latas e vidros; Reciclar = Orienta separar o que pode ser transformado em outro produto; e Recuperar = Uma opção direcionada maioritariamente para a indústria, quando as três primeiras não podem ser usadas. (PEREIRA; DA SILVA; CARBONARI, 2011).

Esse novo modelo de desenvolvimento vem surgindo ao longo dessas últimas décadas como forma de minimizar as diferenças entre a classe dos ambientalistas e classe do empresariado, com características nas dimensões econômicas, sociais e ambientais, veio para superar as diferenças entre os países desenvolvidos e emergentes.

Para Palácios (2008), para o alcance do desenvolvimento sustentável é necessário o planejamento e o reconhecimento de que os recursos naturais são finitos.

Para Galvão Pereira, da Silva e Carbonari (2011, p.109), quando se fala em desenvolvimento sustentável, é quase que automático a importância de admitir a “Economia Verde”.

5.2 COLETA E ANÁLISE DE DADOS

A coleta de dados foi feita nos sites das empresas: Coelba (2012), Natura (2012) e Santander (2012), para que assim tivéssemos acesso às demonstrações contábeis de natureza socioambiental utilizadas pelas citadas entidades.

a) Análise dos fatores internos

O Instituto Ethos (2013) aponta que “Empresas cujos valores são percebidos como positivos pela sociedade tendem a ter uma vida longa”. Dessa forma, os investimentos realizados internamente possuem total relevância. Através desse tópico, buscamos descrever como as entidades investigadas têm agido com os seus empregados.

Coelba: Após uma análise das demonstrações contábeis da empresa, destacam-se os seguintes aspectos:

- Investimento de 9,5 milhões de reais no ano para Projetos de Pesquisa e desenvolvimento. Através deste valor, percebemos que a Coelba tem um perfil interessante para universitários e os próprios funcionários da empresa, por conta do bom valor investido na pesquisa. Essa ação não é favorável apenas para os pesquisadores. A própria Coelba ganha muito com essas pesquisas, buscando formas de reduzir custos e procurar melhorar as próprias ações, aumentando suas vantagens competitivas.
 - Em meio a 2.516 empregados, 58 deles (2,3%) são deficientes. Um bom grau de acessibilidade, embora esse número possa ser maior.
 - Em 2012, 296 pessoas foram contratadas, enquanto 317 saíram da empresa, gerando uma taxa de rotatividade de 12,2%. O fato do número de pessoas contratadas ter sido menor do que o número de pessoas dispensadas pode provocar uma incerteza para as pessoas que têm interesse de trabalhar na empresa. Por conta disso, é recomendável que a empresa admita mais pessoas e busque reduzir esse índice de trabalhadores desligados da entidade.
 - A destinação de 600 mil reais para bolsas de estudo para cursos de graduação e pós-graduação é um reflexo do interesse da empresa em ter mais pesquisadores e utilizá-los para os projetos de pesquisa da empresa.
 - Fica nítido que maior parte do investimento da Coelba internamente vai para pesquisas e desenvolvimento. Há pouco investimento nos empregados da empresa.
-

Natura: Por seguinte, investigamos alguns dados da Natura e alguns fatores internos importantes, como os seguintes: como a Natura tem uma relação muito próxima com o meio ambiente, investiu cerca de R\$ 73,2 milhões em Sustentabilidade, por meio de créditos de carbono, principalmente. A consequência foi a redução de 7,4% nas emissões de gases do efeito estufa, de 2008 a 2012. Aquisição de ônibus executivos movidos a etanol, o qual reduz a emissão dos gases em 88%. Nesse quesito, pouco investimento é realizado para os empregados também, embora os investimentos realizados tenham sido bastante relevantes.

Santander: Através do Relatório Anual do Santander (2012), podemos destacar os seguintes aspectos:

- Investimento de 108 milhões de reais em treinamento, com um crescimento de 13% comparado ao exercício anterior. É um investimento de suma importância e a empresa teve uma boa visão ao aumentar os investimentos, pois os próprios profissionais fazem a empresa crescer;
- Cerca de 990 profissionais, que correspondem a uma pequena margem de 1,83% da totalidade de empregados (54 mil empregados compõem o Santander Brasil), participaram do programa Ser Gestor, ofertado para coordenadores, supervisores e gerentes do próprio Banco, voltados para a área de Gestão de Pessoas. É um número relativamente pequeno de profissionais, visto que é um programa incentivador das qualidades profissionais. Outra alternativa é o programa Ser Líder Santander, o qual abrangeu, em 2012, 500 profissionais (cerca de 0,93%). Esse programa visa a preparação de líderes, para garantir os objetivos dos negócios e a coerência dos conteúdos estratégicos organizacionais. Seria importante uma participação mais efetiva de outros funcionários, para possibilitar um maior crescimento na carreira, não somente em alcance nacional, mas internacionalmente também, tendo em vista que o Santander é sediado na Espanha;
- Inclusão de grupos sociais historicamente desfavorecidos, como deficientes. Mais de 2600 empregados (cerca de 4,81%) com deficiência visual, auditiva, física ou intelectual estão trabalhando no Banco Santander.

No caso do Santander, o investimento é voltado para a área de gestão de pessoas, para possibilitar um crescimento dos profissionais e, por consequência, da empresa.

b) Análise dos fatores externos

Para o cumprimento dessa análise, foi considerado, assim como o Instituto Ethos (2013), que “a preocupação com o meio ambiente é talvez a pedra-fundamental da discussão hoje em prática sobre o direcionamento do processo produtivo para a gestão responsável dos recursos”. Cada empresa tem um tipo de impacto e comportamento diferente com relação ao meio ambiente e isso será observado nas análises posteriores.

Coelba: Depois de uma análise dos fatores internos relevantes, destacam-se agora alguns pontos importantes obtidos das demonstrações da Coelba:

- Valor investido em educação e cultura: R\$ 1.971 mil. O investimento é realizado, todavia é pouco (considerando-se seu faturamento) para contribuir com a sociedade. Assim como são realizados alguns programas entre os estudantes universitários, poderiam ser criados projetos para os estudantes, educando-os e instruindo-os sobre o consumo de energia, dentre outros temas.
- Investimento de R\$ 4,7 milhões em projetos culturais, patrocinando filmes como *Reis e Ratos*, *Casa da Mãe Joana 2*, *Até que a sorte nos separe* e outros.
- Fornecimento às entidades da região metropolitana de Salvador algumas caixas de coleta de materiais, proporcionando treinamento aos envolvidos;
- Investimento de R\$ 479 mil reais em saúde, em 2012, todavia foi o mesmo valor do ano 2011. Sem dúvida, é um investimento importante, por conta de todos os problemas que a sociedade encontra nesse setor. Entretanto, é um setor com bom potencial de aproveitamento, já que muitas empresas não investem.

Natura: A Empresa apresenta uma relação intensa e próxima com as questões ambientais. A seguir, estão assinalados alguns projetos de compensação desenvolvidos por conta da emissão de gases do efeito estufa e outros pontos relacionados com a sociedade:

- Reflorestamento de áreas degradadas na Colômbia.
- Projeto de carbono no corredor da biodiversidade Emas-Taquari.
- Uso de biomassa renovável.
- Carbono socioambiental do Xingu – propõe a recuperação de 220 hectares de áreas de preservação degradadas dos cursos d'água nos formadores do Rio Xingu.
- Acompanhamento dos impactos ambientais dos fornecedores – ponto muito importante, porém não observado por conta da população. Afinal, todos os produtos necessitam de uma matéria-prima, sendo que muitos não são oriundos da própria Natura. Por conta disso, é importante ter um fornecedor confiável e que não cause muitos danos ao meio ambiente. Isso demonstra o compromisso da entidade com toda a rede ligada à ela.
- Criação do Instituto Natura, que é uma organização sem fins lucrativos e com o intuito de expandir as ações sociais da empresa. Os projetos são financiados pela venda da linha *Natura Ver para Crer* e é revertido integralmente. Além desse valor, a Natura contribui com 0,5% do lucro líquido do exercício para a manutenção operacional.
- Os investimentos e despesas relacionados à sustentabilidade chegaram a R\$ 73,2 milhões no ano de 2012. Ou seja, investimentos feitos para a elaboração das estratégias de resíduos sólidos e água; atividades para redução do gás carbônico; desenvolvimento de tecnologias limpas; entre outros.

Santander: Por fim, os próximos pontos abordados dizem respeito a alguns investimentos realizados pelo Santander e seu compromisso com a sociedade:

- O valor destinado ao investimento social e cultural foi de 113,8 milhões de reais. Investimento maior até que o investido para os empregados. Percebe-se, então, que a entidade tem um interesse e uma contribuição relevante para os projetos sociais.
- Desse total de 113,8 milhões de reais, um milhão foi destinado para prêmios e bolsas de estudos para universitários. É um estímulo à pesquisa científica e à extensão universitária.
- O Grupo Santander tem um objetivo de diminuir as emissões de Gases de Efeito estufa em 7,5% até 2013. Para isso, terá ações ambientais como compra de créditos de carbono; e através dessa compra dos créditos, incentivar os funcionários a estipular seu impacto ambiental.
- Nos prédios administrativos da entidade, uma redução relevante da produção de resíduos foi consequência da implantação do processo de compostagem, reduzindo em 77% o lixo orgânico gerado, comparado ao ano anterior.
- Com a participação no Rio+20⁵, a empresa traçou metas e compromissos com a sustentabilidade. Destacam-se: a obtenção de 1,650 milhão de acessos aos conteúdos *online* de sustentabilidade; aumentar em 50% os participantes do Programa Construção Sustentável; aumentar em 50% os participantes do Programa Construção Sustentável; entre outros.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A falta de mensuração clara dos fatos contábeis de natureza socioambiental prejudica as transações comerciais, pois o mercado não mais aceita as empresas que poluem e não se preocupam com questões socioambientais. Neste mercado, são os investidores que pensam duas vezes em colocar seu capital em empresas que desconhecem seus passivos social e ambiental.

Quanto ao problema que norteou este trabalho, é possível concluir que a a Contabilidade possibilita sim a aferição da responsabilidade social corporativa, uma vez que suas técnicas e fundamentos científicos auxiliam na preservação do meio ambiente e na redução dos custos e desperdícios. Também deve contribuir para a evidenciação de gastos com eventos ambientais e sociais em suas demonstrações promovendo, com isso, a transparência junto às partes interessadas, servindo como canal de diálogo entre a empresa e a sociedade.

O estudo revela que a área contábil é de grande relevância na atualidade, visto que a preocupação com o meio ambiente é mundial, e gradativamente vem-se unindo interesses para que se estabeleça a sustentabilidade, onde fatores econômicos, sociais e ecológicos sejam aplicados de forma equilibrada, reduzindo ou eliminando os impactos negativos. Para que isso ocorra é necessário a participação de todos os agentes sociais. Logo, é imprescindível que as Instituições de Ensino Superior que oferecem o Bacharelado em Ciências Contábeis contemplem, em sua matriz curricular, componentes (disciplinas) como Contabilidade Socioambiental, Responsabilidade social, Gestão ambiental, Políticas públicas e Psicologia Comportamental.

⁵Conferência das Nações Unidas realizada em 2012 no Rio de Janeiro para discutir os compromissos de cada país sobre o desenvolvimento sustentável.

A Ciência Contábil constitui-se em relevante ferramenta para evidenciar e tornar transparente a relação das empresas para com o meio social e ambiental. O uso da mesma ajudará a analisar, mensurar, planejar e controlar as questões de natureza social e ambiental nas empresas e, através de uma gestão ambiental efetiva, fará frente a outros desafios, como atender às exigências da legislação, assim como, também, tornar a empresa mais atraente e competitiva, investindo em elementos socioambientais para o equilíbrio da sua atuação no ambiente no qual está inserida.

Considerando as diversas áreas que podem ser abordadas em relação à Contabilidade, faz-se necessário abranger a atitude e a postura de uma empresa em motivação às responsabilidades sociais e ambientais produzidas por ela. A empresa deve demonstrar seu interesse em relação aos problemas enfrentados e encontrados no mundo, tirando a responsabilidade de resolvê-los do governo e também abrindo mão de parte de suas riquezas e realizando atividades que poderão fazer a diferença no mercado mundial.

Ao pesquisar sobre Balanço Social, pode-se mencionar que mesmo não sendo o ponto principal e relevante de sua criação a abordagem dos lucros, o mesmo pode criar um equilíbrio entre as partes, estabelecendo a preocupação com o social e os interesses próprios de cada entidade. O Balanço Social por sua vez, talvez seja uma das demonstrações mais significativas da contabilidade social. Diante de tantas informações, é visto que muitas entidades mesmo desenvolvendo questões sociais, não demonstram através de publicações a sua relação para com o público interno e externo, deixando de usar esse instrumento importantíssimo para o seu crescimento, devido a não obrigatoriedade do mesmo. Mesmo sendo adotado por algumas empresas, existem discussões em torno da veracidade dos fatos abordados, levando em consideração a postura ética empresarial.

Cabe a empresa evidenciar que se vive em um processo de mudança constante. Se adaptar ao meio acaba sendo uma questão de sobrevivência. Empresas que querem se manter no mercado competitivo, sempre se encontram dispostas as novas tendências. Fazer sua campanha social e ambiental não se resume a simples responsabilidade e consciência empresariais, mas também parte do sucesso e da credibilidade a ser conquistada por ela, evitando o risco de serem questionadas, processadas e cobradas pelos seus atos.

Os custos e os indicadores a serem adotados no Balanço Social ainda são mantidos como argumentos para a não utilização e implantação deste demonstrativo contábil pela empresa. Os públicos internos e externos estão se tornando exigentes em relação às questões sociais e ambientais, levando a empresa aos poucos a adotarem e levarem em consideração esse tipo de consciência.

Por fim, entendendo que as investigações aqui consideradas não esgotam o assunto, sugerimos, para novos estudos, a replicação desta pesquisa em outras entidades do segmento da indústria e serviços, a fim de estimular novas discussões e reflexões sobre a pertinência da abordagem de temas relacionados às questões socioambientais e à Responsabilidade Social Corporativa em diferentes componentes curriculares da matriz curricular dos Bacharelados em Ciências Contábeis. Isso porque, educar num cenário onde a diversidade se faz cada vez mais presente, é um desafio para se superar a postura individual em favor da coletividade, que a educação superior se torne no fio condutor para múltiplas atividades e saberes.

REFERÊNCIAS

ASHLEY, Patrícia Almeida; et al. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. ed. São Paulo : Saraiva, 2010 .

ALBUQUERQUE, José de Lima. **Gestão Ambiental e Responsabilidade Social**. São Paulo: Atlas, 2009.

AMBIENTE GESTÃO. **Técnicas e procedimentos para serem seguidas pela Empresa**. [S.l], [200?]. Disponível em: <http://ambientes.ambientebrasil.com.br/gestao/passivo_ambiental/tecnicas_e_procedimentos_para_serem_seguidas_pela_empresa.html>. Acesso em: 11 jun. 2013. e Acesso em: 17 nov 2013

ANDRADE, Rui Otávio Bernades de; TACHIZAWA, Takeshy; CARVALHO, Ana Barreiros de. **Gestão Ambiental – Enfoque Estratégico Aplicado ao Desenvolvimento Sustentável**. 2. ed . São Paulo. Makron Books: 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. **NBR ISO 26000**. Diretrizes sobre responsabilidade social. Rio de Janeiro, ABNT, 2010. Disponível em: [http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/\[field_generico_imagens-filefield-description\]_65.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/[field_generico_imagens-filefield-description]_65.pdf). Acesso em: 21 mai. 2013

ARAUJO, Francisco José. Auditando o balanço social. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, (DF), Ano XXXII, n 140, p.83-89, mar. abr; 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. **NBR ISO 26000**. Diretrizes sobre responsabilidade social. Rio de Janeiro, ABNT, 2010. Disponível em: [http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/\[field_generico_imagens-filefield-description\]_65.pdf](http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/[field_generico_imagens-filefield-description]_65.pdf). Acesso em: 21 jan. 2014

BRASIL. Lei 11.638, de 28 de Dezembro de 2007. **Legislação**. Brasília, (DF), 2007. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11638.htm >. Acesso em: 22 jun. 2013.

_____. Lei 3.116, de 14 de Maio de 1997. **Legislação**. Brasília (DF), 1997. Disponível em:< http://www.balancosocial.org.br/media/PL_3116-97.doc>. Acesso em: 22 jun. 2013.

_____. Lei 6.938, de 31 de Agosto de 1981. **Da política nacional do meio ambiente**. Brasília, DF: Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6938compilada.htm>. Acesso em: 22 jun. 2013.

_____. **Resolução**. Conama nº 001 de 23 de janeiro de 1986. Brasília (DF), [200-?]. Disponível em:<<http://www.mma.gov.br/port/conama/res/res86/res0186.html>>. Acesso em 31 mai. 2013

BUARQUE, C. **Trabalho apresentado na Conferência Mundial de Educação Superior +5**, UNESCO, 23-25 de jun. de 2003. Disponível em: <http://dominiopublico.gov.br/download/texto/ue000035.pdf>. Acesso em: 08. Jul. 2011.

BRASKEM S.A. **Demonstrações financeiras em 31 de dezembro de 2012 e de 2011 e relatório dos auditores independentes**. Disponível em :http://www.anefac.com.br/Uploads/Arquivos/DFS/Dfs_2013/Acima_de_5_bilhoes/Brasken/02.pdf . Acesso: 17 nov 2013

BEUREN, Ilse Maria. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e contabilidade**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2006

COELBA. Relatório de Sustentabilidade 2012. Disponível em: <<http://www.coelba.com.br/Sustentabilidade/Documents/relatorios/Relatorio%20Sustentabilidade%202012.pdf>>. Acesso em: 06 dez. 2013.

CAVALCANTE, Carmem Haab Lutte. Divulgação e transparência de informações ambientais. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Conselho Federal de Contabilidade. Brasília, (DF), ANO XXXI, n.159, p.59-73, maio. jun; 2006.

CARVALHO, Gardênia Maria Braga. **Contabilidade Ambiental Teoria e Prática**. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2009.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. Resolução nº 1003, de 19 de agosto de 2004. Aprova a NBC T 15 Informações de Natureza Social e Ambiental. **Legislação**, Brasília, (DF), 2004. Disponível em:< <http://www.cfc.org.br/>>. Acesso em: 21 abr. 2013.

DIAS, Reinaldo. **Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Responsabilidade Social: fundamentos e razões**. São Paulo: Atlas, 2012.

DONAIRE, Denis. **Gestão ambiental na empresa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

FIPECAFI. **Manual de contabilidade das sociedades por ações: aplicável às demais sociedades**. Coordenação Sérgio de Iudícibus. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE CONTADORES. NPA 11. **Normas e Procedimentos de Auditoria – Balanço e Ecologia**. São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.ibracon.com.br/publicacoes/resultado.asp?identificador=223>>. Acesso em: 21 jun. 2103.

INSTITUTO ETHOS. Meio Ambiente. Instituto Ethos. Disponível em: < <http://www3.ethos.org.br/>>. Acesso em: 06 dez. 2013.

_____. Valores, Transparência e Governança. Instituto Ethos. Disponível em: < <http://www3.ethos.org.br/>>. Acesso em: 06 dez. 2013

IUDÍCIBUS, Sérgio de. **Teoria da contabilidade**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

IUDÍCIBUS, S.;MARION,J.C;FARIA,A.C. **Introdução à teoria da contabilidade**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

JUNIOR, Sebastião Bergamini. Avaliação Contábil do Risco Ambiental. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 14, p. 301-328, Dez. 2000.

KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. Contabilidade Ambiental como sistema de informações. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, (DF), ANO XXXI, n. 133, p.69-82, jan. fev; 2002.

_____. **Contabilidade Ambiental** – relatório para um futuro sustentável, responsável e transparente. GestioPolis, Bogotá-COL, mar. 2005. Disponível em: <<http://www.gestiopolis.com/Canais4/fin/relatorio.htm>>. Acesso em: 7 jul. 2011.

_____. **A contabilidade como instrumento de gestão ambiental**. Net, Brasil, out. 2004. Disponível em:<<http://www.gestiopolis.com/recursos3/docs/fin/contgesamb.htm>>. Acesso em: 31 mai. 2013.

KROETZ, Cesar Eduardo Stevens. **Balço Social**. São Paulo: Atlas, 2000.

__. **Contabilidade Social**. Rio Grande do Sul, 1999 Disponível em:< <http://intranet.ms.sebrae.com.br/stored/696090185.pdf>>. Acesso: 31 mai. 2013.

MARTINS, C.M.F.; BERNADO, D.C.R.; MADEIRA, J.G. Origem e evolução do balanço social no Brasil. **Contabilidade Vista & Revista**. Belo Horizonte, 2002. Vol.13, n.1, p.105-116, abr.2002. Disponível:< <http://www.face.ufmg.br/revista/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/191>>. Acesso em: 31 mai. 2013.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEOPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, José Pedro Soares. **Responsabilidade Social Corporativa: como a postura responsável compartilhada pode gerar valor**. São Paulo: Komedi, 2008.

MARION, José Carlos. **Contabilidade Empresarial**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MADEIRA, G.J; MARTINS, C.M. F; BERNADO, D.C.R. Origem e evolução do balanço social no Brasil. **Contabilidade Vista & Revista**. Belo Horizonte, v.13, n.1, p.105 -116, abr. 2002.

MINISTÉRIO do Meio Ambiente. **Declaração do Rio sobre o meio ambiente e desenvolvimento**. Brasília (DF), [200-?]. Disponível em:<<http://www.mma.gov.br/sitio/index.php?ido=conteudo.monta&idEstrutura=18&idConteudo=576>>. Acesso em: 31 mai. 2103.

__. **A carta da Terra**. Brasília (DF), [200-?]. Disponível em:<http://www.mma.gov.br/estruturas/agenda21/_arquivos/carta_terra.pdf>. Acesso em: 31 mai. 2013.

MORAES, Maria Cristina Pavan de; et al. Evolução histórica dos estudos sobre a ética. In. **Ética, responsabilidade social e governança corporativa**. Cândido Ferreira da Silva Filho; Gideon Carvalho de Benedict; José Francisco Calil (Orgs). São Paulo: Editora Alínea, 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia da pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2004.

MAGALHÃES, Luiz Marconi Fortes. Educação ambiental e sociedades sustentáveis: um saber-fazer para as pessoas viventes no mundo contemporâneo. **Revista da FAEBA**. Universidade do Estado da Bahia, Departamento de Educação I, Salvador, vol. 16, nº 28, jul/dez 2007.

MARQUES, Vânia de Loudes;ALLEDI FILHO, Cid. **Responsabilidade Social** : conceitos e práticas. São Paulo : Atlas, 2012.

NATURA. Relatório Natura 2012. Disponível em: <http://natura.infoinvest.com.br/ptb/4264/RelatorioAnual_2012_CompletoGRI_Port.pdf>. Acesso em: 06 dez. 2013.

NEGRA, C. A. S.; TEIXEIRA, F. S.; CARMO, R. F. O Balanço Social na gestão das instituições de ensino superior. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, (DF), ANO XXXI, n.138, p.69-87, nov. dez; 2002.

NEGRA; E.M.S;SILVA,E.P.COSTA. Análise de aderência dos currículos de graduação em Ciências Contábeis a distância no Estado de Minas Gerais. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, (DF), ANO XLI, n.192, p. 33-45, 2012.

PALÁCIOS, MP. **O que é desenvolvimento sustentável?** Net, Brasil, 2008. Disponível em: <<http://www.rumosustentavel.com.br/o-que-e-desenvolvimento-sustentavel/>>. Acesso em: 21 abr. 2013.

PEROTTONI, Marco Antonio. Balanço Social: responsabilidade, padronização e obrigatoriedade. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, (DF), ANO XXXI, n.134, p.51-59, mar. abr; 2002.

PINTO, Anacleto La urino; RIBEIRO, Maísa de Souza. O Balanço Social como instrumento de evidenciação de responsabilidade social: um estudo no estado de Santa Catarina. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, (DF), ANO XXXIV, n.154, p. 37-49, jul. ago; 2005.

PEREIRA, A.C; DA SILVA, G. Z; CARBONARI, M. E. E. **Sustentabilidade, responsabilidade social e meio ambiente**. São Paulo: Saraiva, 2011.

RIBEIRO, Maísa de Sousa. **Contabilidade Ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. **Contabilidade Ambiental**. São Paulo: Saraiva, 2010.

SILVA, Jardel Messias; GOMES, Thaís Reis . **APLICABILIDADE DA RESPONSABILIDADE SOCIAL NA CONTABILIDADE: análise** documental das demonstrações contábeis de grandes empresas. Lauro de Freitas, 2013. Análise Documental, Universidade do Estado da Bahia.

SANTOS, A.R. P et al. **Gestão Socioambiental**. Contabilidade Ambiental: Uma contribuição da Ciência Contábil a Sustentabilidade da Gestão Ambiental. Brasil, [200-?]. Disponível em: <http://www.ead.fea.usp.br/semead/9semead/resultado_semead/trabalhosPDF/47.pdf>. Acesso: 31 mai. 2013.

SANTANDER. Relatório Anual 2012. Disponível em: <<http://sustentabilidade.santander.com.br/oqueesustentabilidade/default.aspx>>. Acesso em: 06 dez. 2013.

SANTANA, C.M . **Por uma outra contabilidade: A responsabilidade social das empresas e as Teorias do Patrimônio Líquido**. Universidade de Brasília. C.M. São Paulo, 2006. Disponível em:< <http://www.congressousp.fipecafi.org/artigos62006/450.pdf>>. Acesso em: 31 mai. 2013.

SÁ, Antônio Lopes de. **Teoria da Contabilidade**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

SANTOS-CORRÊA, S.R. DOS; et al. A contabilidade Ambiental como garantia de responsabilidade ambiental : o caso do passivo ambiental. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, (DF), ANO XLII, n.200, p. 37-49, 2013.

SIQUEIRA, José Ricardo Maia de. Balanço Social: Evidenciação da Responsabilidade Social. In: FERREIRA, A.C.S; SIQUEIRA, J.R.M; GOMES, M.Z. **Contabilidade Ambiental e Relatórios Sociais**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

SUKHDEV, Pavan. **Coporação 2020: Como transformar as empresas para o mundo de amanhã**. São Paulo: Ed. Abril, 2013.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2003.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio. **Balanço social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações**. 4. reimpressão. São Paulo: Atlas, 2008.

____. Balanço social: balanço da transparência corporativa e da concentração social. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, (DF), Ano XXXI, n.135, p.56-73, maio. jun; 2002.

____. **Balanço Social**: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

TINOCO, João Eduardo Prudêncio; KRAEMER, Maria Elisabeth Pereira. **Contabilidade e Gestão Ambiental**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

____. **Contabilidade e Gestão ambiental**. São Paulo: Atlas, 2004.

URBAN, Teresa. **Missão (quase) impossível: aventuras e desventuras do movimento ambientalista no Brasil**. São Paulo: Petrópolis, 2001.

VASCONCELOS, Yumara Lúcia. Melhorando a qualidade da informação no Balanço Social. **Revista Brasileira de Contabilidade**. Conselho Federal de Contabilidade, Brasília, (DF), Ano XXX, n.132, p.83-95, nov. dez; 2001.

VELLANI, Cassio Luiz. **Contabilidade e responsabilidade social: integrando desempenho econômico, social e ecológico**. São Paulo: Atlas, 2011.

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

Rafael Augusto Correia Santos
rafael.augustocorreia@yahoo.com.br

Graduando em Administração pela Universidade do Estado da Bahia.

Sylvia Maria Torres Bezerril
sylbezerril@hotmail.com

Graduada em Psicologia Bacharelado Licenciatura e Formação Em pela Universidade Federal da Bahia (1986). Especialista em Psicologia do Ensino e da Aprendizagem pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (1998). Mestre em Teoria Psicanalítica pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2001). Doutora em Psicologia da Comunicação, Interação Social e Desenvolvimento Humano. Professor assistente da Universidade do Estado da Bahia, atuando principalmente na docência na área de psicologia organizacional e psicologia da personalidade e em pesquisa nos seguintes temas: desenvolvimento adulto, ciclo vital, estratégias de enfrentamento (coping), resiliência e migração.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu
- CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Recebido em 09/setembro/2015

Aprovado em 29/setembro/2016

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*

IMPACTOS DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO E/OU APERFEIÇOAMENTOS NO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DE SERVIDORES DE UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA DO ESTADO DA BAHIA

RESUMO

Este artigo teve por objetivo compreender como os cursos de capacitação e/ou aperfeiçoamento podem influenciar na motivação do seu usuário verificando os seus efeitos e impactos no seu desempenho/produtividade e no seu estado de motivação. A motivação e as ferramentas que as organizações podem e/ou devem utilizar para conseguir ter pessoas empenhadas e comprometidas em suas atividades profissionais, continuam sendo temas que preocupam os gestores. Este estudo teve como objetivo verificar os efeitos e impactos destes tipos de cursos-oferecidos no período de 2011 a 2016 à funcionários de um determinado setor de uma instituição pública do Governo do Estado da Bahia - sobre o desempenho/produtividade e estado de motivação dos seus usuários. O trabalho passa pelos princípios básicos da administração pública e o que rege a função deste servidor; pela motivação como tema da psicologia organizacional e especificamente dentro das instituições públicas; teorias da motivação; e a capacitação como ferramenta motivacional nas instituições públicas. Trata-se de um estudo de natureza descritiva, com o uso de pesquisa bibliográfica e de campo, utilizando como instrumento de coleta de dados a entrevista e questionário-entrevista. Os resultados indicam que para além da formação técnica profissional, os referidos cursos foram associados pelos entrevistados a fatores motivacionais importantes.

Palavras-chave:

Motivação. Instituição Pública. Capacitação.

1. INTRODUÇÃO

A motivação tem grande importância e influência dentro da compreensão e análise do comportamento humano no trabalho e, devido a sua complexidade, têm-se ampliado seu estudo no contexto das organizações. A consciência sobre a sua influência na produtividade de seus funcionários, leva os gestores de organizações, principalmente as privadas de grande porte, a preocupar-se com o tema e a buscar realizar ações ou programas que incentivem a motivação de seus empregados, como por exemplo: iniciativas de integração, eventos e palestras motivacionais, benefícios extras e criação de canais de comunicação que aproximem a empresa do funcionário. Já nas instituições públicas, ao mesmo tempo que são comuns queixas sobre a morosidade, sobre a falta de boa vontade e compromisso de servidores públicos em geral – fatores estes que podem ser resultado da falta de motivação – esta preocupação parece não estar tão presente. Entretanto uma prática comum nas instituições públicas é a oferta de cursos de capacitação e aperfeiçoamento (APPUGLIESE, 2010), que mesmo sendo oferecidos aos funcionários sem fazer parte de programas de incentivo, podem influenciar positivamente na motivação dos mesmos.

A partir do interesse em identificar e avaliar os efeitos das ações promovidas pela instituição pública que se pretende estudar, na motivação de seus funcionários, verificamos através de entrevistas prévias que as únicas ações realizadas estão relacionadas à programas de capacitação e aperfeiçoamento. Diante disso perguntamos: como a capacitação e/ou aperfeiçoamento podem ser ferramentas eficientes na promoção de motivação de servidores públicos? Que pensam os gestores e os funcionários sobre a função da capacitação e sobre seus efeitos? De que forma os funcionários capacitados e/ou aperfeiçoados melhoram seus níveis de motivação e de produtividade?

A fim de responder a essa questão de investigação, o trabalho tem por objetivo geral compreender como os cursos de capacitação e/ou aperfeiçoamento podem influenciar na motivação do seu usuário verificando os seus efeitos e impactos no seu desempenho/produtividade e no seu estado de motivação. E tendo como objetivos específicos: a) fazer um levantamento das ações voltadas para capacitação, promovidas entre o ano de 2011 e 2016 na instituição pública em questão; b) identificar a visão do gestor quanto à função destas ações e aos seus efeitos no desempenho/produtividade e no estado de motivação dos seus funcionários; c) identificar a visão do funcionário quanto à função destas ações e aos seus efeitos no seu desempenho/produtividade e no seu estado de motivação.

Sabemos que na administração pública os serviços prestados, na maioria das vezes, não representam retorno financeiro, mas sim o bem estar da sociedade. A qualidade destes serviços é de fundamental importância para a estabilidade do poder público e sua afinidade com a população e por isso é fundamental que os servidores públicos que representam a ligação entre população e Estado, estejam motivados e comprometidos com suas funções.

Neste sentido, consideramos relevante desenvolver um trabalho cujo tema é a gestão da motivação pois ele se justifica pela necessidade de se descobrir o efeito dos fatores motivacionais na eficácia das funções do servidor público, já que esse é representante do Estado e a população depende amplamente deste servidor para ter acesso aos serviços prestados pelo Estado.

2. A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública pode ser conceituada como a união das estruturas do estado para proporcionar a população o atendimento de suas necessidades, atribuindo funções de gestão junto à máquina estatal e também sendo área do conhecimento científico-social.

Tem-se na Constituição Federal brasileira, em seu título III, capítulo VII, disposições a respeito da administração pública, logo em seu caput tem-se elencado os princípios básicos a que esta deve respeito, são os princípios: da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência além de outros princípios de grande importância que são especificados no artigo 37. Em Vieira et al. (2011) estes princípios são apresentados da seguinte forma: a) **Legalidade:** declara que durante toda a execução de suas atividades, o Administrador Público deverá estar submisso a lei que rege suas funções; b) **Moralidade:** dever do servidor de conhecer as barreiras do lícito e do ilícito e seus efeitos e consequências; c) **Impessoalidade:** considera-se o princípio clássico da finalidade, o objetivo do ato, de forma impessoal: o interesse público; d) **Publicidade:** conceder amplo conhecimento público da atuação administrativa; e) **Eficiência:** sendo o mais novo entre os princípios, este diz que para a atuação direta e indireta na Administração Pública e a seus agentes, durante persecução do bem comum, não será apenas necessário só o cumprimento dos princípios ético (legalidade e moralidade), mas também o cumprimento com competência, presteza, perfeição e rendimento funcional.

Apesar dos princípios básicos da Administração pública, que tem como função qualificar o funcionalismo, os órgãos públicos sofrem com uma série de problemas que afetam diretamente na qualidade produtiva e dificultam o alcance do bem comum para a população. Em Vieira et al. (2011, p. 7) são descritos alguns destes problemas e suas consequências:

A grande maioria das entidades públicas brasileiras enfrenta problemas crônicos em termos estruturais e conjunturais, o que leva a um clima organizacional de desmotivação, insatisfação, desânimo. Podem-se citar alguns desses problemas, tais como: a) Incapacidade financeira da entidade estatal para a realização de novos investimentos urgentes e inadiáveis; b) Falta de efetividade organizacional, gerencial e estratégica da entidade estatal, em razão, entre outros aspectos, da interferência política, da descontinuidade na sua administração, e da fragilidade do poder institucional vinculado ao clientelismo e corporativismo; c) Vácuos tecnológicos e ameaça de sucateamento das instalações, em razão das baixas taxas de investimento líquido verificadas.

Assim como nas instituições privadas, a motivação nas instituições públicas deve ser usada como ferramenta para o desenvolvimento e eficácia da organização. Mas a partir de um sistema público que sofre de problemas crônicos de estrutura e gestão, é difícil encontrar casos de instituições do governo com bons exemplos de ações motivacionais que tragam resultados efetivos para empresa e melhora na qualidade de trabalho do servidor.

Na execução de suas funções, servidores públicos concursados e aqueles que estão ocupando cargos comissionados, não necessariamente possuem a qualificação necessária para executar os cargos para os quais estes foram designados e muitas vezes apenas preenchem o requisito mínimo de “escolaridade exigida para o cargo”. Tratando-se de servidores concursados, a preparação inicialmente feita para aprovação no concurso público difere do que será encontrado na execução profissional em loco. A situação pode ser ainda mais precária ao tratarmos de detentores de cargo de comissão, já que estes cargos são nomeados a partir do livre arbítrio do gestor e independentemente da qualificação profissional apresentada (SANTOS; VICENTIN, 2012).

Para a gestão e eficiência dentro das instituições públicas a falta de uma formação científica e técnica pode afetar o desempenho setorial no desenvolvimento de rotinas de serviço. Santos e Vicentin (2012, p. 1) dizem que:

Essa falta de qualificação específica faz com que muitas vezes o profissional não tenha a visão sistêmica necessária para exercer seu papel, já que não tem consciência de que faz parte de um todo muito maior que suas próprias funções setoriais, e que o seu desempenho individual acaba sendo, interligado com o desempenho dos outros funcionários e setores como um todo.

O servidor público deve conhecer a instituição a qual este faz parte, sabendo desenvolver seu trabalho individualmente ou em equipe de forma profissional, com técnica, competência e utilizando de boa comunicação e relacionamento interpessoal, para que desta forma a gestão pública e a aplicabilidade de seus serviços ao cidadão estejam sendo continuamente aprimoradas.

Santos e Vicentin (2012, p. 2) acreditam que:

Como forma de minimizar os prejuízos causados pela falta de qualificação científica ou técnica, acredita-se, que para um melhor desempenho é necessário a capacitação e qualificação desses profissionais, através de aperfeiçoamento ou desenvolvimento profissional ou mesmo treinamento, planejados a partir de uma necessidade interna e não apenas em decorrência de fatores externos.

3. A MOTIVAÇÃO NO TRABALHO

Motivação é uma expressão advinda do latim *motivos*, *movere*, que traduzindo, significa “mover” e pode ser interpretado como aquilo que pode ser movido a partir de um alinhamento orientado, necessitando de razão para que isto aconteça, sejam estes benefícios ou busca por resultados (Maximiliano apud Pedroso et al., 2012).

Várias áreas influenciam o comportamento organizacional, portanto é necessário levar em conta ao mesmo tempo, aspectos econômicos, psicológicos e sociais. O estudo do comportamento organizacional tem como função tentar analisar todos esses aspectos e dirimir as distâncias entre eles, podendo assim identificá-los e tentar saná-los para refletir diretamente na produtividade da empresa.

Para os profissionais da psicologia, uma justificativa para as múltiplas diferenças de comportamento encontradas em cada indivíduo está diretamente ligada a um processo denominado de motivação.

A motivação, apesar de ser um processo psicológico básico, por não ser possível fazer a observação direta deste fenômeno, lhe é imputada certa complexidade já que pode ser considerada como uma das causas para explicar o porquê de cada pessoa possuir parâmetros próprios para dedicar-se ou sentir-se desafiada por determinados assuntos, enquanto outras não possuem o menor interesse ou empenho em relação a estes mesmos assuntos, (GONDIM e SILVA, 2004).

Contextualizando historicamente, com o início da preocupação humana nas organizações, deu-se início ao estudo da motivação e o aparecimento de teorias sobre o assunto. A Teoria da Hierarquia das Necessidades, do pesquisador e psicólogo Abraham Maslow, foi uma das primeiras teorias sobre o tema e até hoje é uma das mais relevantes, mesmo que atualmente tenha sua validade questionada por ser feita com base em argumentos restritos de pesquisas empíricas (BERGAMINI, 1997).

A teoria de Maslow não diz respeito a uma teoria de trabalho, mesmo com sua preocupação com o indivíduo dentro da empresa, mas sim na condição das organizações, de gerência e os retornos que estas possam proporcionar até levar o indivíduo a sua auto realização (HESKETH; COSTA, 1980).

Em sua teoria Maslow defende que o ser humano possui dentro de si cinco categorias hierárquicas de necessidades e para que estas pudessem ser vencidas e progredidas. A primeira delas seria a necessidade de satisfação fisiológica, sendo a necessidade humana mais básica e o que a torna essencial para a sobrevivência; a segunda refere-se as necessidades com segurança, tanto física como emocional. A terceira necessidade é a social, ou seja, a de ser aceito e fazer parte de um grupo; a quarta é a estima, que são as necessidades internas como respeito próprio e autonomia, e externas como atenção e reconhecimento dos outros indivíduos; a quinta e última necessidade na hierarquia descrita por Maslow é a auto realização, que contempla ser tudo aquilo que se almeja, desenvolvimento e estabelecimento de potencial próprio (GONDIM e SILVA, 2004).

Conforme Frederick Herzberg, outro importante teórico sobre o tema motivação, existem dois fatores que explicam o comportamento das pessoas no trabalho: os higiênicos e os motivacionais.

Fatores higiênicos são aqueles necessários para evitar que o funcionário fique insatisfeito, referem-se às condições físicas do ambiente, ou seja, que rodeiam a pessoa enquanto trabalha, são extrínsecos a ela como: salário, benefícios sociais, políticas da organização, clima organizacional, oportunidades de crescimento.

Os fatores motivacionais são aqueles que podem levar a satisfação e estão ligados à essência do cargo, como: delegação de responsabilidade; liberdade de decidir como executar o trabalho; promoção; uso pleno das habilidades pessoais; ampliação ou enriquecimento do cargo.

Segundo Hezberg (1997 apud FRAGA, 2011, p. 8):

Os fatores envolvidos na produção da satisfação (e motivação) no trabalho são separados e distintos dos fatores que levam à insatisfação no trabalho. Já que é necessário considerar fatores separados, dependendo do fato de estarmos examinando a satisfação ou insatisfação no trabalho, segue-se que esses dois sentimentos não são antagônicos. O oposto de satisfação no trabalho não é insatisfação no trabalho, mas sim a ausência de satisfação; e, da mesma forma, o oposto de insatisfação no trabalho não é satisfação no trabalho, mas sim ausência de satisfação.

A satisfação no trabalho pode ser reduzida ao quanto às pessoas gostam ou desgostam do seu trabalho (SPECTOR, 2006). Satisfação e motivação são conceitos que estão fortemente relacionados entre si, mas que devem ser diferenciados, pois possuem distintas especificidades (GONDIM e SILVA, 2004). Para esses autores, satisfação e motivação estão ligados de forma que o contentamento proveniente das relações interpessoais com a função executada e apesar de satisfação não ser a única variável do comportamento, reflete fortemente em como os funcionários vão sentir em relação ao trabalho que desempenham, pois, estar satisfeito é o principal fator de desempenho de funcionários nas organizações (SPECTOR).

4. MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS: CAPACITAÇÃO COMO FERRAMENTA MOTIVACIONAL

Dentro das organizações governamentais, devido a questões específicas do funcionalismo público, existe uma desproporção muito grande entre o aumento das demandas e as estruturas de pessoal existentes, que por sua parte depende do processo de recrutamento, seleção e manutenção de empregados, que são todos previstos por lei, além de questões políticas. Como as condições previstas por lei são, pelo menos em um período curto de tempo, praticamente imutáveis, a motivação e capacitação desses servidores devem ser consideradas como alternativas para a melhora das instituições e dos serviços oferecidos por elas.

A Constituição Federal de 1988 através do Art. 41 afirma que, “são estáveis, após três anos de efetivo exercício, os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público”.

Apesar de não ser uma garantia de estabilidade empregatícia total e absoluta, diferentemente do setor privado, o funcionário não está submetido a livrevontade e conveniência de seu superior para demiti-lo, necessitando assim que, para o cumprimento pleno e efetivo de suas funções, estes servidores estejam rigorosamente alinhados com os princípios básicos da administração pública, o que nem sempre ocorre, levando assim a possibilidade de que esta garantia de estabilidade seja fator que influencie negativamente na motivação e na qualidade do serviço desempenhado por estes funcionários. Luís Carlos Bresser Pereira em seu estudo a respeito da transição da Administração Pública Burocrática para a Gerencial (PEREIRA, 1996, p. 9) diz que:

A partir dessa perspectiva, decidiram, através da instauração de um Regime Jurídico Único para todos os servidores públicos civis da administração pública direta e das autarquias e fundações, tratar de forma igual faxineiros e professores, agentes de limpeza e médicos, agentes de portaria e administradores da cultura, policiais e assistentes sociais; através de uma estabilidade rígida, ignorar que este instituto fora criado para defender o Estado, não os seus funcionários; através de um sistema de concurso público ainda mais rígido, inviabilizar que uma parte das novas vagas fossem abertas para funcionários já existentes. Através da extensão a toda a administração pública das novas regras, eliminar toda a autonomia das autarquias e fundações públicas.

A estabilidade empregatícia pode ser fator de grande motivação a candidatos de concursos públicos que almejam um cargo, mas para os que já são efetivos, pode gerar efeito inverso caso este servidor não seja constantemente estimulado a desenvolver suas atividades.

Temos também como outros fatores que influenciam na motivação dos funcionários públicos e que são dificuldades recorrentes: falta de investimentos financeiros, de estrutura e de ferramentas de trabalho, além de descontinuidade na gestão e salários nem sempre atrativos. Fatores que necessitam de uma contraposição vinda dos gestores para que possam ser atingidos bons níveis de produtividade e qualidade nas organizações.

Em Vieira et al. (2011) concluiu-se que apesar das dificuldades e singularidades da gestão pública e apesar de muitos desacreditarem que o servidor público possa motivar-se intrinsecamente diante de um cenário nacional onde muitas vezes este não possui o mínimo necessário para realizar seu trabalho, é possível sim motivar este servidor, pois apesar da importância dos fatores higiênicos citados por Herzberg, ou seja, fatores externos, a motivação vai além de salários e recompensas, ela está intimamente ligada às emoções e aos valores de cada um, os quais podem ser trabalhados e desenvolvidos através de alternativas criadas nas organizações.

Uma das alternativas dentro do funcionalismo público para fortalecer o autoconhecimento e estimular o desenvolvimento pessoal é a utilização da capacitação dos servidores como ferramenta motivacional.

A partir da teoria das necessidades de Maslow, observamos que a auto realização está diretamente relacionada ao desenvolvimento individual, o que no âmbito laboral pode-se interpretar como a satisfação com a atividade desenvolvida proporcionando o crescimento interior. Para atingir tal nível dentro do ambiente de trabalho, supõe-se que este colaborador tenha adquirido aprendizagens e autoconhecimento durante sua carreira, onde podemos exemplificar a capacitação para o trabalho como forma de o aproximar de suas expectativas e objetivos (APPUGLIESE, 2010).

A capacitação feita através de um plano de treinamento bem elaborado para cada tipo de organização é capaz de determinar os rumos desta empresa de maneira sistêmica, qualificando e potencializando a capacidade dos funcionários de atingir e elevar metas.

Em seu trabalho, Appugliese (2010) concluiu que a capacitação do servidor público é investimento, pois permite que este almeje o aprimoramento nos processos de trabalho tanto individual quanto institucional, o que torna a capacitação um instrumento importante já que fortalece o pensamento crítico do papel da instituição à medida que possibilita fazer um dimensionamento se as atividades realizadas estão de acordo e satisfazem a finalidade social a que se propõe.

Em Scremin (2014, p.1) faz-se a descrição dos benefícios do investimento da organização na capacitação para o colaborador:

Quando o colaborador amplia sua visão, passa a conhecer o fundamento de seu trabalho, o que faz, para que faz e qual será o resultado final, quando esta pessoa sente que a organização valoriza seu trabalho, investe para que possa ampliar seu conhecimento, reconhece seu desenvolvimento, ele se sentirá parte da organização e estará motivado e empenhado em melhorar produtividade e divulgar de forma positiva a imagem desta organização.

A tentativa de modernização gradativa do serviço público no Brasil, exige que seu funcionalismo aprimore sua qualidade profissional de maneira contínua, surgindo assim, uma necessidade de aprendizagem permanente desses servidores para que possam ser atendidas as dinâmicas de trabalho.

O Decreto nº 5.707 de 23 de fevereiro de 2006 foi criado objetivando suprir a necessidade de aprimoramento e capacitação do servidor público, esse decreto possibilitou a criação de uma Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal e visa a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão através do desenvolvimento constante do servidor, ou seja, aprimorar as instituições através do aprimoramento individual.

5. METODOLOGIA

O estudo desenvolvido é de natureza descritiva, com o uso de pesquisa bibliográfica, documental e de campo. Trata-se de um estudo de caso de um determinado setor de uma Instituição pública do estado da Bahia cuja especificidade do trabalho – direcionado ao desenvolvimento de ações sociais em comunidades carentes – demanda dos funcionários um grande nível de motivação e compromisso ao exercer suas atividades profissionais.

O setor em questão faz parte de uma instituição do Estado da Bahia e administra 31 centros sociais, sendo 9 na capital e 22 no interior do Estado. Nesses espaços, as comunidades participam de ações socioeducativas e projetos de fortalecimento da cidadania e desenvolvimento social. São milhares de pessoas beneficiadas com ações contínuas na área de esporte, cultura, inclusão digital, capacitação e geração de renda, entre outras. A instituição tem como missão promover o desenvolvimento social e o acesso aos direitos sociais de pessoas em situação de risco e vulnerabilidade, na perspectiva de superação da pobreza.

A instituição lida com grandes dificuldades no que tange a recursos não só de investimento, sobretudo de custeio operacional, o que vem acarretando em vezes até a precariedade na oferta dos serviços. Entretanto, o setor em questão, coordena esses equipamentos que continuam sendo referenciados por essas comunidades que anseiam por uma crescente demanda de serviços e por sua revitalização, ainda acompanha e avalia em articulação com os demais organismos competentes, a implementação e a execução das políticas estaduais de desenvolvimento social e de combate à pobreza e destas com as demais políticas públicas.

A população alvo do estudo consiste no corpo de funcionários que se encontravam ativos no período da pesquisa. Totalizou-se 9 servidores, sendo estes compostos por 1 coordenador com função de gestor do setor, 6 técnicos administrativos e 2 estagiários.

A pesquisa de campo foi realizada durante o mês de abril de 2016 através de entrevista com o gestor do setor e aplicação, com os demais funcionários, de questionário-entrevista contendo perguntas fechadas e abertas sobre os seguintes temas: programas de capacitação e apoio da instituição à realização dos cursos oferecidos; importância dos cursos e interesse dos funcionários em realizá-los; aplicação dos conhecimentos aprendidos; impactos da capacitação para a instituição e para o servidor; efeitos no nível de motivação e de desenvolvimento das tarefas dos servidores.

Para a análise dos dados obtidos através das questões fechadas do questionário-entrevista, foi utilizada a análise estatística.

Por outro lado, para a análise das informações encontradas nas respostas às questões abertas, optamos pela análise de conteúdo através da qual se fez o levantamento das respostas dadas, agrupando-as em categorias de acordo com sua relação com os temas previamente estabelecidos: (a) importância dos cursos e valor atribuído a eles; b) aplicação dos seus conteúdos na realização de suas atividades profissionais; c) impactos ou efeitos dos cursos no desempenho e na motivação; d) nos objetivos da pesquisa e nas perguntas do questionário-entrevista, verificando e levando em conta a presença e incidência das mesmas.

Quanto à análise e interpretação dos dados obtidos através da entrevista realizada com o gestor do setor em questão, sobre os temas já mencionados, se decidiu apresentar e comentar todas as informações declaradas por ele, para em seguida, identificar e apontar as convergências e divergências em relação às respostas dadas pelos funcionários, ao questionário-entrevista.

6. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da análise das informações coletadas através de duas fontes -o gestor e os funcionários do setor - foram obtidos os resultados apresentados a seguir.

O ponto de vista do gestor, além de descrever as relações hierárquicas de como a motivação é tratada em um âmbito da secretaria como um todo, descreve também as suas percepções de como as ações de capacitação inferem no setor, no qual atua como gestor, e se estas ações são eficientes na promoção de fatores que possam levar a motivação.

A respeito de quem determina quais cursos deverão ser ofertados na instituição, o gestor informa que os tipos de curso oferecidos, e seus conteúdos, são definidos pela Secretaria de Administração do Estado (SAEB), em interlocução da Coordenação de Recursos Humanos (CRH) da mesma secretaria, considerando-se as demandas e funções específicas de cada secretaria.

Apesar deste direcionamento específico realizado pela CRH, o gestor declarou que não foi feito levantamento anterior, diretamente com ele, das demandas do setor para a programação dos cursos que deveriam ser ofertados, mas à medida que os cursos são oferecidos, são solicitadas sugestões de novos cursos que seriam de interesse dos funcionários da instituição.

O gestor, sendo também um participante dos cursos oferecidos, declara que estes são de muito boa qualidade, específicos e atendem de forma contundente as necessidades do setor, tanto pessoalmente quanto para os demais funcionários. Ao ser questionado sobre a realização de alguma forma de **feedback** após a participação de cursos por seus subordinados, a resposta foi negativa no que diz respeito a qualquer forma de controle avaliativo dentro do setor.

Sobre a sua percepção a respeito da influência dos cursos de capacitação no ambiente de trabalho, declarou que tais cursos influenciam positivamente, tanto do ponto de vista da formação do servidor quanto das relações interpessoais entre eles, pois inclusive, existem cursos voltados para área de relações dentro do ambiente de trabalho, para que o servidor conheça melhor os tramites deste ambiente e que possa desenvolver suas relações.

O gestor declarou que acredita na efetividade dos cursos de capacitação como ferramenta para promover a motivação dos funcionários do setor, pois, à medida que os servidores se sentem valorizados, se sentirão estimulados a desempenhar seu papel com maior e melhor capacidade profissional.

Como consideração final o gestor declara que é fundamental que a administração pública direcione esforços no sentido de ampliar o oferecimento de cursos e estimular a participação dos servidores na perspectiva de oferecer uma melhor formação profissional, observando as demandas inerentes a cada órgão, o que trará repercussão positiva a qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade.

Segundo o ponto de vista dos funcionários do setor em questão, os resultados apresentados a seguir foram obtidos através do questionário-entrevista e contém informações sobre as funções e impactos dos cursos de capacitação nos seus níveis de desempenho e motivação.

Participante	Sexo	Escolaridade	Tempo de serviço	Idade	Vínculo
Funcionário 01	Feminino	E. Superior	10 – 20 anos	> 50 anos	Cargo
Funcionário 02	Masculino	E. Médio	05 – 10 anos	> 50 anos	Cargo
Funcionário 03	Feminino	E. Médio	05 – 10 anos	> 50 anos	S. Efetivo
Funcionário 04	Masculino	Pós Graduado	05 – 10 anos	25 – 50 anos	Cargo
Funcionário 05	Masculino	E. Superior Inc.	< 05 anos	< 25 anos	Estagiário
Funcionário 06	Feminino	E. Superior Inc.	< 05 anos	< 25 anos	Estagiário
Funcionário 07	Masculino	Pós Graduado	05 – 10 anos	25 – 50 anos	Cargo
Funcionário 08	Feminino	E. Médio	10 – 20 anos	> 50 anos	S. Efetivo

Tabela 1 – Caracterização dos participantes

Fonte: Elaboração própria (2016)

Como se pode observar na tabela 1, entre os oito (8) entrevistados, quatro (4) eram homens e quatro (4) eram mulheres, existindo uma proporção igual entre homens e mulheres no setor. Sobre a idade dos funcionários, se utilizou três categorias para agrupá-los: pessoas abaixo de 25 anos, entre 25 e 50 anos e com mais de 50 anos. Constatamos que a maioria possui mais de 50 anos, constituindo um total de 04 funcionários; 02 deles têm menos de 25 anos e 02 têm entre 25 e 50 anos. Sobre o tempo de serviço no setor foram utilizadas três categorias: menos de 05 anos; entre 05 e 10 anos; e entre 10 e 20 anos. Constatou-se que dois dos funcionários estão no setor a menos de 05 anos, quatro estão no setor entre 05 e 10 anos e que dois dos funcionários estão no setor entre 10 e 20 anos. Constatando que a maioria dos servidores possui mais de 05 anos de atuação no setor em questão. Conhecer o vínculo empregatício dos funcionários é de relevante significância, pois indica questões como estabilidade empregatícia e benefícios trabalhistas destes servidores públicos. Foram encontrados no quadro empregatício do setor, três tipos de vínculos: servidores efetivos, cargos comissionado e estagiários de nível superior. Sendo 02 servidores efetivos, 04 servidores ocupando cargos comissionados e 02 estagiários de nível superior.

A segunda parte do questionário-entrevista é referente a informações sobre a participação em cursos e informações a respeito destes. A primeira pergunta sobre o assunto questionava sobre a participação do servidor em algum curso de capacitação/aproveitamento nos últimos cinco anos. O questionário seria interrompido nesta etapa caso a resposta fosse negativa. Dos funcionários respondentes, 06 funcionários responderam positivamente e portanto, prosseguiram respondendo as demais perguntas, enquanto 02 sinalizaram que nos últimos cinco anos não haviam participado de qualquer tipo de curso oferecido pela secretaria e encerraram o questionário, já que sem a participação nos cursos de capacitação não seria possível obter informações sobre a efetividade da capacitação na motivação.

É importante ressaltar que, dentre os dois funcionários que não participaram dos cursos de capacitação, um deles é estagiário e possui menos de um ano na instituição, o que serviu como justificativa para ainda não ter participado de qualquer curso. Já a segunda funcionária a não realizar cursos no período, era uma servidora efetiva com 30 anos de serviço público, que se autodeclarou indisposta e sem interesse de participar de qualquer forma de capacitação.

O primeiro critério estabelecido no questionário era referente à qualidade dos cursos ofertados onde houve uma avaliação geral de “muito bom” a respeito da qualidade dos cursos realizados. Foi uma unanimidade entre os respondentes, em seus comentários posteriores, que a qualidade de estrutura, dos profissionais que lecionam e dos materiais didáticos dos cursos são muito bons, não havendo críticas a respeito em nenhum caso, em concordância com o que foi descrito pelo gestor da instituição.

A segunda questão pedia para que fossem citados os cursos realizados nos últimos cinco anos, os quais são apresentados a seguir. Foram totalizados 17 cursos de capacitação diferentes, realizados pelos servidores entre o período de 2011 a 2016, onde torna-se necessário mencionar que apenas 04 modalidades destes cursos foram realizados por mais de um funcionário, o que é uma evidência de que, assim como foi descrito pelo gestor, existem critérios ligados ao perfil e a atividade desempenhada por cada servidor, para que este realize determinado curso, o que torna dispensável que várias pessoas dentro do setor, realizem a mesma capacitação.

Foram realizados em média por funcionário 03 cursos no período de 2011 a 2016, mas o que pode ser constatado é que enquanto alguns servidores realizaram apenas um curso, um dos funcionários chegou a realizar 08 cursos no mesmo período. É possível verificar ainda, que apesar de aparentemente haver uma relação direta com a realização de cursos e a escolaridade do servidor, já que o número de cursos realizados vai crescendo proporcionalmente com o nível de escolaridade do funcionário, o servidor com o maior número de cursos realizados é uma exceção pois possui ensino médio, como mostra a tabela 02.

Participante	Nº de cursos realizados	Escolaridade
Funcionário 02	1	Ensino Médio
Funcionário 05	1	Superior Incompleto
Funcionário 01	2	Ensino Superior
Funcionário 07	4	Pós Graduação
Funcionário 04	5	Pós Graduação
Funcionário 03	8	Ensino Médio

Tabela 2 – Relação: curso x escolaridade
Fonte: Elaboração própria (2016)

Ao serem questionados a respeito do alinhamento entre os cursos de capacitação realizados, com as necessidades para o desempenho de suas funções no trabalho, todos os funcionários declararam que sim, existe este alinhamento. Constatou-se certo consenso entre as respostas, quase todos, principalmente os que haviam realizados um número menor de cursos, afirmaram que a realização destes foi imprescindível para a execução de trabalhos específicos, os quais sem uma capacitação adequada não poderiam ser bem executados.

A respeito das razões que levaram estes servidores a realizarem tais cursos, foram encontradas três: necessidade de capacitação; exigência da instituição; e iniciativa pessoal como demonstrada na tabela 3.

Participante	Participou de cursos?	O que levou a realização	Os conhecimentos foram aplicados?	Sente necessidade de outros cursos
Funcionário 01	Sim	Necessidade de capacitação	Sim	Sim
Funcionário 02	Sim	Exigência da Instituição	Não	Não
Funcionário 03	Sim	Necessidade de capacitação e Iniciativa Pessoal	Sim	Não
Funcionário 04	Sim	Necessidade de capacitação e Iniciativa Pessoal	Sim	Sim
Funcionário 05	Não	Iniciativa pessoal	Sim	Não
Funcionário 06	Sim	-	-	-
Funcionário 07	Não	Iniciativa pessoal	Sim	Não
Funcionário 08	Feminino	-	-	-

Tabela 3 – Informações sobre a participação nos cursos
Fonte: Elaboração própria (2016)

A questão seguinte, sobre a aplicabilidade dos conhecimentos após a realização dos cursos, demonstrou que quase todos os servidores declararam que os conhecimentos foram efetivamente utilizados. Os funcionários que puderam aplicar aquilo que foi lecionado nos cursos, declararam que as informações passadas durante o treinamento são, ou pelo menos já foram em um período anterior, aplicadas quase que diariamente no âmbito funcional.

Todos os servidores responderam que houve benefícios após a realização de cursos de capacitação, benefícios muitas vezes indiretos, não ligados a recompensas, sendo eles: absorção de conhecimentos; aplicabilidade no serviço; valorização e diferenciação dos demais por deter o conhecimento específico sobre determinada função; melhor entendimento da dinâmica do serviço público; e melhora no ambiente de trabalho e das relações interpessoais. Até mesmo o servidor que não pôde aplicar os conhecimentos, reconheceu que apenas pela participação, foi possível perceber benefícios como o reconhecimento dos colegas de trabalho, por agora deter certo conhecimento específico e poder contribuir mais ainda neste ambiente quando fosse requisitado.

A última questão do questionário interpelava a respeito de algum tipo de curso ainda não oferecido pela secretaria, o qual este funcionário gostaria que fosse. Quatro funcionários alegaram não haver curso de interesse que ainda não fossem oferecidos, sendo que alguns almejam ainda poder realizar cursos já existentes em oportunidades futuras. Ao contrário, dois funcionários alegaram haver sim, cursos que beneficiaram e modernizariam suas rotinas de trabalho, mas que ainda não são disponíveis no acervo da secretaria.

A partir dos resultados analisados, levantamos evidências de que é possível obter respostas esclarecedoras sobre as questões-problemas que apoiam esta pesquisa: a capacitação e/ou aperfeiçoamento podem ser ferramentas eficientes na promoção de motivação de servidores públicos? Que pensam os gestores e os funcionários sobre a função da capacitação e sobre seus efeitos? Será que funcionários capacitados e/ou aperfeiçoados melhoram seus níveis de motivação e de produtividade?

Entre os resultados encontrados, alguns servidores relataram como benefício o reconhecimento do gestor e dos demais membros da organização a partir do momento em que se busca a capacitação e se obtêm técnicas e conhecimentos para aprimorar as atividades já existentes ou para implementar novas formas de trabalho. Este reconhecimento, além de atender a anseios sociais, também está suprimindo as necessidades de estima deste funcionário. A necessidade de atender seus anseios sociais está ligada de maneira indireta a realização de cursos de capacitação desde que tais cursos ajudem o entendimento do ambiente de trabalho e possam melhorar o relacionamento interpessoal no setor. Neste contexto se pode fazer uma relação com a Teoria de Maslow que classifica esta necessidade como importante fator de motivação. Neste sentido se pode dizer que, além de necessária pois é uma maneira encontrada para tentar diminuir a falta de qualificação científica ou técnica por meio de aperfeiçoamento, treinamento, desenvolvimento profissional, entre outros (SANTOS e VICENTIN, 2012), a capacitação pode ser uma ferramenta usada pela gestão para promover condições de satisfação de necessidades importantes dentro do processo motivacional no trabalho.

Gondim e Silva (2004), em seus estudos, demonstram que a motivação e desempenho se relacionam a partir de fatores de mediação no trabalho e que a identificação e a compreensão da influência mútua destes auxilia na obtenção de níveis condizentes de satisfação, qualidade e produtividade.

A partir da realização de cursos de capacitação, foram delegadas a estes servidores responsabilidades; a possibilidade de decidir como executar o trabalho; reconhecimento; uso pleno das habilidades pessoais; ampliação ou enriquecimento do cargo; ou seja, fatores motivacionais que segundo a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, podem levar a satisfação.

Scremin (2014) se refere aos benefícios que o trabalhador obtém a partir do momento que passa a conhecer seu trabalho e os fins deste, e como a ampliação do conhecimento através do investimento da organização influencia no empenho, na motivação e melhora a produtividade, o que corrobora a percepção dos funcionários pesquisados sobre os impactos dos cursos de capacitação/aperfeiçoamento realizados pelos servidores, o que nos permite observar que tais cursos proporcionam esta possibilidade de obtenção de conhecimentos a respeito da instituição e do trabalho exercido, dando subsídios para melhora da produtividade e da motivação.

Vieira et al. (2011) conclui seu trabalho desconstruindo a descrença na possibilidade de o servidor público motivar-se intrinsecamente, já que os fatores externos como salários e estruturas de trabalho costumam ser precários. Esta possibilidade ficou evidenciada nas respostas obtidas na presente pesquisa quando os entrevistados deixaram claro que a motivação vai além de salários e recompensas, podendo ser influenciada por instrumentos criados pela instituição, os quais demonstrem para este servidor que esta instituição se preocupa com ele e proporciona meios deste melhorar suas capacidades individuais e grupais.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao tratarmos de motivação em instituições públicas, encontramos um número reduzido de trabalhos acadêmicos a respeito, já que as instituições públicas de uma maneira geral não priorizam o desenvolvimento de programas com o foco na manutenção e promoção de motivação organizacional. Na instituição pública base deste estudo de caso, o único programa deste nicho, os cursos de capacitação/aperfeiçoamentos, não se configuram como um programa específico de promoção de motivação, mas quando este é bem executado, cumpre bem a função de promover um ambiente de satisfação para seus funcionários, o que pode

Este estudo buscou analisar a eficiência da capacitação em uma instituição pública, já que a capacitação de servidores públicos não representa para estes a busca por recompensas financeiras ou crescimento de carreira, já que muitas vezes, os engessados moldes do funcionalismo público, não permitem a estes servidores a ascensão através de seus próprios esforços e não os recompensam por buscar seu desenvolvimento profissional.

Os cursos de capacitação/aperfeiçoamento não só se mostraram uma ótima ferramenta para melhorar a execução técnica das funções no trabalho, tanto na opinião tanto dos servidores quanto do gestor, como também cumpriram seu papel secundário de promover um ambiente de satisfação, fazendo com que assim, seus participantes obtenham valorização e diferenciação por deter conhecimento específico sobre determinada função; melhor entendimento da dinâmica do serviço público; e melhora no ambiente de trabalho e das relações interpessoais.

O gestor acredita na efetividade dos cursos de capacitação como ferramenta de motivação e os servidores vivenciam e reconhecem os benefícios no bem-estar organizacional consequente da realização destes cursos,

podendo ser observado que tanto do nível de gestão quanto do funcional, existe um alinhamento em relação a esta modalidade de promoção da motivação organizacional.

É reconhecido que o estudo em questão não se aprofundou nos anseios dos servidores públicos estudados, nem nas modalidades de cursos de aperfeiçoamento/capacitação que possuíam maior eficácia quando trata-se de promover motivação. Mas o estudo demonstra-se relevante por levantar resultados sobre a única modalidade de promoção da motivação dos funcionários desta instituição pública, servindo como feedback para a avaliação da gestão local, que até então não havia sido realizado.

Portanto, concluímos que mesmo cumprindo o seu papel como uma ferramenta que além de desenvolver as capacidades técnicas, ajudar nas relações interpessoais e de conhecimento da instituição, os cursos de capacitação também são ferramentas que podem propiciar um ambiente organizacional mais saudável e equilibrado, o que influencia diretamente nos níveis de motivação dos servidores públicos.

Porém, levando-se em consideração que esta foi a única modalidade encontrada na instituição em relação à promoção de motivação organizacional, é recomendado que a instituição busque outras alternativas, muitas delas já utilizadas no setor privado, de forma que possam se adequar a realidade e as necessidades da instituição pública, fazendo com que esta instituição esteja continuamente alinhada com as necessidades e anseios do servidor público no ambiente organizacional, o que poderá trazer consequências benéficas na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

REFERÊNCIAS

APPUGLIESE, Marcilene Maria Enes. **Capacitação dos servidores visando a eficácia dos serviços públicos: um estudo de caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Campus Cubatão (IFSP)**, 2010. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/40407/000816836.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2015.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 1997.

BRASIL. Constituição (1988). **Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc19.htm>. Acesso em: 23 out. 2015.

BRASIL. **Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5707.htm>. Acesso em: 23 out. 2015.

FRAGA, Leandro Duarte. Motivação nas organizações. **Revista da Católica**, v. 3, n. 5, 2011.

GONDIM, Sonia Maria Guedes; SILVA, Narbal. Motivação no trabalho. In: ZANELLI, J.J.; BORGES-ANDRADE, J.E.; BASTOS, A.V.B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

HESKETH, José Luiz.; COSTA, Maria T. P. M. **Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho**. Revista de Administração de Empresas, v. 20, n. 3, p. 56-68, 1980.

PEDROSO, D. et al. Importância da Motivação dentro das Organizações. **Revista Ampla de Gestão Empresarial**, v. 1, n. 1, p. 60-76, 2012.

PEREIRA, Luís Carlos Bresser. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço Público**, v. 120, n. 1, p. 1-34, 1996.

SANTOS, Rebeca Mayer dos; VICENTIN, Reinaldo. Qualificação profissional técnico-científica dos servidores públicos: por um atendimento de excelência. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 17, n. 3369, set. 2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22624>>. Acesso em: 7 mai. 2016.

SCREMIN, M. **Investir em capacitação é um bom negócio para as organizações?** - Artigos de Recursos Humanos - Portal Educação, abr. 2014. Disponível em: <<http://www.portaleducacao.com.br/recursos-humanos/artigos/56474/investir-em-capitacao-e-um-bom-negocio-para-as-organizacoes>>. Acesso em: 23 out. 2015.

SPECTOR. Paul E. **Psicologia nas Organizações**. São Paulo: Saraiva, 2006.

VIEIRA, Carolina Belli. et al. **Motivação na Administração Pública:** considerações teóricas sobre a aplicabilidade dos pressupostos das teorias motivacionais na esfera pública. *ADMpg Gestão Estratégica*, v. 4, n. 1, 2011.

Graduado em Direito na Universidade Católica de Salvador. Pós-Graduado em Direito Civil e do Consumidor pelo Instituto de Excelência LTDA (JusPodivm) e em Direito Público pelo Maktub Empreendimentos Educacionais LTDA (Cejus). Advogado militante na área cível e consumerista.

A MANUTENÇÃO DO FORNECIMENTO DE ÁGUA PARA O CONSUMIDOR INADIMPLENTE COMO EFETIVAÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL A SAÚDE E PROTEÇÃO A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

RESUMO

A Constituição da República Federativa do Brasil, logo em seu primeiro artigo, estabeleceu como fundamento o princípio da proteção da dignidade da pessoa humana. Além disso, elencou uma série de direitos fundamentais, como a vida, a liberdade, a igualdade, a saúde, a moradia, ao lazer, dentre outros. Por meio do artigo 175, autorizou a concessão ou permissão do serviço público, na forma da lei. Assim, no Brasil, os fornecimentos de serviços públicos essenciais, como de água, luz e gás, são prestados por empresas privadas através de permissão ou concessão dos entes públicos, conforme Lei 8.987/95. Esta lei regulamentadora, no artigo 6º, §3º, inciso II, permite a interrupção do serviço público quando a pessoa está inadimplente, considerando o interesse da coletividade. Entretanto a conduta de suspender o fornecimento de água afeta diretamente a saúde do cidadão, assim violando alguns direitos fundamentais.

Palavras-chave:

Constituição Federal. Dignidade da Pessoa Humana. Direito a Saúde. Serviço Público. Interrupção. Interesse da Coletividade.

1. INTRODUÇÃO

Após a Segunda Guerra Mundial, surge uma nova corrente jurisprudencial, denominada de pós-positivismo. Nesse novo pensamento, os princípios ganham força de norma jurídica, ainda que seus mandamentos possuam um alto grau de abstração e generalidade, mas funcionam como uma diretriz, sem regular situação jurídica específica, prescrevendo modos de agir em conformidade com os valores jurídicos.

Os princípios acabam irradiando-se por diferentes áreas da ordem jurídica, embasando a compreensão unitária e harmônica do sistema normativo.

O Brasil também sofreu influência da corrente jusfilosófica do pós-positivismo, que zela pela dignidade da pessoa e pelos direitos humanos através da valorização dos princípios como norma jurídica, mais especificamente após os governos militares, com a vigência da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 1988. A Constituição Cidadão, em seu artigo 1º, estabeleceu seus fundamentos, dentre eles: a dignidade da pessoa humana.

Como fundamento da República, a dignidade humana tornou-se um princípio constitucional que estrutura e fundamenta o ordenamento jurídico brasileiro. Portanto, o Estado Democrático de Direito tem a responsabilidade de respeitar, tutelar, garantir e promover a dignidade da pessoa, tanto individualmente como coletivamente.

A Constituição prevê como objetivos, no artigo 3º: 1) construir uma sociedade livre, justa e solidária; 2) garantir o desenvolvimento nacional; 3) erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; 4) promover o bem de todos. Considerando a Constituição como um pacto axiológico de convivência coletiva, esses objetivos são, também, do povo ou de cada pessoa individualmente considerada, ou seja, não é um objetivo somente do Estado mas de todos que o compõe.

Segundo o parágrafo 1º, do artigo 5º, da Constituição Federal, as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. Desta forma, a aplicabilidade dos direitos e garantias fundamentais não está condicionada a nenhum outro fator, como lei, decreto, resolução, ou qualquer outro ato normativo.

Passando ao tema serviços públicos, cabe destacar alguns pontos: 1) a Constituição Federal, no artigo 175, permitiu a concessão ou permissão desses serviços, de acordo com a lei; 2) A Constituição estabeleceu a defesa do consumidor como um direito fundamental, no artigo 5º, XXXII; e 3) A ordem econômica é limitada pela dignidade da pessoa humana, pela justiça social e pela defesa do consumidor.

A Constituição Federal adotou o princípio da justiça social para permitir a intervenção do Estado em matéria econômica no intuito de proteger os vulneráveis, como a criança e o adolescente, o consumidor, o trabalhador, o idoso, dentre outros casos.

A lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, denominada de Código de Defesa do Consumidor, entrou em vigor como concretização ao direito fundamental à defesa do consumidor. Esse Código estabeleceu, no artigo 22, que os serviços públicos, inclusive os prestados por concessionárias ou permissionárias, devem ser adequados, eficientes, seguros e, quanto aos essenciais, contínuos.

A lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995, regulamentou a concessão e permissão da prestação de serviços públicos, conforme o art. 175 da Constituição Federal. Em antinomia ao Código de Defesa do Consumidor, a Lei 8.987/95 estabeleceu a possibilidade de interrupção do serviço público, após prévio aviso, diante do inadimplemento do usuário, considerando o interesse da coletividade.

O foco desse trabalho é analisar a possibilidade de interrupção do fornecimento de água quando o consumidor está inadimplente, conforme autoriza o artigo 6º, §3º, II, da Lei 8.987/95, e se há violação ao direito fundamental à saúde, dentre outras normas constitucionais.

2. A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A dignidade é um atributo inerente a pessoa humana, sendo irrenunciável e inalienável. Então a dignidade pode ser reconhecida, respeitada, promovida e tutelada mas, é bom salientar, que jamais será criada, concedida ou retirada, entretanto pode ser violada.

Com o pós-positivismo, a doutrina vem adotando as expressões “neoconstitucionalismo”, “constitucionalismo avançado” ou “constitucionalismo de direitos” para designar um novo modelo jurídico-político que representa o Estado Constitucional de Direito no mundo contemporâneo. Nesse novo modelo, o princípio ético-jurídico da dignidade da pessoa humana tornou-se numa verdadeira fórmula de justiça substancial, passível de ser invocada concretamente pelos titulares de direito.

Poucos doutrinadores se aventuram a estabelecer um conceito para “dignidade da pessoa humana” por ser uma norma abstrata, que não possui um conceito concreto. É no contexto da situação real que se verificará se houve ou não violação a tal princípio. Se for delimitado o que está incluso na proteção da dignidade da pessoa, não haveria como abarcar todas as situações possíveis.

Assim, não é tarefa fácil conceituar “dignidade da pessoa humana” diante do risco de incluir algo que não é essencial a dignidade ou vice-versa, quer dizer, excluir algo que é essencial. Isso porque a dignidade que trata a Constituição é relativa a cada pessoa e não a dignidade da humanidade ou da coletividade. Então o que pode violar a dignidade de um indivíduo pode não ser para outro.

Como exemplo, cabe citar os casos da transfusão de sangue que, para a maioria das pessoas, é algo aceitável e normal, mas para pacientes adeptos da religião chamada de “Testemunhas de Jeová”, receber sangue de outro indivíduo viola a sua dignidade em razão das suas convicções religiosas.

O indivíduo não pode ser considerado, numa concepção jurídica, um ser abstrato, sem características e peculiaridades próprias, ou seja, uma pessoa generalizada. É necessário ser feita sua análise a partir da sua inserção no meio social. Como ensina Bobbio (1909, p. 63), os direitos do homem são um fenômeno social, frutos de outros fenômenos sociais, e o homem não pode ser visto em sua abstração, apenas como um ser genérico, mas em sua concretude, em suas diversas maneiras de ser na sociedade, seja como criança, velho, doente, etc.

O melhor é recorrer aos ensinamentos de Ingo Wolfgang Sarlet (2011, p. 73), salientando que é um conceito que está sempre em processo de reconstrução:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

O princípio da dignidade da pessoa humana estabelece o valor fundamental da sociedade, tendo uma função de limitação do poder do Estado contra o indivíduo, e proteção da pessoa nas relações privadas. Além disso, a Constituição Federal de 1988 priorizou a proteção de direitos inerentes ao homem, ao adotar como direitos fundamentais aqueles estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

3. O PRINCÍPIO DA SOLIDARIEDADE

A origem do termo “solidariedade” é derivada da expressão “*obligatio in solidum*”, do direito romano, que estava relacionada a obrigação comunitária, isto é, as obrigações do indivíduo perante a coletividade à qual pertencia e se beneficiava.

A elevação do princípio da dignidade da pessoa humana ao cargo máximo do ordenamento jurídico brasileiro gera uma oposição ao individualismo. Os direitos são exercidos em contextos sociais, onde ocorrem relações entre pessoas que pretendem viver em meio a outras.

A solidariedade tem várias acepções, dentre elas: 1) é compromisso pelo qual as pessoas se obrigam umas às outras e cada uma delas a todas; 2) sentimento de simpatia ou piedade pelos que sofrem; 3) manifestação desse sentimento, com o intuito de confortar ou ajudar; 3) cooperação ou assistência moral que se manifesta em certas circunstâncias; 4) estado ou condição de duas ou mais pessoas que dividem igualmente entre si as responsabilidades de uma ação, identidade de sentimentos, de ideias, de doutrinas.

O princípio da solidariedade vem insculpido no artigo 3º, da Constituição Federal, ao estabelecer que os objetivos da República Federativa do Brasil são: 1) construir uma sociedade livre, justa e solidária; 2) garantir o desenvolvimento nacional; 3) erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; 4) promover o bem de todos.

A solidariedade é um valor essencial à convivência coletiva, pois a conduta de um indivíduo repercute, ainda que indiretamente, sobre o outro. Desta forma, a solidariedade estaria relacionada com a proteção a dignidade humana, como um dever tanto do Estado quanto de todos os cidadãos. Como ensina Anderson Schreiber (2012, p. 52-53):

Há uma conscientização crescente e generalizada de que os indivíduos têm o dever de serem solidários, protegendo-se mutuamente. É sob esta lente solidária que o pensamento contemporâneo vê a dignidade humana, como dignidade de cada indivíduo em face também dos demais indivíduos (e não apenas do Estado), como igual dignidade de todas as pessoas, como igual dignidade social (*pari dignità sociale*).

A solidariedade se concretiza através de vários outros princípios e direitos, a exemplo da função social da propriedade, da seguridade social, dos direitos fundamentais sociais, a proteção especial a criança, ao adolescente e ao idoso, o meio ambiente equilibrado, etc. Os direitos de terceira geração são todos relacionados com a solidariedade.

A função social do contrato e o princípio da boa-fé que estabelecem o dever de cooperação e colaboração entre as partes contratantes mostram a solidariedade no âmbito das relações privadas.

A proteção especial ao idoso, a exemplo da fila exclusiva em estabelecimento é uma forma de solidariedade. A proteção especial a criança e ao adolescente é uma forma de solidariedade com pessoas mais vulneráveis. O direito ao meio ambiente equilibrado, muito mais que proteger as pessoas agora, é uma forma de solidariedade com as futuras gerações.

A construção de uma sociedade livre, justa e solidária é dever de todos, não só do Estado, pois a Constituição é um pacto axiológico de convivência coletiva, portanto estabelece objetivos que todo o povo almeja e adere tacitamente.

4. A HERMENÊUTICA JURÍDICA DO PÓS-POSITIVISMO

O princípio, no Direito, tem vários focos de significados, dentre eles: 1) núcleo básico ou característica central de algo; 2) regra, guia, orientação ou indicação; 3) finalidade, objetivo, propósito ou meta; 4) origem ou causa geradora; 5) premissa, ou axioma, ou verdade teórica postulada como evidente; 6) sentido de verdade ética inquestionável; dentre outros.

Tendo a ordem jurídica uma base principiológica, são os princípios que orientam a interpretação e aplicação de todas as leis. Tornando incorreta qualquer interpretação da regra que gere contradição com os princípios. Quando couber de forma lógica mais de uma interpretação para determinada regra ou lei, prevalece a que melhor se adequar com os princípios.

Além disso, o princípio deixa de ser um elemento supletivo da norma e ganha caráter normativo de aplicação direta ao caso concreto. No pós-positivismo, os princípios têm fundamental importância para o Direito, conforme Ricardo Maurício Freire Soares (2010, 113):

A alternativa pós-positivista para a materialização de um direito justo passa pelo uso adequado dos princípios jurídicos, como reguladores teleológicos e axiológicos da compreensão do direito, ao permitir o desenvolvimento de uma interpretação capaz de materializar as exigências contingentes de justiça.

O neoconstitucionalismo, expressão do pós-positivismo, tem a dignidade da pessoa humana como princípio supremo, pois além de ser passível sua invocação pelos titulares de direito, é orientador da ordem jurídica.

A Carta Magna representa um conjunto de valores edificados pelo povo, através de revoltas e revoluções, ao longo dos tempos, podendo ser considerada atualmente como um pacto axiológico de convivência coletiva. Desta forma, a Constituição Federal deixa de ser um simples manifesto político e passa a ostentar um patamar de norma jurídica fundamental e suprema.

A Constituição é uma expressão dos valores da sociedade, insculpidos na forma de princípios jurídicos, os quais devem ser diretamente aplicados como forma de realização da justiça. Dentro desse pacto axiológico, o princípio da dignidade da pessoa humana foi escolhido como pedra angular de estruturação, interpretação e aplicação do ordenamento jurídico brasileiro.

Mais uma vez, cabe recorrer aos ensinamentos de Ricardo Maurício Freire Soares (2010, p. 127):

Com a valorização da principiolgia constitucional pelo neoconstitucionalismo, torna-se a Carta Constitucional uma expressão viva e concreta do mundo dos fatos e valores, adquirindo inegável tessitura axiológica e teleológica. A principiolgia de cada Lei Fundamental se

converte, assim, no ponto de convergência da validade (dimensão normativa), da efetividade (dimensão fática) e, sobretudo, da legitimidade (dimensão valorativa) de um dado sistema jurídico, abrindo espaço para a constitucionalização do direito justo.

Em relação a atuação do princípio da dignidade humana no ordenamento jurídico, ensina Luiz Edson Fachin (2006, p. 179-180) que:

A dignidade da pessoa é princípio fundamental da República Federativa do Brasil. É o que chama de princípio estruturante, constitutivo e indicativo das ideias diretivas básicas de toda a ordem constitucional. Tal princípio ganha concretização por meio de outros princípios e regras constitucionais formando um sistema interno harmônico, e afasta, de pronto, a ideia de predomínio do individualismo atomista no Direito. Aplica-se como leme a todo o ordenamento jurídico nacional compondo-lhe o sentido e fulminando de inconstitucionalidade todo preceito que com ele conflitar.

A dignidade da pessoa humana é uma norma embaçadora de todo o sistema constitucional, sendo projetada em todos os direitos fundamentais, ou seja, em cada direito fundamental se faz presente uma projeção deste princípio. Por exemplo, a dupla dimensão da tutela do direito à vida, em que deve ser protegida a existência do indivíduo e, também, uma vida com dignidade. Ou o direito fundamental à saúde, que não deve se basear apenas em estrutura mas, também, em assistência digna.

Contudo, Ingo Wolfgang Sarlet (2011, p. 143-144), refuta a ideia de que o princípio da dignidade humana seja o núcleo essencial dos direitos fundamentais. Segundo o autor, “nem toda violação de um direito fundamental corresponde, ao mesmo tempo e necessariamente, a uma violação a dignidade humana...”, defendendo que nem todos os direitos fundamentais possuem um conteúdo relacionado à dignidade.

A dignidade da pessoa humana, com sua força normativa e superioridade axiológica e teleológica, tem uma dupla dimensão: subjetiva e objetiva. Na sua dimensão objetiva, a dignidade da pessoa humana funciona como critério de interpretação, ou seja, tem uma eficácia hermenêutica, como explica Ricardo Maurício Freire Soares (2008, p. 87):

A eficácia hermenêutica consiste na capacidade do princípio da dignidade da pessoa humana de orientar a correta interpretação e aplicação das regras e demais princípios de um dado sistema jurídico, a fim de que o intérprete escolha, dentre as diversas opções hermenêuticas, aquela que melhor tutele a ideia de existência digna no caso concreto.

A supremacia da Constituição é uma exigência do modelo de Estado democrático, já que sintetiza os valores e anseios da sociedade. Complementando esse ensinamento, cabe destacar as palavras de Alexandre de Moraes (2004, p. 47):

A supremacia das normas constitucionais no ordenamento jurídico e a presunção de constitucionalidade das leis e atos normativos editados pelo poder público competente exigem que, na função hermenêutica de interpretação do ordenamento jurídico, seja sempre concedida preferência ao sentido da norma que seja adequado à Constituição Federal. Assim sendo, no caso de normas com várias significações possíveis, deverá ser encontrada a significação que apresente conformidade com as normas constitucionais, evitando sua declaração de inconstitucionalidade e conseqüente retirada do ordenamento jurídico.

Então este princípio tem a função de dar unicidade de sentido às normas constitucionais e infraconstitucionais, ou seja, toda a Constituição Federal ou leis (em sentido amplo) devem ser interpretadas de acordo com a dignidade da pessoa humana.

Na dimensão subjetiva, a dignidade da pessoa humana tem um **status** negativo, referente ao direito do indivíduo de resistir a uma intervenção estatal na sua esfera de liberdade, e um **status** positivo, referente a um dever do Estado de prestar condições mínimas de subsistência aos seus cidadãos.

O **status** positivo está relacionado aos direitos sociais, desta forma o indivíduo pode exigir determinada atuação por parte do Estado com o fim de melhorar sua condição de vida. Essa atuação pode ser através de prestações materiais, como oferecimento de bens ou serviços (educação, saúde, segurança pública, alimentos, etc.) ou através de prestações normativas (criação de normas).

A dignidade da pessoa humana é passível de ser invocada concretamente pelos titulares de direito, sendo um princípio supremo do ordenamento e, portanto, verdadeira fórmula de justiça substancial.

5. A NATUREZA CONSTITUCIONAL DA RELAÇÃO ENTRE USUÁRIO E CONCESSIONÁRIA DE SERVIÇO PÚBLICO

Primeiro é importante delimitar que o usuário aqui destacado é a pessoa física, ainda que o serviço possa ser utilizado por pessoa jurídica, pois o foco do trabalho está no princípio da dignidade humana e no direito à saúde.

Entre o usuário e a concessionária existe uma relação entre pessoas em busca da prestação de um serviço e uma contraprestação pecuniária, ou seja, existe uma relação entre as partes, criando deveres e obrigações e sendo regulado pelo Direito.

Conforme Orlando Gomes (Gomes, 1979, p. 115): “As relações humanas e as relações de fato reguladas pelo Direito tornam-se relações jurídicas. É a lei, por outras palavras, que lhes atribui essa significação, e lhes confere determinados efeitos.”.

Essa relação jurídica é decorrente de um fato jurídico **lacto sensu**, especificamente uma ação humana lícita que gera um negócio jurídico. Esse negócio jurídico é regido pela Constituição Federal, pelo Código de Defesa do Consumidor e pela Lei 8.987/95.

O negócio realizado entre o consumidor e o fornecedor de serviços públicos faz parte da ordem econômica, sendo regulada pela Constituição Federal que estabelece limites através do princípio da dignidade da pessoa humana, dos ditames da justiça social e da defesa do consumidor, conforme artigo 170.

A Constituição Federal estabelece, nos artigos 5º, XXXII, e 170, V, a defesa do consumidor num patamar de direito fundamental e princípio da ordem econômica, ou seja, a defesa do consumidor tem uma função social ao ser estabelecida como norma de ordem pública limitadora a ordem econômica.

Como ensina Vidal Serrano Nunes Júnior (2009, p. 158), “[...] o direito do consumidor, sistematicamente analisado, parece muito mais voltado a um intento de disciplina, de amansamento, do mercado, subjugando a iniciativa privada a um escopo maior de realização de justiça social, do que propriamente como uma disciplina meramente tutelar.”.

5.1- SERVIÇOS PÚBLICOS NO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR

O Código de Defesa do Consumidor, no artigo 3º, estabelece como fornecedor, além da pessoa jurídica “privada”, a pessoa jurídica de direito público. No artigo 22, o Código abrange expressamente o serviço público direta ou indiretamente prestados, bem como estabelece os princípios da adequação, eficiência, segurança e continuidade do serviço essencial. Assim, qualquer empresa, pública ou privada, seja autarquia, fundação ou sociedade de economia mista, está sujeita as regras do Código de Defesa do Consumidor.

Portanto, não basta a Administração prestar o serviço público, deve este ser adequado, eficiente, seguro e, em relação aos essenciais, contínuos. É notório que o serviço prestado pela Administração, de modo geral, deixa tais princípios só na teoria.

Apesar do Código de Defesa do Consumidor trazer princípios que regem o serviço público, este não traz um conceito. Outras leis que adentram nesse tema, como a Lei 8.987/95 que dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos também não traz tal conceito.

Desta forma, ficou para os doutrinadores abalizarem uma definição de serviço público. Então já que a definição não é encontrada na lei, não existe um conceito único devido as divergências doutrinárias acerca de sua abrangência. Segundo Dirley da Cunha Junior (2007, p. 170):

Para nós, entendemos que o serviço público é uma atividade prestada pelos Órgãos da Administração Direta ou pelas entidades da Administração Indireta ou, ainda, por empresas privadas concessionárias, permissionárias ou autorizatárias, consistente em utilidades ou comodidades materiais, criadas por lei, fruíveis direta ou indiretamente pelos administrados, sujeita a regime total ou parcialmente público. Os serviços públicos, portanto, consistem em prestações específicas ou genéricas que propiciam para os administrados benefícios das mais variadas ordens (telecomunicação, energia elétrica, transporte coletivo, gás canalizado, fornecimento de água, iluminação pública, coleta de lixo, limpeza de ruas etc.).

Já com outra abrangência, Fernanda Marinela (2007, p. 437) traz um conceito diferente, como pode ser visto: Portanto, é considerado serviço público toda atividade de oferecimento de utilidade e comodidade material, destinada à satisfação da coletividade, mas que pode ser utilizada singularmente pelos administrados, e que o Estado assume como pertinente a seus deveres e presta-a por si mesmo ou por quem lhe faça as vezes, sob um regime de direito público, total ou parcialmente. Ensina Celso Antônio Bandeira de Melo (2005, p. 628) que:

Serviço público é toda atividade de oferecimento de utilidade ou comodidade material destinada à satisfação da coletividade geral, mas fruível singularmente pelos administrados, que o Estado assume pertinente a seus deveres e presta por si mesmo ou por quem lhe faça as vezes, sob um regime de Direito Público – portanto, consagrador de prerrogativas de supremacia e de restrições especiais - ,

instituído em favor dos interesses definidos como públicos no sistema normativo.

Diante desses conceitos, o serviço público pode ser definido como a atividade exercida diretamente pelo Poder Público, ou indiretamente por empresas privadas concessionárias, permissionárias ou autorizadas, com o intuito de satisfazer as necessidades da coletividade de modo geral ou individualizado.

5.2- SERVIÇOS PÚBLICOS ESSENCIAIS

O Código de Defesa do Consumidor, no artigo 6º, inciso X, combinado com o artigo 22, elencou quatro princípios que regem os serviços públicos: eficiência, adequação, segurança e continuidade dos serviços essenciais.

A definição do princípio da continuidade do serviço público essencial é inerente a própria característica do serviço, como será explicado adiante, a continuidade decorre da essencialidade do serviço. Assim, pode-se dizer que existem serviços públicos essenciais e não essenciais.

Apesar da lei de proteção ao consumidor trazer expresso o princípio da continuidade dos serviços públicos essenciais, ela não delimita quais são esses serviços. A Constituição Federal também trata de serviço essencial, no artigo 9º e §1º, ao proteger o direito de greve mas deixou para a lei definir quais são esses serviços.

Então, nem a Constituição Federal nem o Código de Defesa do Consumidor estabeleceram o que são serviços essenciais em razão disto, por analogia, é utilizada a Lei de Greve (Lei nº 7.783/89), que traz em seu artigo 10 um rol de serviços e atividades considerados essenciais, são estes:

I - tratamento e abastecimento de água; produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis; II - assistência médica e hospitalar; III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos; IV - funerários; V - transporte coletivo; VI - captação e tratamento de esgoto e lixo; VII - telecomunicações; VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares; IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais; X - controle de tráfego aéreo; XI compensação bancária.

A Lei nº 7.783/89, ao regular o direito de greve dos trabalhadores, estabeleceu que os serviços ou atividades essenciais devem ser garantidos o funcionamento, durante o período de paralisação, por fazerem parte das necessidades inadiáveis da comunidade.

Como se nota, são considerados serviços essenciais aqueles ligados as necessidades inadiáveis da comunidade. A lei define, ainda, no parágrafo único do artigo 11, o que são essas necessidades, assim: “São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.”.

A partir daí, retiramos a definição do serviço essencial como aquele serviço prestado a coletividade ou aos consumidores que devido a sua essencialidade não pode ser interrompido por causar iminente perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança dos seus usuários. A lei estabelece ainda, no artigo 12, que não respeitada essa determinação, caberá ao Poder Público assegurar a prestação dos serviços. Hermam Benjamim (1991, p. 110) afirma que:

[...] o Código não disse o que entendia por serviços essenciais. Essencialidade, pelo menos neste ponto, há que ser interpretada em seu sentido vulgar, significando todo serviço público indispensável ‘a vida em comunidade, ou melhor, em uma sociedade de consumo. Incluem-se aí não só os serviços públicos stricto sensu (os de polícia, os de proteção, os de saúde), mas ainda os serviços de utilidade pública (os de transporte coletivo, os de energia, fornecimento de água, os de telefonia) [...]

A Portaria nº 3, de 19 de março de 1999, da Secretaria de Direito Econômico do Ministério da Justiça, ao complementar o rol de cláusulas abusivas previstas no artigo 51 do CDC, trouxe indiretamente, na sua cláusula 3ª, um elenco de serviços essenciais, como pode ser visto:

3. Permitam ao fornecedor de serviço essencial (água, energia elétrica, telefonia) incluir na conta, sem autorização expressa do consumidor, a cobrança de outros serviços. Excetuam-se os casos em que a prestadora do serviço essencial informe e disponibilize gratuitamente ao consumidor a opção de bloqueio prévio da cobrança ou utilização do serviço de valor adicionado;

O princípio da continuidade do serviço essencial visa a proteção da dignidade humana e do mínimo existencial, pois impede que determinados serviços públicos sejam interrompidos por acarretarem perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da pessoa.

De certa forma, todo serviço público é essencial, seja ele prestado de forma direta ou indireta pela Administração Pública, englobando, por exemplo, os serviços prestados pelo Judiciário, os serviços de saúde, de segurança pública, entre outros.

6. A MANUTENÇÃO DO FORNECIMENTO DE ÁGUA: O DIREITO A SAÚDE VERSUS O DIREITO AO CRÉDITO

O artigo 22 do Código de Defesa do Consumidor ao tratar que os serviços públicos estão abrangidos pela lei consumerista, enfoca os princípios da adequação, eficiência e segurança, destacando ainda que quanto aos serviços essenciais devem ser contínuos. Assim trouxe, segundo alguns doutrinadores, o “princípio da continuidade do serviço público essencial” o que impediria que estes serviços fornecidos pela Administração Pública, direta ou indiretamente, pudessem ser interrompidos.

A Lei 8.987/95 estabelece que não se caracteriza como descontinuidade do serviço público a sua interrupção, em situação de emergência ou desde que haja um prévio aviso, por razões de ordem técnica ou de segurança das instalações, ou por inadimplemento do usuário, neste caso prevalecendo o interesse da coletividade.

A Lei de Concessão, quando trata da interrupção do serviço por inadimplemento do usuário, não define o que seria um prévio aviso, não estabelece com que antecedência deve o usuário ser avisado, nem esclarece, também, acerca da quantidade de tarifas em atraso, ou do valor mínimo que acarretaria a interrupção do fornecimento.

Se a lei possibilita o corte, seria importante estabelecer uma quantidade de tarifas em atraso ou um valor limite que poderia ser alcançado pelo devedor antes do corte. Um inadimplemento mínimo não poderia justificar o corte do serviço devido sua relação com a sobrevivência, saúde e segurança do usuário.

O fornecimento de água, também, se enquadra nos serviços essenciais e tem regulamentação própria, que é a Lei 11.445/2007. Trata esta lei das diretrizes nacionais para o saneamento básico e em seu artigo 40, inciso V, traz como possibilidade de interrupção do serviço de abastecimento de água em razão do inadimplemento do usuário pelo não pagamento das tarifas, após ter sido formalmente notificado. É quase a mesma hipótese descrita na Lei 8.987/95 para a interrupção do serviço, e com os mesmos defeitos, quais sejam, não define o que seria “formalmente notificado”, nem a quantidade de tarifas em atraso, nem com que antecedência o consumidor deve ser informado.

A Lei 11.445/07 traz, ainda, em seu 2º, incisos I, II e III, os princípios da universalização do acesso aos serviços de saneamento básico, integralidade de todos os serviços necessários de saneamento e abastecimento de água adequado à saúde pública e a proteção ao meio ambiente. Parece que há uma contradição entre os princípios e a regra do artigo 40, V, todos da mesma lei.

Nos tempos atuais, pelo menos no meio urbano, não há possibilidade de coletar água em rios ou fontes, assim existem vários constrangimentos que o indivíduo passa em razão da concessionária do serviço ter suspenso o fornecimento. Aqui, faz-se necessário um questionamento: É possível viver sem o fornecimento de água na residência? Sim, é possível, entretanto a Constituição não protege apenas o “direito de viver” mas uma vida com dignidade. Nas palavras de Dirley da Cunha Jr. (2013, p. 663):

O direito à vida é o direito legítimo de defender a própria existência e de existir com dignidade, a salvo de qualquer violação, tortura ou tratamento desumano ou degradante. Envolve o direito à preservação dos atributos **físicos-psíquicos** (elementos materiais) e **espirituais-morais** (elementos imateriais) da pessoa humana, sendo, por isso mesmo, o mais fundamental de todos os direitos, condição **sine qua non** para o exercício dos demais.

A falta de água, sem dúvida, acarreta um iminente perigo a sobrevivência e a saúde do cidadão devido a essencialidade tanto para o consumo quanto para a higiene pessoal. Chegar em casa e não ter água para beber, lavar a mão, tomar banho, dar descarga, escovar os dentes, entre outras coisas, tudo isso pode abalar a saúde física e psicológica do indivíduo. Existem pessoas que não se sentem bem quando não praticam determinados atos de higiene pessoal.

Ensina Rodrigo Padilha (2011, p. 177): “Os direitos existem para que a dignidade da pessoa humana possa ser exercida em sua plenitude. Caso não haja normas que assegurem e tutelem estes direitos, a ofensa atingirá a própria dignidade.”

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Os fundamentos de um Estado são as vigas mestras sobre o qual todo ele se desenvolve. Isto quer dizer que o Estado será estruturado em derredor da proteção da pessoa, rompendo com o modelo patrimonialista de ordem jurídica.

A proteção a dignidade humana depende de determinadas prestações materiais, como saúde, educação, moradia, alimentação, lazer dentre outras coisas relacionadas a um mínimo existencial. Todas essas prestações são consideradas direitos fundamentais, protegidos constitucionalmente.

A Constituição estabelece que são invioláveis o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Estabelece, ainda, como direitos fundamentais a proteção à saúde, à alimentação, à moradia e ao lazer. Nenhuma norma pode violar tais direitos, sob pena de inconstitucionalidade.

Aqui vale um adendo reiterativo, se o direito a vida tem como patamar a dignidade da pessoa humana, então este direito tem dupla acepção, sendo a primeira relacionada ao direito de permanecer vivo e a outra ao direito de ter uma vida digna. Todos os direitos fundamentais devem ser correlacionados com a dignidade humana, se não for assim estaremos fingindo a existência de determinados direitos.

Como diz Ingo Wolfgang (2011, p. 105), “não restam dúvidas que a dignidade da pessoa humana engloba necessariamente respeito e proteção da integridade física e emocional (psíquica) em geral da pessoa...”.

Assim como a dignidade da pessoa, a vida, a integridade física e psíquica, são inerentes ao ser humano, não derivam do ordenamento jurídico positivo, pois o indivíduo já nasce com tais atributos, cabendo ao Direito apenas protegê-los. Tratando da proteção destes direitos, Benedita Inêz Lopes Chaves (2000, p. 55) diz que:

A vida é o principal direito do ser humano, cabendo ao Estado preservá-lo desde a sua concepção, sendo que nenhum interesse estatal pode superá-lo. Sempre que deixa de ser respeitado, a história tem demonstrado que a ordem jurídica que o avilta perde a estabilidade futura e se deteriora rapidamente. Portanto, ele deve ser sempre protegido e seu afastamento apenas se justifica contra aqueles que o procuram negar, como nos casos da legítima defesa, em que a morte do agressor decorre da preservação do direito à vida do agredido, que estava para perdê-la, sem ter dado causa à agressão.

Ao tratar do direito a vida, José Afonso da Silva (1994, p. 184) deixa claro que são ligados a este direito, outros dois: integridade física e integridade moral. Acerca do primeiro, diz que a agressão ao corpo é um modo de agressão a vida, pois este depende daquele. Em relação ao direito a integridade moral, destacamos as palavras dele:

A Constituição empresta muita importância à moral como valor ético-social da pessoa e da família, que se impõe ao respeito dos meios de comunicação social (art. 221, IV). Ela, mais que as outras, realçou o valor da moral individual, tornando-a mesmo um bem indenizável (art. 5º, V e X). A moral individual sintetiza a honra da pessoa, o bom nome, a boa fama, a reputação que integram a vida humana como dimensão imaterial. Ela e seus componentes são atributos sem os quais a pessoa fica reduzida a uma condição animal de pequena significação.

Os direitos sociais têm a prerrogativa de serem direitos fundamentais, sendo assim intangíveis e irredutíveis, não podendo ser restringido ou abolido após eficazmente regulamentado. Assim, os direitos sociais, previstos no segundo Capítulo do Título II, da Constituição Federal, são cláusulas pétreas. Portanto, enquanto tiver vigente a Constituição Federal de 1988, os direitos e garantias das pessoas não poderão ser suprimidos. A própria CF/88 veda qualquer proposta de Emenda Constitucional tendente a abolir os direitos e garantias individuais, prevendo expressamente no artigo 60, §4º, inciso IV.

O próprio Direito do Consumidor é uma forma de proteção a dignidade da pessoa humana, é um direito social que a Constituição Federal elencou como direito fundamental, em seu artigo 5º, inciso XXXII, enunciando que “o Estado promoverá, na forma da lei, a defesa do consumidor”.

A Lei 8.078/90, sendo norma de ordem pública e interesse social, acompanha a CF/88 e estabelece que a Política Nacional das Relações de Consumo visa a proteção dos direitos básicos do consumidor, quais sejam, respeito à dignidade, saúde e segurança, além da proteção de seus interesses econômicos e a melhoria da sua qualidade de vida.

A lei que define o que são serviços essenciais traz um rol exemplificativo, já que é a própria natureza do serviço e a necessidade do usuário que faz daquele serviço ser essencial. O serviço de fornecimento de água pode ser essencial para quem vive em uma casa, mas pode não ser para quem vive em uma fazenda. Do mesmo modo, a energia elétrica pode ser dispensável para quem vive em um local isolado e está acostumado a acordar quando o sol nasce e dormir logo após o por do sol.

Tem determinados serviços públicos, prestados diretamente pela Administração Pública, que são gratuitos como educação, segurança pública e serviços de saúde. Estes serviços são custeados com a arrecadação de tributos, que por sinal é elevado comparado a países bem mais desenvolvidos.

Não adianta apenas construir hospitais e postos de saúde para garantir o direito saúde, é preciso funcionários, equipamentos, medicamento, para um atendimento digno. Esperar várias horas para ser atendido num hospital público não é concretizar o direito a saúde.

É totalmente aceitável um serviço público, prestado de forma indireta pela Administração, que seja gratuito quando o usuário não tiver condições de pagar. O melhor exemplo disso é o Sistema Único de Saúde (SUS) que abrange tanto os hospitais públicos, como os privados, sendo estes contratados ou conveniados para prestarem serviços de forma gratuita a população.

O direito a saúde, bem como o SUS, tem previsão expressa na Constituição Federal, nos artigos 6º e 196 a 200, estabelecendo que este direito deve ser garantido por meio de políticas sociais e econômicas visando à redução de riscos de doenças. É importante frisar que a CF/88 estabelece, em seu artigo 23, inciso II, como competência comum de todos os entes federativos (União, Estados, Distrito Federal e Municípios) cuidar da saúde e assistência pública.

A Lei 8.080/90, que dispõe sobre os serviços de saúde e regulamenta o SUS, reitera o dever do Estado de garantir a saúde por meio de políticas econômicas e sociais visando à redução de riscos de doenças. Além disso, diz ainda que a saúde está relacionada com o bem-estar físico, mental e social. Destaque para o artigo 3º da Lei:

Art. 3º A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e **o acesso aos bens e serviços essenciais**; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País. (grifos nossos)

Parágrafo único. Dizem respeito também à saúde as ações que, por força do disposto no artigo anterior, se destinam a garantir às pessoas e à coletividade condições de bem-estar físico, mental e social.

Então a saúde do indivíduo não está relacionada apenas com a medicina ou a estrutura hospitalar do país, mas também a outros fatores básicos como alimentação, saneamento básico, lazer e acesso a bens e serviços essenciais, para garantir condições de bem-estar físico, mental e social, ou seja, é a proteção da integridade física e psíquica do indivíduo.

Portanto, esses fatores básicos de saúde (alimentação, saneamento básico, lazer, etc.) estão diretamente relacionados, principalmente, com o fornecimento de água e, também, de energia elétrica. O simples ato de lavar as mãos previne uma série de doenças, segundo campanha do Ministério da Saúde (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2011).

Uma pessoa doente, por falta de higiene básica como lavar as mãos, internada em um hospital público deve custar muito mais do que se o Estado mantivesse o serviço de fornecimento de água para aquela pessoa que não pode pagar. A CF/88 garante ao cidadão o direito de uma vida sadia.

Se é de competência comum dos entes federativos cuidar da saúde, igualmente caberia manter, de forma solidaria entre os entes, o fornecimento de bens ou serviços essenciais a quem não tem condições de pagar, já que faz parte dos cuidados da saúde da população.

O direito à saúde é garantido em diversos tratados internacionais, tal como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo XXV: “1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, ...”.

A água é um bem precioso para a vida, já que cerca de 70% do corpo humano é constituído por este elemento, segundo os dados do Hospital do Coração (2011). É uma substância fundamental em uma série de reações químicas que são responsáveis por manter vivo o indivíduo. O indivíduo pode sobreviver vários dias sem comer, mas sem água só aguenta até cinco dias.

Cabe aqui incluir o direito a moradia, previsto no artigo 6º da Constituição Federal, que com alicerce na dignidade humana, deve ser protegido a moradia digna, que tenha serviços básicos como água, energia elétrica, ligação com esgoto, segurança entre outros serviços públicos.

Destaque-se que o corte no fornecimento de serviços essenciais atinge todas as pessoas que vivem naquela residência, sendo os mais afetados as crianças e os idosos devido a sua maior vulnerabilidade física, e são indivíduos que tem proteção especial pela Lei 8.069/90 (Estatuto da Criança e do Adolescente - ECA) e pela Lei 10.741/03 (Estatuto do Idoso).

Estabelece o ECA, no seu artigo 7º: “A criança e o adolescente têm direito a proteção à vida e à saúde, mediante a efetivação de políticas sociais públicas que permitam o nascimento e o desenvolvimento sadio e harmonioso, em condições dignas de existência.”. De modo semelhante o Estatuto do Idoso estabelece, no artigo 3º, que é obrigação da família, da comunidade, da sociedade e do Poder Público assegurar ao idoso a efetivação do direito à vida, à saúde, à alimentação e a dignidade, entre outros direitos.

Assim, com a interrupção do serviço essencial prevalece o direito de crédito das concessionárias e permissionárias de serviços públicos em detrimento dos direitos fundamentais dos consumidores inadimplentes,

gerando uma série de consequências e violações a direitos, não somente ao consumidor devedor mas a toda sua família.

Diante da supremacia da Constituição, da proteção a dignidade humana e aos direitos fundamentais, deve prevalecer o princípio da continuidade do serviço essencial pois os valores protegidos são mais importantes que o valor do crédito.

Se numa execução judicial, uma pessoa não pode ser deixada numa situação incompatível com a dignidade, então não podemos aceitar que numa relação de consumo com a concessionária de serviço público, a fornecedora do serviço viole a dignidade do usuário impedindo-o de ter acesso a serviços essenciais, por vontade própria e sem ordem judicial.

Falando de preço público, é bom destacar que este tem características especiais, não é negociável. A Constituição Federal incumbiu ao Poder Público a prestação dos serviços públicos, então tal fornecimento decorre da própria Lei e não de comercialização entre consumidor e fornecedor.

Desta forma, o Poder Público não pode se eximir de prestar o serviço alegando a falta de pagamento, do mesmo modo ocorre para as concessionárias e permissionárias. Inclusive o parágrafo único do artigo 22 reforça essa tese. Faz parte do risco da atividade o não recebimento de créditos pelo fornecedor do serviço.

A situação é diferente quando a pessoa tem condições de pagar pela prestação do serviço essencial, mas não o faz. Podem ser vários os motivos que levem a pessoa a ficar inadimplente com tais serviços, como esquecer de pagar, ficar com dificuldades financeiras, situações extraordinárias que ocasionaram um aumento exagerado de consumo de determinado serviço (ex: vazamento de água), situação de indigência, podemos ter, também, que a própria pessoa decidiu que não iria mais pagar pelo serviço, entre outros motivos.

Ao colocarmos na “balança da justiça” de um lado o direito de crédito e de outro o direito a vida, a saúde e a dignidade, qual pesará mais? O lado mais “pesado” deve prevalecer. Se o corte do serviço tiver que ser feito, que se faça sem ferir a dignidade das pessoas que ali residem, pelo menos deve ser estabelecida uma cota diária para uso de água.

Só quem pode mitigar um direito fundamental é o juiz no caso concreto, assim a análise e consequência do inadimplemento deve ser feita caso a caso. A concessionária tem o direito de ação, sendo esse o meio adequado de cobra e não simplesmente suspender o serviço para força o consumidor a pagar a prestação de um serviço público. É caso a pessoa não pague, se inicie a execução da sentença para bloquear valores, penhorar bens, entre outros procedimentos legalmente previstos para satisfazer o credor naquele valor que tem direito.

7. O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL

Os tribunais pátrios seguem o entendimento do Superior Tribunal de Justiça, que autoriza a interrupção do serviço caso o consumidor não pague a conta, desde que haja um aviso prévio, como pode ser visto:

PROCESSO CIVIL E ADMINISTRATIVO. INTERRUÇÃO NO FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA. REQUISITO DE NOTIFICAÇÃO PRÉVIA NÃO DEMONSTRADO. RECURSO CONHECIDO EM PARTE E NÃO PROVIDO.

1. Somente houve o necessário prequestionamento do artigo 6º, § 3º, II, da Lei nº 8.987/95, razão pela qual não deve ser conhecido o recurso quanto aos demais dispositivos invocados, a teor da súmula 282/STF.

2. É lícito à concessionária interromper o fornecimento de energia elétrica se, após aviso prévio, o consumidor de energia elétrica permanecer inadimplente no pagamento da respectiva conta (Lei n.º 8.987/95, art. 6.º, § 3.º, II).

3. No particular, a decisão do Tribunal de origem não destoia do entendimento desta Corte, pois a recorrente não logrou demonstrar a realização da necessária notificação prévia quanto à possibilidade de corte no fornecimento de energia elétrica da recorrida em caso de permanecer inadimplente, ou seja, não foi atendido requisito essencial para a validação da interrupção do serviço.

4. Recurso especial conhecido em parte e não provido. (STJ. Segunda Turma. REsp 927314/RS Recurso Especial 2007/0037596-8. Rel. Min. Castro Meira. J. 27/10/2009. DJe 09/11/2009)

ADMINISTRATIVO – SERVIÇO DE FORNECIMENTO DE ÁGUA – CORTE POR FALTA DE PAGAMENTO, APÓS AVISO PRÉVIO – LEGALIDADE – LEI N. 8.987/95 E LC N. 170/87 - SÚMULA 83/STJ.

1. Aplica-se, por analogia, o enunciado n. 83 da Súmula do STJ ao recurso especial.

2. Na relação jurídica entre a concessionária e o consumidor, o pagamento pelo serviço de abastecimento é contra-prestação, e o serviço pode ser interrompido em caso de inadimplemento, desde que antecedido por aviso.

3. “A continuidade do serviço, sem o efetivo pagamento, quebra o princípio da isonomia e ocasiona o enriquecimento sem causa de uma das partes, repudiado pelo Direito (interpretação conjunta dos arts.

42 e 71 do CDC).” (REsp 684.020/RS, Rel. Min. Eliana Calmon, DJ 30.5.2006). Recurso especial não-conhecido. (STJ. Segunda Turma. REsp 678044/RS; Recurso Especial 2004/0092807-7. Rel. Min. Humberto Martins. J. 01/03/2007. DJ 12.03.2007 p. 209)

O entendimento dominante nos Tribunais de Justiça é pelo corte do serviço desde que haja um prévio aviso, sem isto pode acarretar apenas uma indenização ao consumidor:

RECURSO INOMINADO. CORTE NO FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA. DESCUMPRIMENTO AO § 3º, DO ART. 6º, DA LEI Nº 8.987/95. SERVIÇO ESSENCIAL. INCIDÊNCIA DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 22 DO CDC. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. DANO MORAL DEVIDO. Fixação do quantum indenizatório em desacordo com o princípio da razoabilidade. Redução do valor indenizatório. Sentença reformada parcialmente. Recurso conhecido e provido em parte. (Tribunal de Justiça da Bahia. Recurso 0004457-32.2007.805.0126-1; Quarta Turma Recursal; Relª Juíza Martha Cavalcanti Silva de Oliveira; DJBA 18/01/2010).

Diante dos julgados apresentados, percebe-se o entendimento da jurisprudência a favor da interrupção do serviço essencial, devendo apenas a concessionária notificar previamente o consumidor acerca da inadimplência e do corte no serviço.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não é possível, pelo menos para a maioria das pessoas, viver com dignidade sem o fornecimento de água em sua residência. Não há como preservar a saúde sem água, pois interfere tanto no físico quanto no emocional do indivíduo.

As decisões a favor da interrupção do serviço público são mais fáceis, fundada apenas no que dispõe a Lei 8.987/95. Tais decisões fazem parecer que existe um conflito entre a necessidade individual e o interesse da coletividade, sem ao menos explicitar quais são esses interesses que prevalecem sobre a dignidade do indivíduo.

Quando uma pessoa fica impossibilitada de pagar pelo serviço essencial que chega a sua casa, ficando assim inadimplente, mas continua recebendo este serviço então ela estará onerando os demais usuários. Se a linha de raciocínio for esta, o interesse da coletividade está relacionado a proteção ao patrimônio e não a dignidade da pessoa humana.

Diante de uma Constituição cidadã, onde se prega como objetivos a construção de uma sociedade justa e solidária, que pretende erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades sociais, o interesse da coletividade não é ver um indivíduo privado de serviços essenciais porque não tem condições de pagar e por consequência negado de uma série de direitos.

Existem serviços públicos gratuitos, então nada impede que os serviços essenciais sejam gratuitos para quem não possa pagar. Não seria o uso de forma ilimitada, mas pelo menos estabelecendo cotas diárias de uso de acordo com as necessidades da família consumidora.

Sendo os cuidados com a saúde de competência comum da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal, então caberia a todos os entes federativos, de forma solidária, arcar com os custos destes serviços para quem vive em estado de necessidade social e não pode deixar de comer para pagar as contas de água, energia e outros serviços que forem considerados essenciais. Desta forma, seria garantido, além do direito à vida e a saúde, também o direito a uma moradia digna.

Não permitir o corte destes serviços é garantir à inviolabilidade do direito à vida, em sua acepção de existência digna, e do direito a igualdade, já que todos terão acesso aos serviços públicos essenciais. A integridade física e psíquica do indivíduo depende desses serviços, além do que qualquer agressão ao corpo é um modo de agressão a vida.

A Lei de Greve definiu os serviços essenciais e estabeleceu que são assim considerados por fazerem parte das necessidades inadiáveis da comunidade. Esses serviços são assim considerados porque a sua interrupção coloca em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população, conforme estabeleceu o artigo 11.

Sopesado o direito de crédito com os direitos fundamentais, estes devem prevalecer. Faz parte do risco do negócio não receber o que lhe é devido. Mesmo assim, há o direito de ação, que também é protegido constitucionalmente, podendo o fornecedor litigar em juízo para satisfazer seu crédito.

Mesmo num processo que se encontra na fase de execução, existe o patrimônio mínimo que não pode ser violado. Se tiver que ser feita a interrupção, que seja com autorização judicial, quando o devedor está de má-fé, ou seja, tem condições de pagar, mas não o faz.

A decisão dos Tribunais, inclusive do STJ, acerca da interrupção parece mais uma decisão “política” do que jurídica. Talvez, porque se o povo brasileiro tomasse ciência de que os serviços essenciais não pudessem ser interrompidos por falta de pagamento, a maioria das pessoas deixariam de pagar.

Pela falta de educação e honestidade do povo, muita gente iria querer se beneficiar com a impossibilidade de corte do serviço, sem entender que isso acabaria prejudicando todo o sistema pois não atenderia apenas quem realmente precisa e não pode pagar pelo serviço. Entretanto, isso não é justificativa para deixar de defender um direito justo.

A dignidade da pessoa humana é um princípio alicerce de todo o ordenamento jurídico, assim qualquer norma violadora deste princípio deve ser considerada inconstitucional. Então se deve ter respeito ao indivíduo numa concepção solidária, de acordo com os objetivos do próprio povo expressos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. **Dicionário Jurídico Brasileiro Acquaviva**. 9 ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 1998.

AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. 2 Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

BENJAMIN, Antônio Herman de Vasconcellos, e e. **Comentários ao Código de Proteção ao Consumidor**. São Paulo: Saraiva, 1991.

BENJAMIN, Antônio Herman V.; MARQUES, Claudia Lima; BESSA, Leonardo Roscoe. **Manual de Direito do Consumidor**. 3 ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Editora dos Tribunais, 2010.

BRASIL, Francisca Narjana de Almeida. **O Princípio da Proibição do Retrocesso Social como Efetividade da Segurança Jurídica**. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/2812>. Acesso em: 10 set. 2011.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Trad. Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Editora Campus.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Reconstrução do Conceito de Contrato: Do Clássico ao Atual**. In: HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes; TARTUCE, Flavio (coord.). **Direito Contratual: Temas Atuais**. São Paulo, Método, 2007, p.19-39.

CHAVES, Benedita Inêz Lopes. **A Tutela Jurídica do Nascituro**. São Paulo: LTr, 2000.

CUNHA JUNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Administrativo**. 6 ed.. Salvador: Juspodivm, 2007.

_____. **Curso de Direito Constitucional**. 7 ed. revista, atualizada e ampliada. Salvador: Editora Juspodivm, 2013.

DELFINO, Lúcio. **Reflexões acerca do art. 1º do Código de Defesa do Consumidor**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 230, 23 fev. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/4832>>. Acesso em: 31 dez. 2011.

DIMOULIS, Dimitri; MARTINS, Leonardo. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. 4 Ed. revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Atlas, 2012.

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**. 17 ed.. São Paulo: Saraiva, 2005.

FACHIN, Luiz Edson. **Teoria Crítica do Direito Civil**. 2 Ed. revista e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

_____. **Estatuto Jurídico do Patrimônio Mínimo à Luz do Novo Código Civil Brasileiro e da Constituição Federal**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

FILETI, Narbal Antônio Mendonça. **O princípio da proibição de retrocesso social. Breves considerações**. Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2059, 19 fev. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/12359>>. Acesso em: 28 dez. 2011.

FILHO, Sergio Cavalieri. **Programa de Direito do Consumidor**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Programa de Responsabilidade Civil**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo Curso de Direito Civil: Parte Geral**. Vol. 1. São Paulo: Saraiva, 2002.

GOMES, Orlando. **Contratos**. Rio de Janeiro: Forense, 1999.

_____. **Introdução ao Direito Civil**. 6. ed. revista, atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

HENTZ, André Soares. **Origem e evolução histórica da boa-fé no ordenamento jurídico brasileiro**. Jus Navigandi, Teresina, ano 12, n. 1541, 20 set. 2007 . Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/10427>>. Acesso em: 29 ago. 2013.

Hospital do Coração. Disponível em: <http://www.hospitaldocoracao.com.br/conteudo/dica.php?tx=YToxOntzOjI6ImkljtzOjE6IjciO30>. Acesso em: 16 out. 2011.

MARINELA, Fernanda. **Direito Administrativo**. 3. ed. Vol. I. Salvador: Juspodivm, 2007.

MELO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 18 ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

NETO, Antonio Prudente de Almeida. **História e evolução do Direito do Consumidor**. Jus Navigandi, Teresina, ano 15, n. 2645, 28 set. 2010. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/17500>>. Acesso em: 7 jan. 2012.

NUNES, Rizzato. **Comentários ao Código de Defesa do Consumidor**. 6 ed, revista, atualizada e ampliada. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Curso de Direito do Consumidor: com exercícios**. 2 ed. rev., modif. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.

NUNES JUNIOR, Vidal Serrano. **A Cidadania Social na Constituição de 1988 - Estratégias de Posituação e Exigibilidade Judicial dos Direitos Sociais**. São Paulo: Editora Verbatim, 2009.

PADILHA, Rodrigo Corrêa. **Direito Constitucional Sistematizado**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil, Parte Geral**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9 ed. revista e atualizada. Porto Alegre: Livraria dos Advogados, 2011.

SCHREIBER, Anderson. **A Proibição de Comportamento Contraditório: Tutela da Confiança e Venire Contra Factum Proprium**. 3 ed. revista e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 1994.

SILVA, Juliana Pedreira da. **Contratos Sem Negócio Jurídico**. São Paulo: Atlas, 2011.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Direito, Justiça e Princípios Constitucionais**. Salvador: Editora Juspodivm, 2008.

_____. **Curso de Introdução ao Estudo do Direito**. Salvador: Juspodivm, 2009.

_____. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2010.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil: Volume Único**. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

WESTPHAL, Vera Herweg. **Diferentes matizes da idéia de solidariedade**. Rev. katálysis [online]. 2008, vol. 11, n.1, pp. 43-52. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802008000100004, acesso em: 05 set. 2013.

ADALENE T. B. SALES
adalene.sales@gmail.com

Mestre em Psicologia na área da Psicologia do Desenvolvimento Humano na Universidade Federal da Bahia. Especialista em Docência do Ensino Superior: aspectos teórico-metodológicos pela PUC Minas. Graduada em Psicologia pela Faculdade Paulista de Ciências e Letras. Experiência na área de Psicologia Clínica, com ênfase em atendimento a crianças, e projetos comunitários com ênfase em ações de mudanças comportamentais em saúde (saúde preventiva e reprodutiva, DSTs, AIDS). Professora do curso de Psicologia da Faculdade Adventista da Bahia. Professora do curso de pós-graduação em Psicopedagogia e Estudos em Família da Faculdade Adventista da Bahia.

DENISE COUTINHO
denisecoutinho1@gmail.com

Professora associada do Instituto de Psicologia da UFBA. Coordenou a Licenciatura Interdisciplinar em Artes, no Campus Sosígenes Costa-UFSB, em Porto Seguro-Ba. Realizou estágio de Pós-Doutorado (Bolsa FAPESB) sobre o processo de implantação da Universidade Federal do Sul da Bahia (2013-2014). Doutora em Letras e Linguística pela UFBA, tendo realizado Doutorado-Sanduíche em Princeton University. Especialista em tradução francesa. Graduada em Psicologia pela UFBA. Docente Permanente do Programa de Pós-Graduação em Artes Cênicas e colaboradora no Programa de Pós-Graduação em Psicologia da UFBA. Membro da Associação Brasileira de Pesquisa e Pós-Graduação em Artes Cênicas (ABRACE) e membro da Associação Nacional de Pesquisadores em Dança (ANDA). Coordenou entre 2010-2013, a Área de Concentração em Estudos da Subjetividade e do Comportamento Humano dos Bacharelados Interdisciplinares do IHAC-UFBA. Líder do Subcomitê de Artes 2008-2012 e do Subcomitê de Ciências Humanas 2012-2013 no PIBIC-UFBA. Membro do Colegiado de Graduação do Bacharelado Interdisciplinar em Humanidades - UFBA [2011 e 2013]. Atualmente, divide a liderança do Grupo Estudos sobre a Universidade [cadastrado desde 2010 no CNPq] com o Prof. Naomar Monteiro de Almeida Filho.

Faculdade Adventista da Bahia

BR 101, Km 197 – Caixa Postal 18 – Capoeiruçu
- CEP: 44300-000 - Cachoeira, BA

Recebido em 18/abril/2015

Aprovado em 01/setembro/2016

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*

ALGUMAS IMPLICAÇÕES PEDAGÓGICAS DO PENSAMENTO DE VIGOSTKI NO PROCESSO DE ENSINAGEM

INTRODUÇÃO

Este ensaio apresenta uma reflexão sobre as implicações do pensamento de L. Vygotsky no processo de ensino-aprendizagem e nas estratégias de avaliação. O pensamento vigotskiano propõe que a escola seja vista como espaço sociocultural, o professor e o estudante como sujeitos socioculturais. Além disso, destaca a natureza dialógica, social, histórica e cultural do processo de ensino-aprendizagem ou de ensinagem. A avaliação, por sua vez, deve estar coerente com a perspectiva epistemológica adotada na concepção do processo de ensino-aprendizagem. Assim, propõe-se a avaliação formativa, em oposição à avaliação conteudista e quantitativista, porque é consoante com a perspectiva construtivista sociointeracionista de Vygotsky, uma vez que considera o estudante engajado no processo de ensino-aprendizagem e privilegia a construção do conhecimento.

Este texto tem como objetivo considerar as implicações do pensamento de Lev Vygotsky nas práticas pedagógicas. É importante ressaltar que a (re)descoberta da teoria vigotskiana pode ser inserida num panorama desenhado nos últimos anos pelo movimento das ciências sociais e humanas que visa romper com a visão dualista que ora coloca o peso sobre a determinação das estruturas sobre o sujeito, ora pende para a determinação do sujeito sobre as estruturas. O que interessa, nesse novo paradigma, é pensar que o sujeito é produto da sua relação como o meio social e cultural, que sua ação é estruturada e estruturante ao mesmo tempo. Como diz Dayrell (2007, p.1):

O reflexo desse paradigma emergente é um novo humanismo, que coloca a pessoa, enquanto autor e sujeito do mundo, no centro do conhecimento, mas, tanto a natureza, quanto as estruturas, estão no centro da pessoa, ou seja, a natureza e a sociedade são antes de tudo humanas.

É, portanto, a partir desse paradigma que se começa a pensar a escola como espaço sociocultural, o professor e o estudante como sujeitos socioculturais, e a natureza dialógica, social, histórica e cultural do processo de ensino-aprendizagem ou de **ensinagem** que é o processo pelo qual o estudante e professor tem um mútuo aprendizado através de troca de experiências (ANASTASIOU; PIMENTA, 2005).

Este ensaio, portanto, está organizado em 2 partes: 1ª) apresentar o processo de **ensinagem** a partir da teoria sociocultural, destacando o conceito de zona de desenvolvimento proximal (ZDP); 2ª) sugerir modos de avaliação condizentes com os pressupostos da concepção de ensino-aprendizagem presente na teoria vigotskiana.

IMPLICAÇÕES PRÁTICO-PEDAGÓGICAS DA TEORIA DE VYGOTSKY

A teoria sócio-histórico-cultural foi desenvolvida por Lev Vygotsky (1896-1935). Intrigado com o modo com o qual o ser humano cria a cultura, ele elaborou uma teoria sobre o desenvolvimento da inteligência a partir de suas pesquisas guiadas por essa inquietação. Ele postulou que todo o conhecimento é construído socialmente, a partir das relações humanas. Assim,

[...] o homem transforma-se de biológico em sócio-histórico, num processo em que a cultura é parte essencial da constituição da natureza humana. Não podemos pensar o desenvolvimento psicológico como um processo abstrato, descontextualizado, universal: o funcionamento psicológico, particularmente no que se refere às funções psicológicas superiores, tipicamente humanas, está baseado fortemente nos modos culturalmente construídos de ordenar o real (OLIVEIRA, 1995, p.24).

Sob a influência do materialismo histórico-dialético de Marx e Engels, Vygotsky define a atividade humana como um fato social, histórico e não apenas como um fato psicológico isolado.

A abordagem dialética, admitindo a influência da natureza sobre o homem, afirma que o homem, por sua vez, age sobre a natureza e cria, através das mudanças nela provocadas, novas condições naturais para sua existência. Essa posição representa elemento-chave da nossa abordagem do estudo e interpretação das funções psicológicas superiores do homem (VYGOTSKY, 2007, p. 62-63).

Ao estudar as funções psicológicas superiores, Vygotsky (2000,2007) afirma que essas funções (falar, pensar, comparar etc.) precisam ser abordadas a partir das relações que o indivíduo estabelece com seu meio social.

O ser humano nasce marcado pela sua história filogenética. A sua dimensão de “espécie biológica” o dota de órgão material, que é a base biológica do funcionamento psíquico. Enquanto espécie, ele possui limites e possibilidades de desenvolvimento preexistentes.

Contudo, o cérebro humano é um “sistema aberto, de grande plasticidade, cuja estrutura e modos de funcionamento são moldados ao longo da história da espécie e do desenvolvimento individual” (OLIVEIRA, 1995, p.24). Dessa forma, as funções psicológicas superiores são desenvolvidas a partir da herança filogenética e determinadas pela história ontogenética de cada ser humano.

No princípio, as relações do ser humano com o meio são estabelecidas de forma direta (as reações reflexas, por exemplo). Aos poucos, o ser humano aprende que, para agir voluntariamente sobre o mundo, produzindo transformações mais permanentes e mais adaptadas, é necessário fazer uso de elementos mediadores – instrumentos signos e seus pares (OLIVEIRA, 1995).

O ser humano, portanto, nasce apenas dotado de processos psicológicos elementares (reflexo), que pela aprendizagem e pela cultura são transformadas em processos psicológicos superiores. Esses processos psicológicos superiores nascem do entrelaçamento dos aspectos naturais – maturação física, mecanismos sensoriais - e dos processos culturais. Essas funções, além de serem produzidas por essas trocas sociais, são funções mediadoras.

Para Vygotsky (2000, 2001, 2007), assim, cultura é o conjunto de signos e símbolos usados para mediar a relação entre os sujeitos. Contudo, o uso desses mediadores simbólicos é manifestação dos processos psicológicos superiores (tais como: planejamento, deliberação). Em outras palavras:

[...] as formas superiores de relação do homem com o ambiente por meio do pensamento, da linguagem, das relações lógicas pressupõem a intervenção de um terceiro elemento, ou seja, dos signos. A significação pressupõe a criação e o uso de signos pelos quais se constroem novas conexões cerebrais. Assim, a partir dos processos mentais elementares que constituem uma base, opera-se o desenvolvimento mental superior pela mediação semiótica (COUTINHO; MOREIRA, 2005, p.141).

Ao considerar o ser humano como um resultado da interação dos processos psicológicos elementares com a cultura, Vygotsky (KOHL, 2010) destaca que a psicologia do desenvolvimento deve superar a mera descrição do desenvolvimento humano a partir dos fenômenos observáveis, e voltar os olhos para o processo, a gênese do desenvolvimento. Segundo ele, abordar o desenvolvimento como um processo exige que se considerem as características histórico-culturais e sociais desse processo.

Uma das contribuições mais importantes de Vygotsky para a prática pedagógica é o conceito de zona de desenvolvimento proximal (ZDP). Essa zona está compreendida entre o estágio de desenvolvimento real – “capacidade de solução independente de problemas” (COUTINHO; MOREIRA, 2005, p.156) e o estágio de desenvolvimento potencial – “solução de problemas sob a orientação de um adulto ou em colaboração com companheiros mais capazes”. A passagem de um estágio ao outro é feita por mediadores. Segundo Coutinho e Moreira (2005, p.156), “[...] a zona de desenvolvimento proximal define aquelas funções que ainda não amadureceram, que estão em estado embrionário e, portanto, ainda são ‘brotos’ do desenvolvimento”.

A noção de zona de desenvolvimento proximal deixa claramente estabelecida a ideia de que o desenvolvimento do indivíduo só é possível num ambiente sociocultural. Além disso, como ressalta Oliveira (1995, p.61) “a situação de organismo não se desenvolve plenamente sem o suporte de outros indivíduos de sua espécie”. É, portanto, nessa zona, que a interferência de outros indivíduos é verdadeiramente transformadora.

O PROCESSO DE ENSINAGEM

A noção de desenvolvimento proximal deixa claro que a atuação do professor deve ter em vista as atividades nas quais os estudantes só podem fazer auxiliados pelo professor ou pelos estudantes mais capacitados.

A compreensão e incorporação dos conceitos de zona de desenvolvimento real e zona de desenvolvimento proximal pelo professor, em sua prática pedagógica, poderá levá-lo a trabalhar com os estudantes de modo a ampliar as chances de aprendizagem. Isso se torna realidade, por exemplo, quando na condução do processo ensino-aprendizagem, são apresentados desafios, e, mediante o suporte do professor ou o de algum colega mais capacitado, ou mesmo mediante a ajuda proveniente da interação entre colegas, leva-se o estudante a alcançar níveis progressivos de compreensão e de domínio de conteúdo. Esses procedimentos, entre outros, propiciam o enriquecimento e diversificação dos esquemas de conhecimentos já construídos. Um ambiente de aprendizagem rico em possibilidades de consulta a materiais significativos e variados também pode favorecer o trabalho na ZDP.

O que seria, então, uma boa pedagogia? Ainda segundo Coutinho e Moreira (2005, p. 157), “uma boa pedagogia é aquela que adianta e que puxa o desenvolvimento para frente e não aquela que depende ou caminha a reboque do desenvolvimento”. O professor, nesse contexto, desempenha o papel de mediador, possibilitando ao estudante avançar do seu estágio de desenvolvimento real ao seu estágio de desenvolvimento potencial, que caracteriza o desenvolvimento humano.

Na escola, a intervenção é o processo pedagógico mais importante. Essa intervenção pode ser feita tanto pelos professores quanto pelos colegas. Contudo, a intervenção do professor deve ser planejada, visando alcançar um estágio de desenvolvimento mais complexo. Vygotsky não propõe uma pedagogia diretiva e autoritária. Ao contrário, sua ideia de intervenção destaca a importância do meio cultural e das relações entre os indivíduos (OLIVEIRA, 1995).

Do lado do estudante, a ideia de receptor passivo é totalmente abolida. O indivíduo, dentro do referencial sociointeracionista, é o agente na reconstrução e reelaboração daquilo que lhe é transmitido pela cultura (incluindo a escola).

Em linhas gerais, uma atuação pedagógica a partir da noção da zona de desenvolvimento proximal deve considerar: a) as características atuais do estudante e seus conhecimentos prévios, a partir dos quais deverão ser construídas as aprendizagens; b) a importância do enriquecimento dos ambientes de aprendizagem como condição para as interações do estudante com os objetos do conhecimento e para a sua aprendizagem; c) o processo de aprendizagem e não os produtos previamente definidos; d) a importância da aprendizagem na construção da inteligência ou estruturas cognitivas; e e) a existência de diferenças individuais no processo de desenvolvimento e considerá-las em relação ao processo de ensino-aprendizagem.

A pedagogia, portanto, ao apoiar-se nesses pressupostos, torna-se uma prática socioculturalmente localizada que assume a visão de que o ser humano é agente da sua aprendizagem que, por sua vez, depende das interações que ele estabelece e, também por isto, existem diferenças individuais que devem ser consideradas no processo de aprendizagem.

REPENSANDO O PROCESSO DE AVALIAÇÃO

É importante que o processo de avaliação seja coerente com a perspectiva epistemológica adotada na concepção do processo de ensino-aprendizagem. Em geral, a escolha dos instrumentos avaliativos é feita sem uma reflexão adequada sobre as noções de construção de conhecimento e de ser humano implícitas no processo de ensino-aprendizagem declaradamente adotado. Para Hoffmann (1994, p.59), a fim de superar o modelo mecanicista, é preciso reconhecer “a força da relação entre as concepções do aprender e do avaliar”.

Para alguns autores (HADJI, 2001; GOMES, 2007), a avaliação é o ponto nodal de todo o processo ensino-aprendizagem. É na escolha dos instrumentos avaliativos, no modo de conduzir a avaliação e no tratamento dado aos resultados que poderemos ver claramente as opções feitas em relação ao modo como se concebe a construção do conhecimento e o sujeito.

A partir do movimento da pedagogia crítica, a reflexão sobre os pressupostos filosóficos e ideológicos que atravessam as práticas educativas, como um todo, ganha terreno. Um dos alvos dessa crítica é o modo como a avaliação é conduzida dentro das escolas tradicionais. Para se contrapor à avaliação exclusivamente quantitativa, cujo foco é aferir objetivamente as aprendizagens escolares, aparecem modelos de avaliação apoiado nas teorias sociológicas da educação. Esse novo modo de avaliar passa a ser chamado de avaliação formativa ou diagnóstica ou mediadora ou emancipatória (GOMES, 2007). Esse tipo de avaliação reconhece o “caráter diferenciado e singular dos processos de formação humana” (GOMES, 2007, p.1), entendendo que “a aprendizagem é uma atividade que se insere no processo global de formação, envolvendo o desenvolvimento, a socialização, a construção da identidade e da subjetividade” (Ibid.).

A avaliação formativa, portanto, é consoante com a perspectiva construtivista sociointeracionista, pois esta considera o estudante engajado no processo de ensino-aprendizagem e privilegia a construção do conhecimento (PRIMO, 2006). Para Perrenoud (apud HADJI, 2001), é formativa toda avaliação que auxilia o estudante a aprender e a se desenvolver, ou seja, colabora para a regulação. Para que uma avaliação tenha utilidade pedagógica, isto é, seja mais um momento do processo de ensino-aprendizagem, Hadji (2001) afirma que ela deve situar-se no centro da ação de formação porque “sua função principal é contribuir para uma boa regulação da atividade de ensino” (p.19).

A fim de tornar mais clara a ideia de avaliação formativa, é útil contrapor-la aos modelos de avaliação tradicionais, mais disseminados, os quais se alinham com a visão empirista do conhecimento. Vale lembrar que dentro do campo epistemológico que sustenta as teorias de aprendizagem, o empirismo e o sociointeracionismo travam o embate mais relevante. Então, resumidamente, temos:

Avaliação	
Empirismo	Sociointeracionismo
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumento para medir a retenção de informações e a capacidade de repetir o que foi dito. ▪ Privilegia a reprodução. ▪ FOCO: ensino 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instrumento para acompanhar o processo de construção ativa do conhecimento e incentivar a capacidade autoral e inventiva dos aprendizes. ▪ Privilegia a construção do aprendiz. ▪ FOCO: o processo de ensino-aprendizagem.

QUADRO 1 – Modelos de Avaliação (segundo orientação epistemológica)

Fonte: Elaboração própria (2015)

Outro aspecto a ser destacado na avaliação formativa, dentro da concepção sociointeracionista, é o seu caráter dialógico. O dialogismo surge no campo da linguística com Mikhail Bakhtin. Um dos principais postulados do dialogismo é que a linguagem humana e os produtos culturais engendrados por ela pressupõem uma intensa troca e negociação de sentido entre os sujeitos envolvidos (DIAS; SILVA, 2005). O dialogismo também destaca a dimensão do diálogo entendido como “o momento em que os humanos se encontrem para refletir sobre sua realidade tal como a fazem e refazem” (SHOR; FREIRE *apud* HOFFMANN, 1994, p.56) dentro de um determinado contexto sócio-histórico.

Nessa perspectiva, Hoffmann (1994) propõe que a avaliação seja concebida como uma relação dialógica, na qual tanto o professor quanto o estudante constroem o conhecimento, ou seja, se apropriam de novos saberes, resignificando os anteriores e avançando em novas direções sem perder de vista seus contextos socio-históricos. Em outras palavras, a avaliação formativa e dialógica considera o conhecimento como produto da ação-reflexão-ação

[...] em direção a um saber aprimorado, enriquecido, carregado de significados, de compreensão. Dessa forma, a avaliação passa a exigir do professor uma relação epistemológica com o estudante – uma conexão entendida como reflexão aprofundada a respeito das formas como se dá a compreensão do educando sobre o objeto do conhecimento (HOFFMAN, 1994, p.56).

A partir desse quadro teórico, a avaliação poderá ser conduzida da seguinte forma:

Tipo de Avaliação	Objetivo	Atividade
AVALIAÇÃO DIAGNÓSTICA	Conhecer o que o estudante já sabe e qual o seu contexto sociocultural. Obs.: A partir desses dados, o planejamento será revisto para se adequar ao contexto do estudante.	Dissertativa: comentar algumas proposições em relação ao aleitamento materno. Objetiva: negar ou afirmar algumas proposições em relação ao aleitamento materno.
AVALIAÇÃO FORMATIVA	Acompanhar e mediar o processo de construção do conhecimento.	Debates semi-dirigidos nos fóruns. E, ao final de cada unidade, uma resenha crítica de um dos textos da bibliografia indicada.
AVALIAÇÃO SOMATIVA	Apresentar os resultados construídos no processo.	Elaboração de um <i>paper</i> sobre um dos temas abordados nas unidades.

QUADRO 2 Tipos de Avaliações Orientadas pelo Sociointeracionismo

Fonte: Elaboração Própria (2015)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proposta pedagógica que pode ser extraída da teoria vigotskiana nos convoca a pensar a escola como um espaço sociocultural, o professor e os estudantes como sujeitos socioculturais, e a ver o processo de ensino-aprendizagem, ou *ensinagem*, como atividade dialógica, intrinsecamente ligada a determinado contexto social, histórico e cultural.

O conceito de *zona de desenvolvimento proximal* (ZDP) implica a ideia de que o desenvolvimento do indivíduo só é possível num ambiente sociocultural, implicando também a noção de que o desenvolvimento do organismo só acontece com o suporte de outros indivíduos da sua espécie. Esta é uma das contribuições mais importantes de Vygotsky para a prática pedagógica. É nessa zona que a interferência dos pares e do professor é verdadeiramente transformadora.

Ao incorporar a noção de desenvolvimento proximal, e também a de desenvolvimento real, em sua prática pedagógica, o professor poderá trabalhar com os estudantes apresentando desafios, levando o estudante a alcançar níveis progressivos de compreensão e de domínio de conteúdo. Dessa forma, o professor pode ampliar as chances de aprendizagem daquele estudante.

Alguns autores apontam a avaliação como ponto nevrálgico do processo de ensinagem. Para Gomes (2007), a avaliação constitui um dos eixos estruturantes das políticas educativas contemporâneas e tem-se tornado objeto de investigação no campo da didática.

Ao se contrapor ao paradigma da avaliação quantitativa, que visa apenas ao produto, a avaliação formativa “permite ao professor acompanhar os processos de aprendizagem do estudante com a finalidade de

compreender, dentro do contexto de interações sociais, como este estudante está elaborando seu conhecimento” (GOMES, 2007, p.1). Assim, é proposto o modelo de avaliação continuada e que sirva para o professor repensar sua prática pedagógica e elaborar novas estratégias de ensino-aprendizagem. O professor deve ter clareza de que o processo de avaliação se refere ao processo no qual ele também está incluído. Por fim, é importante ter claro que mais do que uma proposta pedagógica, as ideias de Vygotsky propõem uma nova forma de pensar o sujeito em desenvolvimento, sempre no seu contexto. Um sujeito marcado pela temporalidade em que vive e pelo seu contexto sociocultural. Enfim, um sujeito “histórico-sociocultural”.

REFERÊNCIAS

COUTINHO, M. T.; MOREIRA, M. **Psicologia da Educação**: um estudo dos processos psicológicos de desenvolvimento e aprendizagem humanos, voltados para a educação - ênfase nas abordagens interacionistas dos psiquismos humanos. 10 ed. Belo Horizonte: Formato Editorial, 2005.

DAYRELL, J. A escola como espaço sociocultural. In: DAYRELL, J. (Org.). **Múltiplos olhares sobre educação e cultura**. Belo Horizonte: UFMG, 1996.

DIAS, S.S.; SILVA, M. Dialógica e Interatividade em Educação On-line [versão eletrônica]. **Revista da FAEEBA – Educação e Contemporaneidade**, v. 14, n.23, 2005 p. 169-179. Disponível em: <<http://www.abed.org.br/congresso2005/por/pdf/095tcc5.pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2009.

GOMES, S. dos S. **A avaliação formativa pensada no âmbito da didática**. Belo Horizonte: PUC Minas Virtual, 2007.

HADJI, C. **Avaliação Desmistificada**. Porto Alegre: Artmed, 2001.

HOFFMANN, J. M. L. Avaliação Mediadora: uma relação dialógica na construção do conhecimento. **Série Ideias**, v. 22, 1994, p. 51-59. do Centro de Referência em Educação Mario Covas. Disponível em: <<http://www.crmariocovas.sp.gov.br>>. Acesso em: 10 jun. 2008.

PRIMO, A. F. T. Avaliação em processos de educação problematizadora online. In: SILVA, M.; SANTOS, E. (Org.). **Avaliação da Aprendizagem em Educação Online**. São Paulo: Loyola. 1996.

PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. das G. C. Do ensinar à ensinagem. In: PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. das G. C. **Docência no ensino superior**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

VYGOTSKY, L. S. **A formação social da mente**: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

_____. Aprendizagem e desenvolvimento intelectual na idade escolar In: VYGOTSKY, L. S. et al. **Linguagem, desenvolvimento e aprendizagem**. 8. ed. São Paulo: Ícone, 2001.

_____. **A construção do pensamento e da linguagem**. Trad. Paulo Bezerra. São Paulo: Martins Fontes, 2000.
