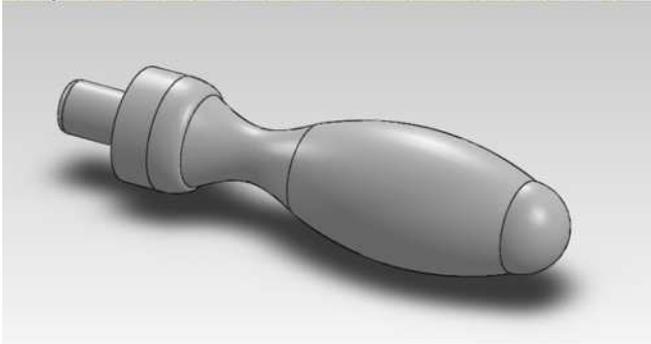
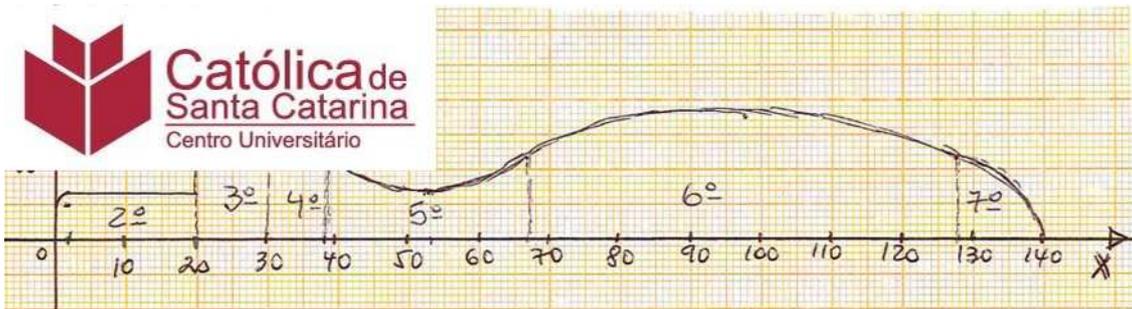




Católica de  
Santa Catarina  
Centro Universitário



**Novos Saberes, v. 1, n. 1 (2014)**

## Expediente

Prof. Djonny Weinzierl

**Coordenador de Pesquisa**

Prof. Luizildo Pitol Filho

**Editor Gerente**

Denise Cristiane Büttgen Machowsky

**Suporte Técnico**



## Corpo Editorial e Comissão Institucional de Pesquisa

### Ciências Exatas, da Terra e Engenharias

Achilles Santos Silva Júnior  
Carlos Eduardo Viana  
Francisco Alfaro  
Jaisson Potrich dos Reis  
Julio Cesar Berndsen  
Luciano de Souza Ribeiro Bueno  
Manfred Heil Júnior  
Marco Antonio Arancibia Rodriguez  
Maria Claudia Lorenzetti Correa  
Robison Negri  
Sílvia Helena Olitta Morato Figueiredo

### Ciências Sociais e Aplicadas

Ana Célia Bohn  
Célia Gascho Cassuli  
Cícero Dittrich  
Daniel de Mello Massimino  
Dilma Montagnoli  
Flávio Knih  
Giovana Ersching Schmitt  
Jean Fabyano Andrighi  
Leonardo Papp  
Thaissa Schneider

### Ciências da Saúde

Ana Paula Aguiar Prudêncio  
Antonio José Tonello Junior

**Novos Saberes, v. 1, n. 1 (2014)**

## Coordenadores de Curso

### Ciências Exatas, da Terra e Engenharias

Djonny Weinzierl  
Helena Ravache Samy Pereira  
Katia Cristina Lopes de Paula  
Maurício Henning  
Mirian Bernadete Bertoldi Oberziner  
Renato Zanandrea  
Wilson José Mafra

### Ciências Sociais e Aplicadas

Claudio Sérgio Moreira  
Jorge Harry Harzer  
Juliane Candido  
Maikon Cristiano Glasenapp  
Marcio Bolda da Silva  
Nelson Martins de Almeida Netto  
Paulo Oscar Gielow

### Ciências da Saúde

Paulo Luiz Vitterite  
Ricardo Tramonte

## Sumário

Editorial	1
<i>Anadir Elenir Pradi Vendruscolo</i>	

### Artigos

DO ENFOQUE DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO MODELO DE CONSULTORIA INTERNA: ANÁLISE DAS EMPRESAS DE MÉDIO PORTE DE JOINVILLE	3
<i>Ana Carolina de Lima Nascimento, Claudia Huber</i>	
PROJETO INTERDISCIPLINAR: A APLICAÇÃO DO CÁLCULO E DA GEOMETRIA ANALÍTICA NA ENGENHARIA MECÂNICA	22
<i>Mirian Bernadete Bertoldi Oberziner, Ana Paula Bertoldi Oberziner, Fernando Francisco Grim Júnior, Nathan Tiago Zomer, Vinicius Baruffi</i>	
SINALIZADOR ELETRÔNICO PARA INDICAÇÃO DE PARADAS DE ÔNIBUS REUTILIZANDO LIXO TECNOLÓGICO NA SUA CONCEPÇÃO	32
<i>Tamara Melo, Nelson Martins de Almeida Netto</i>	
HOMICÍDIO PRIVILEGIADO POR VIOLENTA EMOÇÃO – FLAGRANTE DE ADULTÉRIO	55
<i>Andyara Batista Moreira, Angelina Bonaldi Klöppel, Victor Emendörfer Neto</i>	

### Eventos

Programação de eventos	83
<i>Programa de Iniciação à Pesquisa</i>	

**Novos Saberes, v. 1, n. 1 (2014)**

Caros leitores,

É com grande satisfação que apresentamos a primeira edição da Revista Eletrônica NOVOS SABERES, publicação que objetiva constituir-se como espaço privilegiado para a difusão de resultados e reflexões acerca das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

A revista nos remete a um projeto que faz parte da história da instituição. À época, a revista então denominada Revista SABERES era disponibilizada na modalidade impressa e cumpria com o objetivo de divulgar as produções acadêmicas. Agora, concebida sob a influência das mídias eletrônicas, sua nova versão possibilitará a socialização dos trabalhos e estabelecerá o diálogo entre autores e leitores das diversas áreas de conhecimento com a agilidade que se exige na atualidade.

A multiplicidade dos assuntos que marcarão as produções acadêmicas corroborará com a concretude das políticas mantidas por esta Instituição. Assim, fundamentando-se a partir da missão de desenvolver e difundir o conhecimento e a cultura, além de formar cidadãos humanos, éticos, justos e solidários, espera-se contribuir para a transformação da sociedade por meio de processos educacionais de excelência.

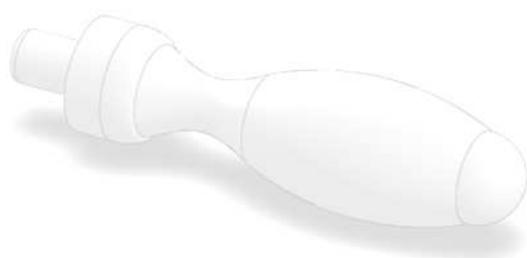
Dessa forma, ao apresentarmos este exemplar à comunidade, firmamos a importância do registro e da divulgação das produções e do fazer científico em nossa Instituição.

Prof<sup>a</sup> Anadir Elenir Pradi Vendruscolo

Pró-Reitora Acadêmica

**Sobre a autora:**

**Anadir Elenir Pradi Vendruscolo** possui graduação em Ciências pela Fundação Universidade Regional de Blumenau (1981), graduação em Ciências Licenciatura Plena em Biologia pela Fundação Universidade Regional de Blumenau (1986), Especialização em Ciências Biológicas (1987), Especialização em Metodologia e Aprendizagem na Educação (1998) e mestrado em Saúde e Meio Ambiente pela Universidade da Região de Joinville (2001). Vice-reitora e Pró-Reitora Acadêmica da Católica de Santa Catarina.



**Novos Saberes, v. 1, n. 1 (2014)**

## **DO ENFOQUE DA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS NO MODELO DE CONSULTORIA INTERNA: ANÁLISE DAS EMPRESAS DE MÉDIO PORTE DE JOINVILLE**

Ana Carolina de Lima Nascimento, Claudia Huber\*  
Centro Universitário Católica de Santa Catarina  
89203-005 Joinville (SC)

3

O presente estudo tem como objetivo identificar o atual perfil da área de Recursos Humanos das empresas de médio porte de Joinville e quais as condições necessárias para a implementação de um sistema de Recursos Humanos fundamentado nos princípios do Modelo de Consultoria de Recursos Humanos nas respectivas empresas, tendo os Gestores de Linha como Gestores de Pessoas, e a área de Recursos Humanos como parceira estratégica na missão desses gestores e alinhada ao negócio da empresa. Os procedimentos metodológicos seguiram a linha qualitativa, por meio da pesquisa exploratória. A partir da pesquisa, identificou-se nas empresas de médio porte de Joinville que 66% (sessenta e seis) dessas empresas atuam no modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos, e que 20% (vinte) atuam no modelo de Administração de Pessoal, e as demais 14% (quatorze) atuam no modelo de Administração de Recursos Humanos. Conclui-se que a maioria das empresas de médio porte de Joinville possuem seus processos estruturados no modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos, apontando poucas lacunas a serem suprimidas para a implantação deste modelo contemporâneo de Gestão de Recursos Humanos nas respectivas empresas.

**PALAVRAS-CHAVE:** Consultoria; Gestão; Recursos Humanos.

### **FOCUS ON HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN INTERNAL CONSULTING: MIDSIZE COMPANIES ANALYSIS OF JOINVILLE**

The present study aims to identify the current profile of the Human Resources area of mid-sized companies in Joinville and the necessary conditions for the implementation of a Human Resources system based on the principles of the Model of Human Resources Consulting in their businesses, with the Line Managers as People Managers, and Human Resources Division as a strategic partner in the mission of these managers and aligned to the business. The methodological procedures followed the qualitative line, through exploratory research. From the research, it was identified in midsize companies Joinville 66% (sixty-six) of these companies operate in the Internal Human Resources Consulting model, and 20% (twenty) act in Personnel Management Model, and the remaining 14% (fourteen) operating in the Human Resource Management model. It is concluded that most midsize companies in Joinville have their structured processes in Internal Human Resources Consulting model, pointing a few gaps to be edited to the implementation of this contemporary model of Human Resource Management of the respective companies.

**KEY-WORDS:** Consulting; Management; Human Resources.

## **1 INTRODUÇÃO**

---

\* e-mail: claudia.huber@catolicasc.org.br

No atual contexto em que as organizações estão inseridas, cenário de grande competitividade, há constantemente o surgimento de novas tecnologias, estruturas, formas de gestão, processos e sistemas, portanto, faz-se necessário voltar a atenção ao capital humano, onde neste cenário este recurso se tornou um enorme desafio, um fator crítico para sobrevivência e crescimento das organizações, pois são as pessoas quem produzem o conhecimento e “*know-how*” trazendo para si e para a empresa, vantagens competitivas.

As organizações ao trabalharem com pessoas, as quais são os recursos diferenciais, buscam através da área de Recursos Humanos promover e desenvolver o conhecimento através da Gestão do Capital Intelectual, por meio da interação da organização para com os seus colaboradores, sendo assim, as pessoas são incluídas no processo de geração do conhecimento, que por sua vez, é gerado individualmente, sendo intransferível, mas que ao mesmo tempo, este é integrado ao conhecimento organizacional.

Com a transformação do papel da área de Recursos Humanos, que se tornou mais estratégica e presente nas decisões da empresa, surge a Consultoria Interna de Recursos Humanos que é uma atividade desenvolvida internamente, a qual visa a inovação e a introdução de melhorias para a organização através do levantamento das necessidades do cliente interno.

O presente estudo tem como objetivo geral identificar o atual perfil da área de Recursos Humanos das empresas de médio porte de Joinville e quais as condições necessárias para a implementação de um sistema de Recursos Humanos fundamentado nos princípios do Modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos nas respectivas empresas, tendo os Gestores de Linha como Gestores de Pessoas, e a Área de Recursos Humanos como parceira estratégia na missão desses gestores e alinhada ao negócio das empresas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 EVOLUÇÃO E CONTEXTUALIZAÇÃO DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS**

A função gerencial de gestão de pessoas visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos, tanto organizacionais quanto individuais. Trata-se, a rigor, da evolução das áreas designadas antigamente como Administração de Pessoal, Relações Industriais e Administração de Recursos Humanos (GIL, 2001).

O quadro 1 demonstra a evolução da função de Recursos Humanos no Brasil de forma sucinta.

Quadro 1- Evolução da função de Recursos Humanos no Brasil

Período	Fase	Característica
Antes da década de 30	Pré jurídico-laboral	-Inexistência de legislação laboral e de uma área específica. - Funções descentralizadas.
Décadas de 30 e 50	Burocrática	- Surgimento de uma legislação laboral. -Surgimento do “Departamento de Pessoal” para o cumprimento das exigências legais.
Décadas de 50 e 60	Tecnicista	- Implementação da indústria automobilística. - Implementação dos subsistemas de Recursos Humanos. -Preocupação crescente com o desempenho e a eficiência.
Meados da década de 60 e década de 70	Sistêmica	- Surgimento das “gerências de RH” e dos responsáveis pelas relações industriais. -Integração dos enfoques comportamentais, administrativo e estrutural.
Décadas de 80 e 90	Estratégica	- Profundas alterações; descentralização das funções e diversidade de enfoques.

Fonte: Christensen (2010, p. 76)

O trabalho e a gestão com pessoas existem desde a Antiguidade, mas somente no final do século passado é que essa questão começa a passar por um processo de sistematização dos conhecimentos acumulados até então (DUTRA, 2002). Nesse sentido, verifica-se, na Inglaterra, a preocupação com a gestão de pessoas desde a Revolução Industrial. Nos EUA ocorrem por pressões dos sindicatos e do parlamento e por receio da organização dos trabalhadores, respectivamente.

A partir disso, criaram-se os secretários do bem-estar para atender as necessidades dos trabalhadores e impedir que eles formassem sindicatos. Este novo posto de trabalho marcou o surgimento da administração especializada de Recursos Humanos na Inglaterra. Nos EUA, a gestão de pessoas está sistematizada no movimento de Administração Científica. A Escola de Administração Científica condiciona a gestão de pessoas, durante todo o século XX, aos paradigmas de gestão criados por esse movimento (DUTRA, 2002), que teve origem com as experiências de Frederick W. Taylor (1856-1915), nos Estados Unidos, e Henri Fayol (1841-1925), na França.

Gil (2001) afirma que esse movimento tinha como objetivo fundamental fundamentar cientificamente as atividades administrativas, substituindo a improvisação e o empirismo. Essa teoria mostrou ao mundo que o estudo sistemático e científico do trabalho podia levar à melhor eficiência nas organizações. Entretanto, esse modo de organização do trabalho foi criticado por tornar o trabalho humilhante e degradante e por não permitir um processo de desenvolvimento das pessoas por si mesmas.

Em busca da valorização das relações humanas no trabalho surgiu a necessidade de se considerar a relevância dos fatores psicológicos e sociais na produtividade, cuja base foi dada pelos estudos desenvolvidos pelo psicólogo americano Elton Mayo (1890-1949). De acordo com Gil (2001), esse autor desenvolveu uma experiência pioneira no campo do comportamento humano no trabalho, cujos resultados demonstraram que os fatores psicológicos e sociais influenciam no produto final do trabalho, embora esse não tivesse sido o objetivo inicial da pesquisa dele.

A partir dessa pesquisa, outras foram realizadas e, como consequência, passou-se a valorizar as relações humanas no trabalho (GIL, 2001). Dessa forma, a comunicação, a motivação, a liderança e os tipos de supervisão passaram a ser, também, considerados na Administração de Pessoal.

Após a II Guerra Mundial, afirma Gil (2001), ocorreram mudanças significativas na administração de pessoal das empresas, cujas atividades se limitavam às rotinas de pessoal sob o enfoque legal e disciplinar. Tais mudanças começaram a ocorrer nos Estados Unidos devido ao crescimento do poder dos sindicatos dos trabalhadores. Em virtude disso, as empresas passaram a prestar atenção nas condições de trabalho, a conceder benefícios a seus empregados e, também, a sentir a necessidade de negociar com as entidades representativas dos trabalhadores. Para tanto, foram alteradas as estruturas voltadas à administração de pessoal. Segundo Gil (2001), nesse momento, a seção de pessoal deu origem ao departamento de relações industriais e alterou o perfil requerido de seus dirigentes.

Na década de 60, os termos Administração de Pessoal e Relações Industriais começaram a ser substituídos pela expressão Administração de Recursos Humanos (GIL, 2001). À época, segundo Dutra (2002), começaram a ser percebidas as primeiras fraquezas nos modelos de gestão de pessoas centrados no paradigma de Administração Científica. Foi na década de 70, no entanto, que críticas mais bem fundamentadas provocaram uma ruptura no modelo até então seguido no que tange à gestão de pessoas.

Na década de 80, conforme Gil (2001), a Administração passou por um período de crise de referenciais, tanto teóricos como técnicos. Não se aceitava mais o que se tinha e não se tinha um modelo novo pronto. Dessa forma, às empresas foram-se apresentando desafios, como a globalização da economia, a evolução das comunicações, o desenvolvimento tecnológico, a competitividade etc. Sem fundamentação, nem todas as empresas conseguiram se ajustar ao ambiente, e as que superaram os desafios passaram pelas experiências da reengenharia, da terceirização e do *downsizing*. Nesse contexto, surgiu a Administração de Recursos Humanos, cuja origem se deve à introdução de conceitos originários da Teoria Geral de Sistemas à Gestão de Pessoal.

A partir da década de 90, começou a ser questionada a forma como vinha sendo desenvolvida a Administração de Recursos Humanos nas organizações, principalmente pelo fato de tratar as pessoas pela nomenclatura de “recursos”. Propôs-se que comesçassem a ser tratadas como parceiras da organização não seu patrimônio (GIL, 2001). Essas críticas mostram que se continua evoluindo nas discussões, por enquanto no meio acadêmico, sobre uma nova forma de Gestão de Recursos Humanos, que começa a assumir o nome de Gestão de Pessoas ou Gestão de Talentos, Gestão de Parceiros, Gestão do Capital Humano etc. Além disso, a tendência é de que esse setor assuma lugar estratégico nas organizações.

A gestão de pessoas em todas as organizações é uma das áreas que mais tem sofrido mudanças e transformações nos últimos anos. Com a globalização, com o acelerado desenvolvimento tecnológico, com a grande ênfase na qualidade e na produtividade, constata-se que o grande diferencial nas organizações são as pessoas que nelas trabalham. São elas que imprimem um maior potencial de competitividade, o que garante o sucesso e permanência no mercado. A obviedade repousa no fato de que não existe organização sem pessoas. São elas que gerenciam, produzem, vendem, atendem, tomam decisões. Sem elas não há empresa, não há negócio.

A gestão de pessoas tem, hoje, uma visão completamente diferente da sua tradicional configuração. A nova visão é de que as pessoas não são um recurso organizacional, uma peça de uma engrenagem ou meros sujeitos passivos do processo, mas sujeitos participativos, tomadores de decisões, empreendedores das ações e criadores

das inovações. Todos os profissionais que ocupam cargo de liderança são vistos como gerentes de Recursos Humanos. Com isso, o perfil do profissional especialista em Recursos Humanos também se altera. Ele passa a ser um consultor especializado dentro da empresa, cabendo-lhe atender às demandas dos demais gerentes no que se refere ao pessoal.

No Brasil, para Dutra (2004), poucas empresas estão adotando políticas e práticas avançadas de Recursos Humanos. Inclusive, alerta que a maneira como é tratado o tema gera uma imagem “cor de rosa” da realidade, o que não é uma verdade. Isto se apresenta devido a vários fatores, mas os que mais influenciam são a presença do Estado intervindo nas negociações entre capital e trabalho e a pouca importância proporcionada pelas empresas ao fator humano.

## 2.2 CONSULTORIA INTERNA DE RECURSOS HUMANOS

No atual cenário de constantes evoluções, as organizações enfrentam grandes desafios de ordem ambiental, tecnológica, organizacional, buscando incessantemente a rapidez no desenvolvimento de novos produtos, serviços, implementações, resoluções de problemas, processamento de informações para se tornarem competitivas e sobreviverem; nesse contexto muitas empresas estão buscando assistência em consultores externos para conseguirem adaptar a cultura da organização aos novos modelos (GIL, 2001).

O consultor de recursos humanos é um profissional que presta serviços voltados à identificação e análise de problemas referentes à política, organização e métodos da área de RH, fazendo recomendações de ações preventivas e corretivas. De acordo com Gil (2001), um consultor deve ser capaz de proporcionar aos colaboradores uma orientação técnica para o desenvolvimento pessoal e profissional, em nosso contexto atual, os chamados *choachs*, podem de certa forma, serem reconhecidos como consultores.

Para Eltz; Veit (1999, p. 107)

Por um lado, o consultor, que possui o conhecimento técnico ou especializado não pode decidir sobre a gestão; por outro o consultando, que desfruta o poder de decisão, não possui o conhecimento e a isenção necessários à manutenção de uma visão eficaz. Somente a cumplicidade entre o consultor e o consultando, é capaz de contribuir para o processo eficiente de desenvolvimento organizacional.

Segundo Orlickas (2010), o Consultor Interno de Recursos Humanos é um profissional com multifuncionalidade que ocupa um cargo estratégico, que vem a orientar, apresentar as ferramentas e subsídios para a implantação das melhorias e os líderes e gestores tomarão as decisões conforme as políticas e diretrizes da organização. Portanto, este trabalho deve ser conduzido coletivamente entre consultores e gestores.

### 2.2.1 Modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos

#### 2.2.1.1 Consultoria Interna de Recursos Humanos

A busca por qualidade, produtividade, redução de custos, tempo e movimento está levando algumas organizações a utilizarem a figura do Consultor Interno. Uma justificativa para esta tendência é o maior conhecimento do “negócio”, o que é fundamental para a intervenção ou para a implantação de mudanças organizacionais.

Entende-se por Consultoria de Organização a atividade que visa à investigação, identificação, estudo e solução de problemas gerais ou parciais, atinentes à estrutura, ao funcionamento e à administração de empresas e entidades privadas ou estatais.

Compreende a indicação dos métodos e soluções a serem adotados e a criação de condições para sua implantação nas organizações assessoradas (IBCO, 2008).

Quanto ao setor da empresa em que se trabalha com consultoria, Leite et al (2005) afirmam que a área de Recursos Humanos é uma provedora de serviços de Consultoria Interna em gestão de pessoas nas organizações. Isso se deve ao redesenho das estruturas e das funções gerenciais que está transferindo as operações de gestão de pessoas para a linha de frente, com um Modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos com funções especializadas e centralizadas. O apoio à linha é feito por generalistas pertencentes à estrutura de Recursos Humanos. Quando os conhecimentos especializados não estão disponíveis aos gestores, é necessário garantir a disseminação das políticas e práticas corporativas.

Segundo Leite et al (2005, p. 62), “Este desenho, de certa forma, traduz uma mudança de papel da área de Recursos Humanos, que passa a se definir como parceira estratégica e não apenas processadora de normas e rotinas”. Um dos principais objetivos da implantação de um projeto de Consultoria Interna de Recursos Humanos é prover a organização de informações descentralizadas e a inovação na empresa, conforme afirma Orlickas (2010).

Para implantar um processo de Consultoria Interna de Recursos Humanos, Orlickas (2010) aponta os seguintes passos: executar *benchmark*; conscientizar todos na organização; desburocratizar e racionalizar; ter políticas de RH definidas; *Job rotation*; sustentação administrativa e funcional; capacitação de cada profissional de Recursos Humanos; definição do papel do Consultor Interno; profundo comprometimento da alta direção; gerentes de linha como gestores de seus Recursos Humanos; tornar a área de Recursos Humanos em uma unidade de negócios; acompanhamento constante; adequação de perfis; valorização do *background* e da competência individual; revisões e avaliações; administração dos dificultadores e coragem.

Conforme Orlickas (2010), o Consultor Interno geralmente ocupa um cargo técnico ou gerencial na empresa como funcionário. Ele tem um perfil generalista de sua área de atuação e faz a interface entre o cliente interno e a gerência ou direção da área. Ele é um facilitador, além disso, elabora diagnóstico, sugere, opina, critica e busca soluções para os problemas que lhes são apresentados. Entretanto, poucas empresas adotam a nomenclatura de Consultor Interno para esse profissional que acaba assumindo as denominações de analista, assistente e supervisor.

Nesse sentido, Eltz e Veit (1999) relatam que o Consultor Interno de Recursos Humanos assume diferentes papéis na organização, como negociador, comunicador e líder. Dessa forma, a descrição da função do Consultor Interno de Recursos Humanos deve ser feita considerando-se que seu papel é de assessoramento estratégico aos clientes internos, cujas responsabilidades são colaborar, acompanhar a solução de problemas, participar em projetos de seu cliente, acompanhar as tendências de RH, assessorar as áreas no levantamento de necessidades de treinamento, colaborar na identificação de novos talentos, oferecer suporte na execução de programas específicos de cargos, salários, benefícios (ORLICKAS, 2010).

Na Consultoria Interna de Recursos Humanos, a condução dos processos do setor fica assim dividida, segundo Orlickas (2010, p. 55), “[...] o Consultor Interno orienta e instrui, e todas as demais etapas (recrutamento, seleção, treinamento) são executadas pelos Gerentes de Linha, com políticas e diretrizes oferecidas pelos RH corporativo. Trata-se de um trabalho compartilhado, conduzido a quatro mãos”.

É importante na definição da estrutura de Consultoria Interna de Recursos Humanos determinar quem serão os clientes internos, visto que há uma variedade de arranjos possíveis, conforme destaca Orlickas (2010). Há empresas em que apenas o

Gerente de Linha é considerado o cliente interno e somente ele mantém proximidade com o Consultor Interno, como elo entre os funcionários e o respectivo departamento. Contudo, há outras em que o conceito de cliente interno é mais amplo e considerado para todos os funcionários da organização.

Do profissional que assume o cargo de Consultor Interno de Recursos Humanos, espera-se a multifuncionalidade, a interação com o cliente, o reconhecimento dos Recursos Humanos como um todo, e que entenda do negócio de seu cliente, pois, conhecendo-o, poderá orientá-lo com maior eficácia quanto ao melhor instrumento de avaliação e poderá negociar melhor junto ao RH corporativo. Essas características partiram da necessidade de se exterminarem as soluções isoladas e departamentalizadas nas organizações (ORLICKAS, 2010).

Nessa realidade empresarial, surge a tendência de os demais executivos, além de exercerem suas competências profissionais de forma mais atuante, tornarem-se gestores de sua equipe, selecionando, demitindo, promovendo, avaliando, propondo treinamento etc. É com essa forma compartilhada de gestão que Orlickas (2010) afirma que todos os gestores caminharão em prol de um interesse comum: o crescimento da empresa.

De acordo com Orlickas (2010), a Consultoria Interna de Recursos Humanos é um processo que exige de cada profissional de Recursos Humanos, dentro de uma estrutura organizacional, seja indústria, comércio ou serviços, atuação de forma multidisciplinar. Este perfil generalista da área de Recursos Humanos funciona como um link entre o cliente interno e os Recursos Humanos corporativos.

O consultor é um facilitador que efetua levantamentos e diagnósticos, propõe soluções, oferece sugestões, opiniões e críticas, este modelo também tem como objetivo antecipar tendências de RH e desenvolver uma atuação alinhada com suas estratégias e as da organização.

#### 2.2.1.2 Riscos e oportunidades no Modelo de Consultoria Interna

Para Orlickas (2010), ao estudar o Modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos, é possível deparar-se com alguns “riscos”. Riscos, se houver, geram maiores oportunidades de se conquistar um gerenciamento mais adequado com as equipes. Todo risco pode ser convertido em oportunidade. Para isso, alguns cuidados devem ser considerados:

- Monitorar focos de insatisfação: A proximidade do Consultor Interno de Recursos Humanos com o cliente interno possibilita que ocorra um constante acompanhamento de possibilidades de insatisfação dos colaboradores, o que permite ao Consultor propor ao líder uma ação de ajuste imediata, driblando problemas na produção e cumprimento de metas.
- A Consultoria Interna de RH facilita o entendimento das necessidades de seus colaboradores: O modelo propõe a sinergia estratégica entre consultor e cliente.
- Multifuncionalidade do Consultor Interno de Recursos Humanos: Propõe uma macrovisão das questões e, em função de estar mais próximo do cliente, maximiza e agiliza o atendimento às necessidades.
- Rapidez na resolução de problemas: A resposta e o estudo mais apurados dos problemas dentro do tempo solicitado pelo Cliente Interno permitem um estudo de novas propostas e soluções.
- Consultor Interno de Recursos Humanos como um colaborador da organização: Pode constituir-se em uma vantagem, mas também um “risco”. Vantagem, por apresentar maior conhecimento dos aspectos culturais e informais da empresa,

já que sua presença diária permite isso; “risco”, por contar com uma menor liberdade de dizer e fazer coisas, pois, dependendo do contexto e da política vigente na organização, torna-se muito difícil para um agente interno propor mudanças. A minimização desse fato pode acontecer com a contratação de consultor externo para trabalhar em projetos nos quais maiores intervenções sejam necessárias, já que normalmente ele tem maior *background* nesse sentido.

- Avaliação e controle do trabalho efetuado: Mesmo após a implantação do projeto, o Consultor Interno de Recursos Humanos estará presente no dia-a-dia da empresa, e terá condições de acompanhar e também de propor mudanças; já o consultor externo, que ao terminar o projeto se ausenta da empresa, não oferece essa possibilidade.
- Resistência a mudanças: A objeção à implantação desse novo modelo gera incertezas, assim como qualquer processo de mudança numa empresa.
- Especialistas *versus* Generalistas: Algumas empresas poderão optar por capacitar internamente seu quadro de profissionais da área de RH tornando-os multidisciplinares.
- *Job Rotation* entre os Consultores Internos de Recursos Humanos: O *job rotation* entre os Consultores Internos deve ser direcionado e administrado de acordo com as etapas de implantação do Modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos.
- Identidade do Consultor Interno de Recursos Humanos: O Consultor Interno de Recursos Humanos ocupa vários papéis na organização; é um colaborador da empresa, um profissional da área de RH e um prestador de serviços para seu Cliente Interno.
- Menor *background* do então profissional da Área de Recursos Humanos: O fato de o profissional só conhecer uma cultura empresarial, seja em qualquer área de atuação, pode se constituir em uma desvantagem comparativamente aos trabalhos de um profissional generalista. Visando minimizar essa questão, é recomendável às empresas a implantação desse modelo de gestão de forma gradativa, paralelamente à capacitação dos profissionais especialistas em generalistas. O profissional da área de RH que tem concentrado seus conhecimentos em um só subsistema deverá ser treinado para aumentar o seu *background* e conquistar maior capacitação como generalista. As empresas que atuam nesse modelo de gestão estão investindo nos Consultores Internos de RH preparando-os para atuarem de forma multifuncional.

### 2.2.1.3 Resistências à implantação do Modelo de Consultoria Interna em Recursos Humanos

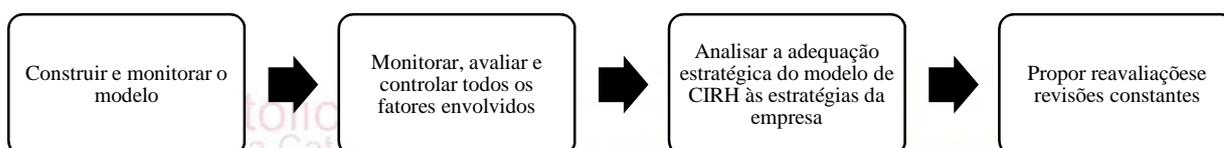
Qualquer processo de mudança gera medo e ansiedade. Isso é previsível, natural e está presente com muita frequência nos projetos de Consultoria Interna de Recursos Humanos. O facilitador deve identificar essas emoções, compreendê-las como elemento do próprio processo, como uma reação normal e como um sinal de que se atingiu um ponto crítico. Importante apoiar o Cliente Interno para que ele se expresse, evitando que sua crítica se torne pessoal ou um ataque à competência do Consultor Interno de Recursos Humanos. Esse é um dos maiores desafios dos processos da implantação desse modelo.

Para Orlickas (2010), alguns passos precisam ser seguidos para que a implantação do modelo possa alcançar o objetivo desejado. Em primeiro lugar, é necessário construir o modelo e de forma criteriosa, monitorar as ações, bem como avaliar e controlar todos os fatores que interferem no modelo.

Analisar a adequação estratégica do Modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos às estratégias da empresa. E finalmente propor reavaliações e revisões constantes.

A figura 1 evidencia os passos que podem contribuir com o sucesso da implantação do modelo.

Figura 1- Passos-chaves para contribuir com o sucesso na implantação do Modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos



Fonte: Orlickas (2010, p. 71).

Em qualquer processo de mudança, existirá sempre o elemento dificultador. Por vezes, as resistências estão mais presentes em pessoas com um perfil fortemente conservador. Essas pessoas preferem maximizar as dificuldades em detrimento das facilidades. É sinal que estão se sentindo desconfortáveis e manifestam esse sentimento de forma indireta. Cabe ao Consultor Interno de Recursos Humanos identificar os profissionais com essas características e administrá-los.

É de responsabilidade da direção da área de RH, além de promover um trabalho transparente de conscientização, capacitar seus Consultores Internos para lidar com isso, maximizando o sucesso do modelo. Algumas pessoas têm dificuldade de lidar com mudanças.

Pessoas inseguras profissionalmente tendem a compreender tudo o que lhe for proposto sob a ótica do pessimismo. Fala-se de profissionais que não tomam decisões com medo de errar, porque, quando erram, não aprendem com o erro. Por consequência, temem o *feedback* e a crítica.

A implantação do Modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos, com anuência, mas sem o comprometimento da alta cúpula da empresa, dificulta sua qualidade, seu andamento e seu sucesso. Percebendo essa ausência de comprometimento, os demais envolvidos (Consultor Interno de Recursos Humanos, Cliente Interno e demais membros da equipe) não irão absorver a legitimidade deste projeto.

Segundo Orlickas (2010), algumas resistências poderão se manifestar, bem como serem feitas sugestões sobre qual a melhor maneira de administrá-las, entre as quais: questionamentos infundáveis; prolixidade no fornecimento de informações; o cliente interno alega falta de tempo para gerir sua própria equipe; criação de barreira e distância; ataque ao trabalho de Consultoria Interna, sob a alegação de não estar vendo os resultados propostos, ou pressão por soluções imediatistas; cliente interno ora participa, ora permanece em silêncio, ou toma atitude submissa; alegam que “outras empresas já tentaram isso antes e não deu certo” e o profissional tem um súbito processo de envolvimento no projeto.

## 2.2.2 Consultor Interno de Recursos Humanos

### 2.2.2.1 O perfil do Consultor Interno de Recursos Humanos

O perfil do Consultor Interno de Recursos Humanos é relevante no processo, pois trata-se de um colaborador da empresa. Porém, há modelos diversificados de sua atuação. Ele deve possuir uma filosofia própria, atuar de maneira personalizada, ou seja, obter uma forma específica de atuação desde que em consonância com os princípios de sua área. O consultor agrega valor ao trabalho. Justifica sua existência no contexto organizacional no momento em que ajuda o cliente interno, principalmente no desenvolvimento e na avaliação de ações que objetivam solucionar os problemas da área sob sua gestão.

Até então, esse profissional ocupava outros cargos, como analista de RH, supervisor de seleção/treinamento ou gerência de RH. Aplicava testes psicológicos, conduzia entrevistas seletivas, efetuava levantamentos e diagnósticos de treinamento, ministrava cursos e outras atividades. Apresentava, ainda, uma atuação especializada, o que dificultava seu trabalho. Hoje, ele adquiriu a multifuncionalidade, tendo sua atuação extremamente fortalecida e ampliada.

Atividades como adaptar os produtos de RH às necessidades dos colaboradores, propor soluções para eventuais conflitos, estabelecer metas de RH para a área, planejar a carreira e os benefícios oferecidos, identificar necessidades de treinamento, também são compartilhadas entre o Consultor Interno e o cliente interno. Quando o Consultor Interno de Recursos Humanos desenvolve projeto junto aos Recursos Humanos corporativo, ele atua reavaliando a missão e as políticas de Recursos Humanos ao mesmo tempo em que elabora e acompanha pesquisa de opinião sobre os produtos de Recursos Humanos que a empresa oferece.

No momento em que o Consultor Interno se utiliza do Modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos objetivando o crescimento da organização e entendendo que pessoas diferentes têm necessidades pessoais diferentes, ele agrega valor ao seu trabalho e à empresa. O Consultor Interno possui como principal papel oferecer ao seu cliente interno o melhor serviço, com qualidade e dentro de suas reais necessidades. Porém, para alcançar esse objetivo, ele precisa ter ou desenvolver competências, tais como (ORLICKAS, 2010): Ser multidisciplinar; Ter como principal função a de facilitador da transição interna; Ter comprometimento em relação aos resultados da empresa; Manter-se atualizado; Demonstrar isenção e racionalidade; Ser um profissional negociador; Enfatizar as pessoas; Estar disposto a assumir riscos; Pensar de Forma Estratégica; Possuir facilidade de dialogar e se relacionar; Administrar com sabedoria as resistências e Reconhecer suas próprias limitações para gerar credibilidade.

## 3 METODOLOGIA

A presente investigação foi desenvolvida com abordagem qualitativa que, de acordo com Minayo (1999), responde a questões muito particulares, aprofundando-se no mundo dos significados das relações humanas e suas intrincadas relações sociais. Em termos de seus objetivos classifica-se como exploratória (VERGARA, 2004; GIL, 1999), e quanto aos procedimentos técnicos caracteriza-se como pesquisa bibliográfica e de campo.

A pesquisa teve como objetivos específicos identificar na literatura os pressupostos da Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Interna de Recursos Humanos, aplicar questionário juntos aos Gestores de Recursos Humanos das empresas de médio porte de Joinville de modo a elaborar um diagnóstico para visualizar o enquadramento das referidas empresas em cada modelo, e por último desenvolver

sugestões para as empresas de médio porte de Joinville com ações direcionadas ao modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos.

Foi realizada a classificação das médias empresas, através da listagem fornecida pela Associação Empresarial de Joinville (ACIJ), das empresas a ela associadas, com base nos critérios do Ministério do Trabalho (MTE), que utiliza o número de colaboradores como parâmetro para caracterizar as empresas por porte (pequena, média e grande). Posteriormente, deu-se início ao processo de coleta dos contatos dessas empresas através dos sites, na seqüência contato telefônico para levantar o endereço eletrônico e a pessoa responsável pela área de recursos humanos, a qual seria convidada a participar da pesquisa.

A lista fornecida pela ACIJ continha 1.302 (mil, trezentos e dois) empresas associadas, destas: a) 184 (cento e oitenta e quatro) empresas foram enquadradas como médio porte de acordo com os critérios do MTE. Para a amostra de 184 empresas foram enviadas mensagens por e-mail com o questionário anexo, referente a pesquisa. Obteve-se o retorno de 29 (vinte e nove) empresas, com a seguinte posição: 03 (três) empresas manifestaram-se informando enquadramento como grande porte, 13 (treze) empresas informaram não participar de pesquisas e 13 (treze) empresas (correspondente a 7% do total de empresas de médio porte) contribuíram para a realização desta pesquisa, respondendo ao questionário.

Ressalta-se que os critérios adotados para a escolha das empresas deu-se a partir do entendimento que o modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos é pouco utilizado na maioria das organizações, sobretudo nas pequenas empresas – que não se enquadrariam especialmente pela característica de geralmente não possuir uma área de Gestão de Recursos Humanos estruturada. E as grandes empresas foram excluídas pelo fato de possivelmente já atuarem no referido modelo e com ferramentas de Gestão de Pessoas contemporâneas, o que inviabilizaria a participação. Diante do exposto, justifica-se a opção por empresas de médio porte.

A coleta de dados deu-se por meio de questionário (Apêndice A), sobretudo porque este recurso, conforme Gil (1999, p.128), pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.”

O Quadro 2 demonstra os três modelos de gestão de Recursos Humanos abordados na pesquisa: Administração de Pessoal, Administração de Recursos Humanos, Consultoria Interna de Recursos Humanos. Além dos modelos apresenta também as variáveis de análise, entre as quais: concepção sobre as pessoas, ações, objetivos, reporte, políticas, processos, orçamento, visão perante a concorrência, foco, resultados, gerenciamento, perfil profissional de Recursos Humanos.

Quadro 2 - Modelos de Gestão de Pessoas

<b>Modelos</b> <b>Variáveis</b> <b>Análise</b>	<b>Administração de</b> <b>Pessoal</b>	<b>Administração</b> <b>de</b> <b>Recursos</b> <b>Humanos</b>	<b>Consultoria Interna</b> <b>de</b> <b>Recursos Humanos</b>
Concepção sobre as pessoas	São alocados de acordo com sua experiência e sua especialização.	Valorização das experiências.	Valorização das competências e do capital intelectual.
Ações	Direcionadas ao cumprimento das rotinas operacionais, visando a legislação vigente.	Mediante especialidades.	Com foco em atingir os objetivos estratégicos da empresa, com visão global e ação local.
Objetivos	Fazer cumprir controles Administrativos e a legislação Trabalhista.	Selecionar e treinar.	Ajustar às estratégias de Recursos Humanos as estratégias da empresa, preparando-o para o futuro.
Reporte	A média gerencia ou diretoria, em muitas empresas hoje, reporta-se a área financeira.	A diretoria de recursos humanos.	Ao principal executivo da empresa, visando facilitar a tomada de decisão.
Políticas	Inexistentes.	Implícitas, algumas vezes formalizadas.	Explícitas, formalizada se relacionadas aos objetivos estratégicos da empresa.
Processos	Execução de trabalhos nos Prazos.	Solucionar problemas.	Pró ativos, buscando a melhoria contínua e alinhando a estratégia da empresa.
Orçamento	Pessoas são despesas.	Treinamento é um custo necessário.	Treinamentos é investimento, pois é direcionado para que o colaborador se torne um diferencial e contribua para os resultados da empresa.
Visão perante a Concorrência	Gestão tradicional.	Especializada.	Estão em acordo com as estratégias da empresa, visando a otimização dos trabalhos facilitando a tomada de decisão e a perenidade da empresa.
Foco	Cumprimento da legislação.	Atender demandas.	Resultado para o negócio, consultoria ao <i>board</i> e ao cliente interno.
Resultados	Pagamento de salários e Benefícios.	Atender demandas.	Qualidade, retorno para acionistas e para colaboradores.
Gerenciamento	Dar ordens e monitorar.	Reconhecer as expectativas dos funcionários.	Promover atitudes de autodeterminação e autogerenciamento entre os colaboradores.
Perfil Profissional de Recursos Humanos	Burocrata/operacional	Atuação nos subsistemas/ Especialista.	Conhecer o negócio, e atuação generalista.

Os sujeitos da pesquisa foram os Gestores de Recursos Humanos das empresas de médio porte de Joinville.

#### 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção é introduzida para elucidar os resultados da pesquisa a partir das variáveis de análise do modelo de Gestão de Pessoas, quais sejam: concepção sobre as pessoas, ações, objetivos, reporte, políticas, processos, orçamento, visão perante a concorrência, foco, resultados, gerenciamento, perfil profissional de Recursos Humanos.

A disposição por variável de análise será demonstrada por meio do Quadro 3, o qual demonstra os três modelos de Gestão de Recursos Humanos, Administração de Pessoal que é um sistema burocratizado de controle dos aspectos jurídicos/legais, com ausência de políticas na gestão de seus recursos humanos, a Administração de Recursos Humanos que passa a interferir nos diferentes processos da organização, sendo requisitada como parceira nos processos de desenvolvimento organizacional, oferecendo suporte para o corpo funcional e a Consultoria Interna de Recursos Humanos atua de forma generalista com ações dos profissionais de Recursos Humanos voltadas aos Gestores de Linha, denominados também como gestores de pessoas.

Quadro 03 - Disposição das variáveis nas empresas pesquisadas

Variáveis Análise	Modelos		
	Administração de Pessoal	Administração de Recursos Humanos	Consultoria Interna de Recursos Humanos
Concepção sobre as pessoas	X		
Ações			X
Objetivos			X
Reporte			X
Políticas		X	
Processos			X
Orçamento			X
Visão perante a concorrência			X
Foco			X
Resultados			X
Gerenciamento			X
Perfil do Profissional de RH			X

Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelo autor

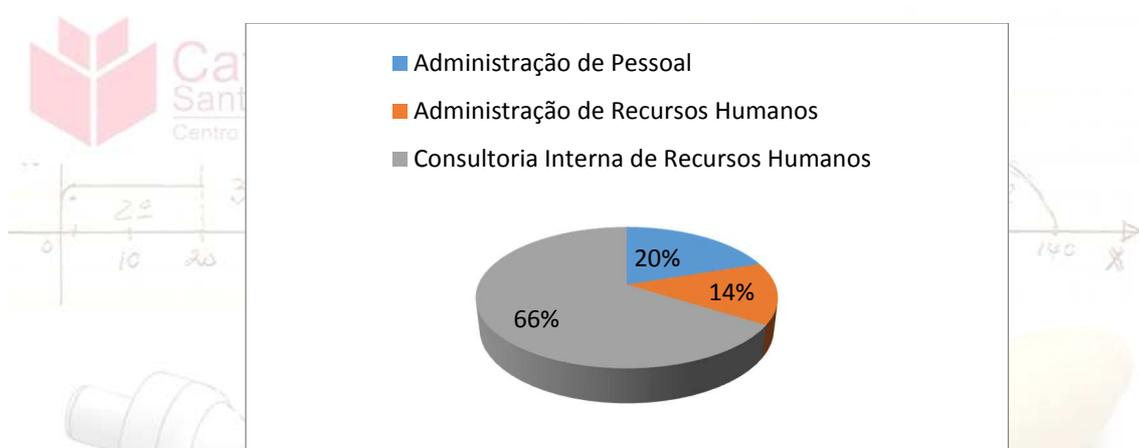
No modelo de Administração de Pessoal é enquadrada a variável “Concepção sobre as pessoas”, que remete a um foco burocrata e tecnicista com rotinas voltadas

somente para o cumprimento de legislação, onde não há predominância da valorização das experiências, das competências e do capital intelectual das pessoas.

A variável “Políticas” teve inserção no modelo de Administração de Recursos Humanos, onde estão estruturadas de forma implícita e algumas vezes formalizada. Nesse sentido, a área de recursos humanos não desempenha um papel integral no processo de planejamento de tais políticas, pois não estão totalmente alinhadas as iniciativas estratégicas da empresa.

Dos modelos analisados o que preponderou foi o de “Consultoria Interna de Recursos Humanos”, (demonstrado no Gráfico 1) de modo que as demais dez variáveis foram elencadas como institucionalizadas nas organizações pesquisadas, dentre elas: as ações objetivos, reporte, processos, orçamento, visão perante a concorrência, foco, resultados, gerenciamento e perfil profissional de RH estão enquadradas neste modelo de gestão.

Gráfico 01: Modelos de Gestão de Recursos Humanos



Fonte: Dados da pesquisa, elaborado pelo autor

A partir das respostas dos questionários respondidos por 13 (treze) empresas, o que corresponde a 7% (sete) das empresas de médio porte de Joinville, obteve-se os seguintes resultados: 66% (sessenta e seis) das empresas atuam no modelo de Consultoria Interna, 20% (vinte) das empresas atuam no modelo de Administração de Pessoal e 14% (quatorze) das empresas tem sua gestão no modelo de Administração de Recursos Humanos.

Concluindo que a maioria das empresas de médio porte de Joinville possui seus processos estruturados no modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos, apontando poucas lacunas a serem suprimidas para a implantação deste modelo contemporâneo de Gestão de Recursos Humanos nas respectivas empresas.

A partir da pesquisa, atribui-se alguns fatores como potenciais limitadores, entre os quais: a possibilidade de incompreensão das perguntas do questionário pelas empresas participantes, de modo que os questionários foram enviados por meio eletrônico (o que poderia ter sido evitado ou mitigado se aplicado com a presença do pesquisador e a aplicação do questionário nos meses de novembro e dezembro, período em que a maioria das empresas encontrava-se envolvida com o pagamento de décimo terceiro salário, programação das férias, celebrações de final de ano.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações perceberam que os objetivos empresariais só serão alcançados com o trabalho de pessoas motivadas e satisfeitas, com isso a Consultoria Interna de Recursos Humanos tem sido a maneira encontrada para buscar melhores resultados nos processos de gestão, pois o consultor interno agrega valor o seu trabalho e à empresa no momento em que se utiliza deste modelo, tendo como objetivo o crescimento da organização, proporcionando o desenvolvimento pessoal dos funcionários contribuindo para alcance dos objetivos organizacionais.

Convém mencionar que o sucesso do modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos depende de alguns fatores, como a integração entre as características do cliente interno, da cultura da empresa, e da competência do consultor. Cabe ressaltar também que nessa relação é interessante o desenvolvimento também de um contrato psicológico entre consultor e cliente, quanto a aceitação do processo a ser iniciado.

A busca pela sobrevivência e crescimento, faz com que as organizações busquem melhorar seu desempenho como um todo ou de forma específica, e para isso, atualmente as organizações encontram na prática da consultoria interna um fator crítico para o sucesso.

O objetivo geral da pesquisa consistia em identificar o atual perfil da área de Recursos Humanos das empresas de médio porte de Joinville e quais as condições necessárias para a implementação de um sistema de Recursos Humanos fundamentado nos princípios do Modelo de Consultoria de Recursos Humanos nas respectivas empresas, tendo os Gestores de Linha como Gestores de Pessoas, e a Área de Recursos Humanos como parceira estratégica na missão desses gestores e alinhada ao negócio das empresas.

A pesquisa teve como objetivos específicos identificar na literatura os pressupostos da Gestão de Recursos Humanos e Consultoria Interna de Recursos Humanos, aplicar questionário juntos aos Gestores de Recursos Humanos das empresas de médio porte de Joinville de modo a elaborar um diagnóstico para visualizar o enquadramento das referidas empresas em cada modelo, e por último desenvolver sugestões para as empresas de médio porte de Joinville com ações direcionadas ao modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos.

Quanto ao primeiro objetivo de identificar em literatura especializada, os pressupostos do modelo de Gestão de Recursos Humanos com enfoque na consultoria interna o mesmo foi alcançado tendo em vista a utilização das referências bibliográficas.

No que tange ao segundo objetivo de aplicar questionário para identificar o atual estágio de Gestão de Recursos Humanos nas empresas de médio porte de Joinville, aponta-se que o mesmo foi alcançado parcialmente, de modo que do contingente total de médias empresas de Joinville obteve-se a participação de 7% de empresas, uma amostra reduzida. Em seguida elaborar um diagnóstico com vistas à identificação do estágio de Gestão de Recursos Humanos das empresas de médio porte de Joinville, desenvolvido após a tabulação dos dados, trazendo como resultado que 66% (sessenta e seis) das empresas atuam no modelo de Consultoria Interna, 20% (vinte) das empresas tem o perfil de atuação no modelo de Administração de Pessoal e 14% (quatorze) das empresas tem sua gestão no modelo de Administração de Recursos Humanos. Desta forma, a maioria das empresas possuem processos estruturados de consultoria interna não existindo lacunas a serem supridas para a implantação deste modelo contemporâneo de gestão de recursos humanos.

O último objetivo de desenvolver sugestões para as empresas de médio porte de Joinville com ações direcionadas ao modelo de Consultoria Interna de Recursos

Humanos, não foi atingido de modo que se obteve uma participação reduzida das empresas de médio porte de Joinville. E, sobretudo as empresas respondentes enquadraram-se no modelo de Consultoria Interna de Recursos Humanos, o que dispensa a indicação e ações para o direcionamento e enquadramento no referido modelo. Sugere-se nova pesquisa com abordagem semelhante, contudo com maior amostra de empresas de médio porte e diferente de coleta de dados.

## 6 REFERÊNCIAS

CHRISTENSEN, Daniele Ribas Pilau. **Identificación de competencias y evaluación de gestión para el lineamento estratégico em empresas de tecnología de información.** Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Misiones Misiones – Argentina, 2010.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna.** São Paulo: Atlas S.A., 2004.

ELTZ, Fábio; VEIT, Mara. **Consultoria Interna: use a rede de inteligência que existe na sua empresa.** 1. ed. Salvador: Casa da Qualidade, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas em pesquisa social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

HUBER, Claudia Maria. **O enfoque da Gestão de Recursos Humanos no Modelo de Consultoria Interna: análise do caso de uma cooperativa de serviços médicos.** 2012. 164 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul, Ijuí, 2012.

IBCO – Instituto Brasileiro dos Consultores de Organização. **Código de Ética do IBCO,** 2008. Disponível em: <<http://www.ibco.org.br/index.php/codigo-de-etica/codigo-de-etica-do-ibco.html>>

LEITE, Luiz Augusto Mattana da Costa et al. **Consultoria em gestão de pessoas.** Rio de Janeiro: FGV, 2005.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 13. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

ORLICKAS, Elizenda. **Consultoria de recursos humanos: conceitos, cases e estratégias.** 10. ed. São Paulo: Danelli, 2010.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

Questionário aplicado aos Gestores de Recursos Humanos

**Centro Universitário Católica de Santa Catarina  
Pró-Reitoria Acadêmica  
Setor de Pesquisa**

Questionário aplicado aos Gestores de Recursos Humanos

19

Solicitamos vossa colaboração na participação desta pesquisa, que visa coletar dados para a pesquisa vinculada ao Projeto de Iniciação Científica da Católica de Santa Catarina, Edital 10/2013 PROINPES. A pesquisa tem como **objetivo**: Identificar o atual perfil da área de Recursos Humanos das empresas de médio porte de Joinville e quais as condições necessárias para a implementação de um sistema de Recursos Humanos fundamentado nos princípios do Modelo de Consultoria de Recursos Humanos nas respectivas empresas, tendo os Gestores de Linha como Gestores de Pessoas, e a Área de Recursos Humanos como parceira estratégica na missão desses gestores e alinhada ao negócio das empresas.

**I – Dados de Identificação da Empresa:**

1. Nome da Empresa: \_\_\_\_\_
2. Endereço: \_\_\_\_\_
3. Setor em que a empresa se insere: \_\_\_\_\_
4. Ramo de Atividade: \_\_\_\_\_
5. Número de funcionários na equipe:  
Efetivos: \_\_\_\_\_ Estagiários: \_\_\_\_\_ Total: \_\_\_\_\_
6. Número de chefias: \_\_\_\_\_ Outros: \_\_\_\_\_

**II - Modelo de Gestão de Pessoas**

**1.No que tange a Área de Recursos Humanos, qual a concepção sobre as pessoas:**

- a. ( ) São alocados de acordo com sua experiência e sua especialização
- b. ( ) Valorização das experiências
- c. ( ) Valorização das competências e do capital intelectual

**2. Como são as ações na Área de Recursos Humanos:**

- a. ( ) Direcionadas ao cumprimento das rotinas operacionais, visando à legislação vigente
- b. ( ) Mediante especialidades
- c. ( ) Com foco em atingir os objetivos estratégicos da empresa, com visão global e ação local

**3. Quanto aos objetivos, como está estruturada a Área de Recursos Humanos:**

- a. ( ) Fazer cumprir controles administrativos e a legislação trabalhista
- b. ( ) Selecionar e treinar
- c. ( ) Ajustar às estratégias de RH as estratégias da empresa, preparando-o para o futuro

**4. O reporte da Área de Recursos Humanos está:**

- a. ( ) A média gerencia ou diretoria, em muitas empresas hoje, reporta-se a área financeira

- b.  A Diretoria de Recursos Humanos
- c.  Ao principal executivo da empresa, visando facilitar a tomada de decisão

**5. Como estão estruturadas as Políticas de Recursos Humanos:**

- a.  Inexistentes
- b.  Implícitas, algumas vezes formalizadas
- c.  Explícitas, formalizadas e relacionadas aos objetivos estratégicos da empresa

**6. Como são os processo de Recursos Humanos:**

- a.  Execução de trabalhos nos prazos
- b.  Solucionar problemas.
- c.  Pró ativos, buscando melhoria contínua e alinhado a estratégia da empresa

**7. Como é o orçamento da Área de Recursos Humanos:**

- a.  Pessoas são despesas
- b.  Treinamento é um custo necessário
- c.  Treinamento é investimento, pois é direcionado para que o colaborador se torne um diferencial e contribua para os resultados da empresa

**8. Qual é a visão da área perante a concorrência?**

- a.  Gestão tradicional
- b.  Especializada
- c.  Estão em acordo com as estratégias da empresa, visando a otimização dos trabalhos facilitando a tomada de decisão e a perenidade da empresa

**9. Qual é o foco da Área de Recursos Humanos:**

- a.  Cumprimento da legislação
- b.  Atender demandas
- c.  Resultado para o negócio e ao cliente interno

**10. Quanto aos resultados qual o foco da Área de Recursos Humanos:**

- a.  Pagamento de salários e benefícios
- b.  Atender demandas
- c.  Qualidade, retorno para acionistas e para colaboradores

**11. Como é o gerenciamento da Área de Recursos Humanos:**

- a.  Dar ordens e monitorar
- b.  Reconhecer as expectativas dos funcionários
- c.  Promover atitudes de autodeterminação e autogerenciamento entre os colaboradores

**12. Qual é o perfil do Profissional de Recursos Humanos:**

- a.  Burocrata/operacional
- b.  Atuação nos subsistemas/Especialista
- c.  Conhecer negócio, e atuação generalista

**Sobre as autoras:**

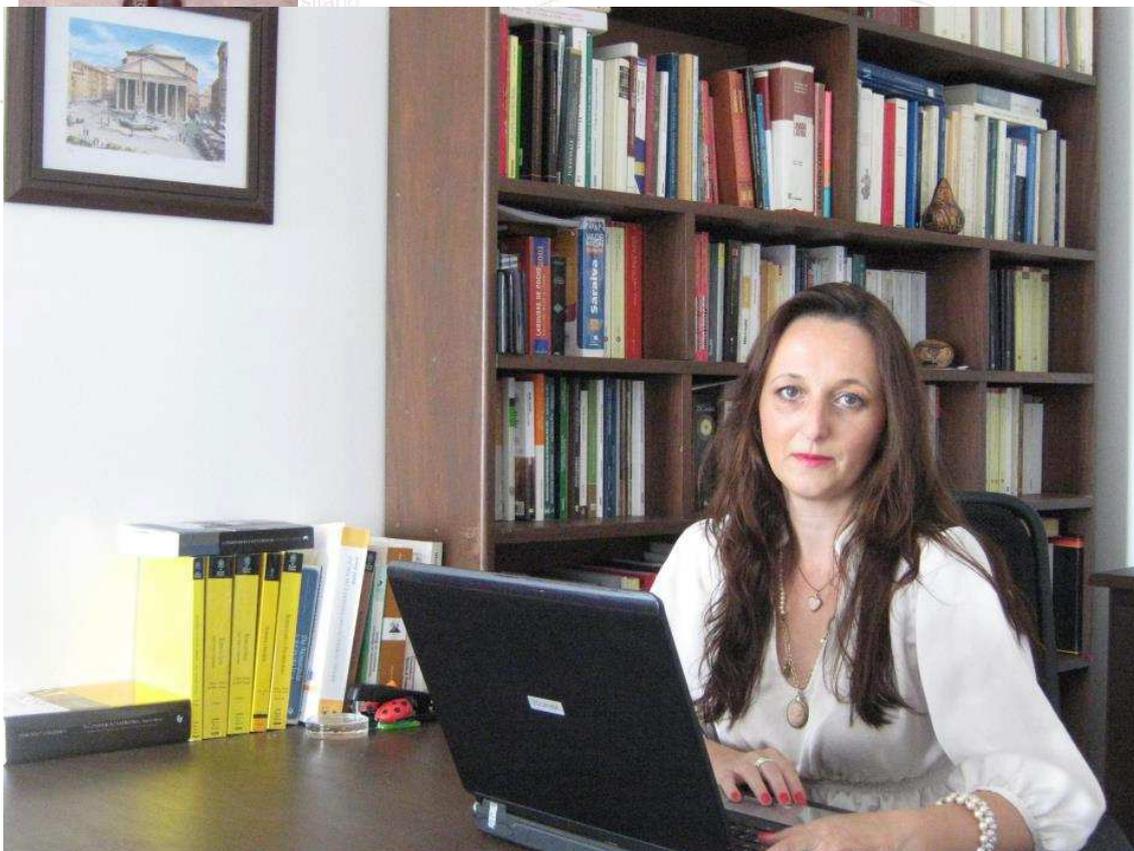
Ana Carolina de Lima Nascimento é acadêmica do Curso de Administração do

Claudia Maria Huber, nascida em 11 de setembro de 1972, na cidade de Ibirubá, Rio Grande do Sul. Filha de Ivo e Anita

Centro Universitário Católica de Santa Catarina.



Huber. Na adolescência, integrou grupo de danças germânicas e gauchescas, onde além do aspecto cultural teve a oportunidade de desenvolver valores como disciplina, trabalho em equipe, responsabilidade, comprometimento, entre outros. Gradou-se em Economia pela Universidade de Cruz Alta (UNICRUZ) em 1997. Em 2006 conclui Especialização em Gestão de Pessoas pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (URI), em 2012 finaliza o mestrado em Desenvolvimento pela Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul (UNIJUI), e atualmente é doutoranda em Administração pela Faculdade de Economia da Universidade do Porto (FEP) em Portugal. A trajetória profissional teve início no setor público, na seqüência em empresa privada, Instituição de Ensino Superior e Cooperativa (ambas com atuação na área de Recursos Humanos). Atualmente é docente na Católica de Santa Catarina.



## PROJETO INTERDISCIPLINAR: A APLICAÇÃO DO CÁLCULO E DA GEOMETRIA ANALÍTICA NA ENGENHARIA MECÂNICA

Mirian Bernadete Bertoldi Oberziner\*, Ana Paula Bertoldi Oberziner,

Fernando Francisco Grim Júnior, Nathan Tiago Zomer, Vinícius Baruffi

Centro Universitário Católica de Santa Catarina

89.254-430 – Jaraguá do Sul (SC)

22

Este artigo relata o desenvolvimento de projeto interdisciplinar na segunda fase dos Cursos de Engenharia do Centro Universitário – Católica de Santa Catarina em Jaraguá do Sul. Nele estão envolvidas as disciplinas de Cálculo Diferencial e Integral II, Álgebra Linear e Geometria Analítica II, cujos conteúdos envolvidos são aplicações de integrais e cônicas, respectivamente. Para cada Engenharia é proposto um tema que envolva um sólido de revolução. A partir deste sólido é feito o corte transversal longitudinal, onde definem-se as cônicas. Em seguida é possível fazer o cálculo da área do corte transversal longitudinal e o volume através das aplicações de integrais definidas. No segundo semestre de 2013 foi proposto para a Engenharia Mecânica o tema *componente de máquina*, que servirá de exemplo para o relato do projeto.

Palavras chave: Projeto Interdisciplinar; Cônicas; Integrais; Sólido de Revolução.

### INTERDISCIPLINARY PROJECT: AN APPLICATION OF CALCULUS AND ANALYTIC GEOMETRY TO MECHANICAL ENGINEERING

This article reports the development of an interdisciplinary project in the second phase of the Engineering Courses of the University Center - Católica de Santa Catarina in Jaraguá do Sul. In it are involved the disciplines of Differential and Integral Calculus II, Linear Algebra and Analytic Geometry II, the contents of which are the integral and conic applications, respectively. For each Engineering is proposed a topic that involves a solid of revolution. From this solid is done the longitudinal cross section, which defines the conics. It is then possible to calculate the longitudinal and cross-sectional area and the volume of the solid of revolution by defined integral applications. In the second semester of 2013 a *machine component* was proposed as a theme for the Mechanical Engineering that will serve as an example for the account of the project.

Keywords: Interdisciplinary Project; conics; integrals; Solid of Revolution.

\* e-mail: mirianbo@catolicasc.org.br

## 1 INTRODUÇÃO

O Projeto Interdisciplinar é desenvolvido na segunda fase dos Cursos de Engenharia do Centro Universitário – Católica de Santa Catarina em Jaraguá do Sul desde 2001. Ele envolve diretamente as disciplinas de Cálculo Diferencial e Integral II, Álgebra Linear e Geometria Analítica II. Em Cálculo Diferencial e Integral II, os conteúdos envolvidos são aplicações de integrais para o cálculo de área e volume e resolução de integrais por substituição trigonométrica. Em Álgebra Linear e Geometria Analítica II aborda-se o estudo das cônicas.

Na Católica de Santa Catarina existem quatro Cursos de Engenharia, são eles: Engenharia Civil, Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica e Engenharia de Produção. De acordo com cada Curso, é proposto pelas docentes das disciplinas um tema para o desenvolvimento do Projeto. Em 2013, por exemplo, os temas foram: colunas, isoladores, componente de máquina e ferramenta de construção civil, respectivamente, para cada Engenharia citada.

Cada turma é dividida em grupos com três acadêmicos para a escolha de um sólido de revolução baseado no tema de cada Curso. A partir do corte transversal longitudinal deste sólido são definidas as equações das cônicas. É necessário que se tenha, pelo menos, uma circunferência, uma parábola, uma hipérbole e uma elipse. Em seguida é possível calcular a área do corte transversal longitudinal e o volume do sólido de revolução.

Com este estudo, é produzido um artigo científico, um memorial de cálculo e um *banner* que deve ser entregue no final de cada semestre. São disponibilizadas aos acadêmicos em torno de quatro aulas para a produção do Projeto.

O Projeto Interdisciplinar (FAZENDA, 2002; FAZENDA, 2008) possibilita aos acadêmicos de Engenharia a resolução de situações problema que poderão surgir em sua atuação como profissional da área, incorporando os conceitos, procedimentos, atitudes e habilidades discutidas durante o curso, buscando outros conhecimentos que poderão enriquecer sua formação.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A postura interdisciplinar do professor no processo ensino aprendizagem é uma contribuição fundamental para a reflexão e o encaminhamento de soluções às dificuldades relacionadas ao ensino, a aprendizagem e à pesquisa, superando a dicotomia entre pedagogia e epistemologia, entre ensino e produção de conhecimento científico.

A sala de aula é um espaço de relações pedagógicas. O estabelecimento dessas relações entre as diversas áreas do saber é que possibilita analisar, entender, explicar os acontecimentos e entender fatos e fenômenos passados e presentes, para projetar, simular o futuro. Nesse ambiente, estabelece-se a interdisciplinaridade, a fim de construir de forma coletiva uma integração das potencialidades e habilidades de todos os integrantes.

Smole (2000, p.03) acrescenta que:

Por isso, a aula deve tornar-se um fórum de debate e negociação de concepções e representações da realidade, um espaço de conhecimento compartilhado, no qual os alunos sejam vistos como indivíduos capazes de construir, modificar e integrar ideias, tendo a oportunidade de interagir com outras pessoas, com objetos e situações que exijam envolvimento, dispondo de tempo para pensar e refletir acerca de seus procedimentos, de suas aprendizagens dos problemas que têm que superar.

A aprendizagem significativa não combina com a ideia de conhecimento encadeado, linear. Neste sentido, o projeto interdisciplinar, passa a ser segundo Nogueira (2008, p. 38) “Uma estratégia que poderá unir, ligar e inter-relacionar, integrar, propiciar ações coletivas e cooperativa, que envolva toda a comunidade, os diferentes saberes e conhecimentos”. Com isso, podemos dizer que o projeto tem uma intencionalidade, um desejo, uma necessidade.

Este começa a ganhar corpo a partir das ações e articulações desenvolvidas pelos acadêmicos e professores de forma coletiva, para resolver as situações problema propostas e alcançar os objetivos planejados.

Sendo necessário optar por um componente de máquina, que foi o tema do projeto da Engenharia Mecânica no segundo semestre de 2013, uma equipe optou por um manípulo de um torno convencional. Um dos critérios utilizados para a sua escolha foi de que ele deveria fazer parte de alguma máquina que tivesse elevado grau de importância na área da Engenharia Mecânica. O torno convencional é uma das máquinas mais utilizadas em empresas de usinagem e ela tem a característica de usinar peças por revolução (PAULO, 2013).

Escolhido o torno convencional (Figura 1), foi selecionado o manípulo como objeto de estudo por atender as especificações propostas para o projeto. O manípulo é utilizado no torno para o movimento dos eixos. O operador deve utilizar o manípulo para girar o volante, tendo por meio disso o controle do deslocamento dos eixos.

Figura 1: Torno convencional ROMI



Fonte: <http://grupohamada.com/>

### 3 METODOLOGIA

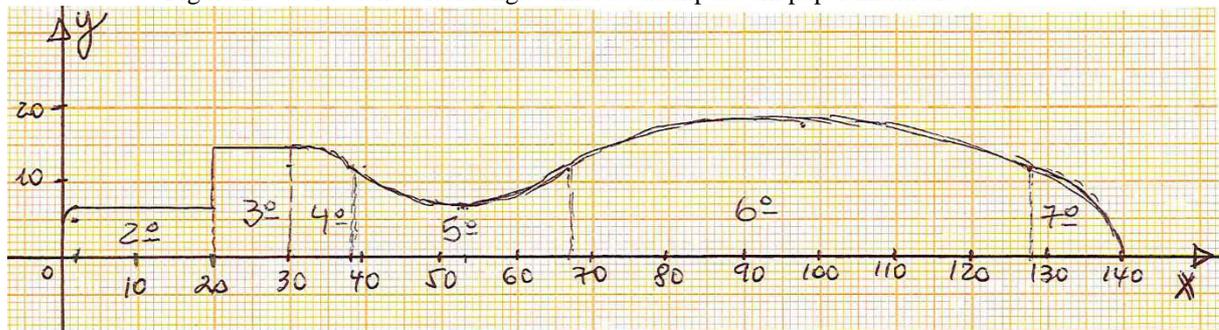
O desenvolvimento do Projeto Interdisciplinar inicia com a escolha de um sólido de revolução baseado no tema proposto para cada Curso. Para exemplificar o procedimento, será utilizado um exemplo de um projeto desenvolvido no Curso de Engenharia Mecânica.

#### 3.1 DEFININDO O SÓLIDO DE REVOLUÇÃO

O tema da Engenharia Mecânica foi um *componente de máquina*. Dentre as variedades de componentes, o manípulo do sistema de movimentação de um torno convencional foi escolhido como objeto de estudo por um dos grupos, por se tratar de um componente que possui formato de um sólido de revolução, além de ser um equipamento amplamente utilizado na área de Engenharia Mecânica.

Escolhido o manípulo para ser estudado, foi elaborado o seu desenho manualmente em papel milimetrado para selecionar as cônicas que seriam utilizadas em cada segmento e estabelecer todas as suas medidas e pontos para definir as equações. Estabeleceu-se que o manípulo seria formado por sete segmentos, sendo o primeiro segmento uma circunferência, o segundo e o terceiro retas, o quarto uma elipse, o quinto uma hipérbole, o sexto uma parábola e o sétimo uma circunferência, conforme a Figura 2.

Figura 2 – Corte transversal longitudinal do manípulo em papel milimetrado.



Fonte: Autores

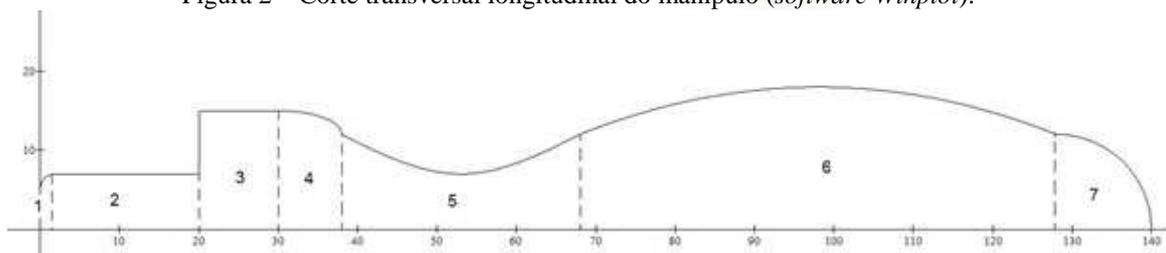
Com o desenho do corte transversal longitudinal e com os conhecimentos aprendidos em Álgebra Linear e Geometria Analítica II (LEHMANN, 1998) definem-se as equações das cônicas e retas.

### 3.2 GRÁFICOS DO MANÍPULO UTILIZANDO *SOFTWARES*

Os acadêmicos dos cursos de Engenharia utilizam diferentes *softwares* para fazer o gráfico do corte transversal longitudinal e do sólido de revolução. Dentre eles, podemos destacar o Winplot, Matlab, MathCAD e o SolidWorks.

Neste caso, definidas as equações, utilizou-se o *software Winplot* para fazer o gráfico do corte transversal longitudinal (Figura 3) do manípulo.

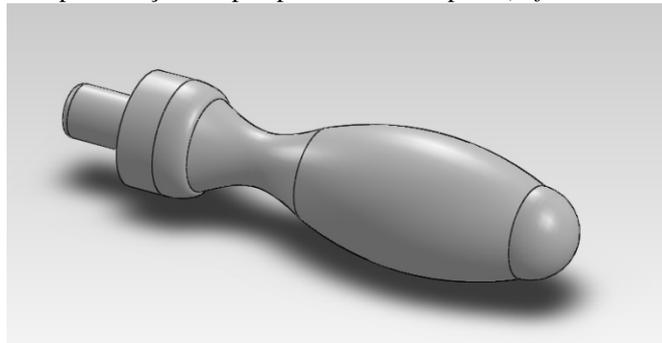
Figura 2 – Corte transversal longitudinal do manípulo (*software Winplot*).



Fonte: Autores.

Após a análise do gráfico das funções, utilizou-se o *software SolidWorks* para fazer o gráfico do sólido de revolução a partir das equações encontradas, de acordo com a Figura 4.

Figura 4: Representação em perspectiva do manípulo (Software SolidWorks).



Fonte: Autores.

### 3.3 CÁLCULOS DE ÁREA E VOLUME

Concluídas as equações das curvas, conforme a Tabela 1, é necessário calcular a área do corte transversal longitudinal e o volume, conforme os conhecimentos desenvolvidos na disciplina de Cálculo Diferencial e Integral II (STEWART, 2012), sendo isto feito por meio de aplicações de integrais. Muitas dessas integrais, como no caso do cálculo da área abaixo da circunferência, elipse e hipérbole, é preciso utilizar substituição trigonométrica para a resolução da mesma.

Tabela 1 - Equações

Segmento	Equação
1° Circunferência	$y = \sqrt{4 - (x - 2)^2} + 5$
2° Reta	$y = 7$
3° Reta	$y = 15$
4° Elipse	$y = \sqrt{\frac{576 - 9(x - 30)^2}{64}} + 12$
5° Hipérbole	$y = \sqrt{\frac{931(x - 53)^2 + 108045}{2205}}$
6° Parábola	$y = \frac{2700 - (x - 98)^2}{150}$
7° Circunferência	$y = \sqrt{144 - (x - 128)^2}$

Fonte: Autores.

Esses cálculos vêm ao encontro das futuras atividades desenvolvidas por um Engenheiro Mecânico, uma vez que a quantidade de material, resistência mecânica e outras especificações necessárias para a produção dos projetos podem depender desses resultados para o seu desenvolvimento.

## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O Projeto Interdisciplinar desenvolvidos na segunda fase dos Cursos de Engenharia produz resultados significativos para o acadêmico. A relação entre as disciplinas de Cálculo Diferencial e Integral II, Álgebra Linear e Geometria Analítica II possibilita a visualização de diferentes aplicações dessas disciplinas na vida do futuro profissional. O cálculo da área do corte transversal longitudinal e do volume de um sólido de revolução possibilita ao estudante a realização de um artigo científico, a organização dos cálculos no Memorial de Cálculo e, para futuras apresentações, é organizado um banner com os principais resultados do projeto.

### 4.1 RESULTADOS DA ÁREA E VOLUME

Com os devidos cálculos, foi possível encontrar os valores da área do corte transversal longitudinal e volume do sólido de revolução de cada segmento, conforme apresentado na Tabela 2.

Tabela 2 – Resultados obtidos

Segmento	Equação / Intervalo	Área	Volume
1º Circunferência	$y = \sqrt{4 - (x - 2)^2} + 5$ $0 \leq x \leq 2$	$13,14 \text{ mm}^2$	$272,53 \text{ mm}^3$
2º Reta	$y = 7$ $2 \leq x \leq 20$	$126 \text{ mm}^2$	$2770,88 \text{ mm}^3$
3º Reta	$y = 15$ $20 \leq x \leq 30$	$150 \text{ mm}^2$	$7068,58 \text{ mm}^3$
4º Elipse	$y = \sqrt{\frac{576 - 9(x - 30)^2}{64}} + 12$ $30 \leq x \leq 38$	$114,85 \text{ mm}^2$	$5191,30 \text{ mm}^3$
5º Hipérbole	$y = \sqrt{\frac{931(x - 53)^2 + 108045}{2205}}$ $38 \leq x \leq 68$	$265,48 \text{ mm}^2$	$7602,81 \text{ m}^3$
6º Parábola	$y = \frac{2700 - (x - 98)^2}{150}$ $68 \leq x \leq 128$	$960 \text{ mm}^2$	$48858,13 \text{ mm}^3$
7º Circunferência	$y = \sqrt{144 - (x - 128)^2}$ $128 \leq x \leq 140$	$113,09 \text{ mm}^2$	$3619,26 \text{ mm}^3$
<b>Total</b>		<b><math>1742,56 \text{ mm}^2</math></b>	<b><math>75381,84 \text{ mm}^3</math></b>

Fonte: Autores.

A área total do corte transversal longitudinal do manípulo, compreendendo os seus sete segmentos, resultou em  $1742,56 \text{ mm}^2$  e o seu volume total resultou em  $75381,84 \text{ mm}^3$ . Após concluídos os cálculos, todos os valores foram conferidos fazendo

uso do *software Winplot*, o qual fornece esses valores após inseridas as equações e intervalos de cada segmento.

#### 4.2 PROTÓTIPO E FABRICAÇÃO DO MANÍPULO

Para que pudesse facilitar a análise das curvaturas da peça escolhida e também para que ficasse mais claro qual o objetivo dos cálculos, foi feito um protótipo da peça (Figura 5). Com o protótipo é possível estudar melhor questões de ergonomia, pois nesse caso, o manípulo será utilizado para fazer o movimento de um sistema de transmissão, com isso ele terá que se encaixar com a mão do operador, evitando a formação de calos e/ou qualquer desconforto. Tendo o protótipo em mãos também foi possível estudar qual o melhor material a ser utilizado na fabricação da peça.

Figura 5: Protótipo do manípulo desenvolvido em impressora 3D.



Fonte: Autores.

O protótipo foi fabricado através da infraestrutura oferecida pelo Centro Universitário - Católica de Santa Catarina em Jaraguá do Sul, que disponibilizou *Impressora 3D Desktop Profissional (STRATASYS – uPrintSE)*. Para que pudesse ser fabricado, o protótipo foi desenhado em 3D no software *SolidWorks*, salvo em uma extensão de arquivo que a impressora pudesse reconhecer e então impresso pela máquina.

#### 4.3 AVALIAÇÃO

No Projeto Interdisciplinar, o artigo científico, o banner e o memorial de cálculo são entregues em data previamente estipulada pelas docentes no início de cada semestre. Para realizar a avaliação, utiliza-se uma ficha de avaliação (Quadro 1) que leva em conta os aspectos de cada item do Projeto.

Quadro 1 – Ficha de avaliação do Projeto Interdisciplinar.

<b>FICHA DE AVALIAÇÃO DO PROJETO INTERDISCIPLINAR</b>		
<b>CRITÉRIOS</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Pontuação</b>
Pontualidade	2.0	
Título/Resumo/Abstract	1.0	
Introdução	1.5	
Conceitos, tabela, coerência e organização, gráficos 2D e 3D	4.0	
Considerações finais	1.0	
Referências	0.5	
<b>NOTA DO ARTIGO</b>		
Equações e conceitos – ALGA II	10	
Áreas e volumes – CÁLCULO II	10	
<b>MÉDIA MEMORIAL DE CÁLCULO</b>		
<b>NOTA DO BANNER</b>		10
<b>NOTA FINAL DA EQUIPE</b>		

*Fonte: Autores.*

O artigo deve conter, obrigatoriamente, algumas informações previamente solicitadas pelas docentes, como por exemplo, o gráfico do corte transversal longitudinal e do sólido de revolução, a tabela com as equações e resultados do cálculo da área e volume. No final da avaliação, somam-se os pontos da tabela, totalizando, no máximo 10.

O memorial de cálculo é dividido em duas partes, uma referente à disciplina de Álgebra Linear e Geometria Analítica II e outra referente à Cálculo Diferencial e Integral II. Para cada disciplina é atribuída uma nota de 0 a 10 e em seguida é feita uma média aritmética simples para se obter a média do memorial de cálculo. O banner deve conter os principais resultados do Projeto Interdisciplinar. Avaliam-se essas informações e atribui-se uma nota de 0 a 10. A nota final da equipe é composta pela média aritmética simples entre a nota do artigo, a média do memorial de cálculo e a nota do banner.

## 5 CONCLUSÕES

O Trabalho Interdisciplinar procura desenvolver uma vivência em sala que prepare o acadêmico para um mundo diversificado, que trabalhe o raciocínio para possibilitar a compreensão dos desafios do mundo de hoje e que desenvolva um conhecimento e um “saber fazer”, para ajudar a ler as relações que tecem a vida de hoje.

Engenheiros Mecânicos enfrentam diariamente situações em que precisam fazer cálculos e análises para aprimorar e/ou desenvolver projetos de peças, máquinas e equipamentos. Mesmo se tratando de um projeto aplicado nas fases iniciais do curso, pode-se aprofundar mais os estudos, indo além de situações hipotéticas, passando para situações reais que serão vivenciadas pelos acadêmicos no futuro. Os estudos referentes ao manípulo de um torno convencional estão diretamente ligados com o curso em questão, uma vez que se trata de um componente de uma máquina amplamente utilizada nessa área.

Passando pelas etapas de desenho da peça, determinação das equações, cálculos de área e volume, até chegar ao desenvolvimento do protótipo e análise dos materiais para a fabricação do manípulo, os acadêmicos tiveram a oportunidade desenvolver habilidades em relação à comunicação e ao trabalho em equipe, além de melhor

compreender a aplicação dos conhecimentos vistos em sala de aula, o que acaba por agregar maior valor à sua formação acadêmica.

Pensar em práticas pedagógicas que visem a qualidade do ensino e da aprendizagem através de projetos interdisciplinares promove uma nova maneira de ver os acadêmicos, melhora o relacionamento entre professores e acadêmicos, uma desfragmentação das práticas de ensino e a tomada de decisões e ações em grupo.

O desafio para o professor foi criar, crescer como pessoa, no processo de ajudar a outros a crescerem e de contribuir para a construção do conhecimento, buscando sempre a qualidade no ensino.

## 6 REFERÊNCIAS

FAZENDA, Ivani (Org.). **Dicionário em construção: interdisciplinaridade**. 2. Ed. São Paulo: Cortez, 2002.

FAZENDA, Ivani (Org.). **O Que é Interdisciplinaridade?** São Paulo: Cortez, 2008.

NOGUEIRA, Nilbo Ribeiro, **Pedagogia de Projetos: etapas, papéis e atores**. 6.ed. São Paulo: Érica, 2012.

SMOLE, Kátia C. Stocco. Aprendizagem significativa: o lugar do conhecimento e da inteligência. **Revista Aprendiz/Aprender online**. 2000.

LEHMANN, Charles H. **Geometria analítica**. Tradução: Ruy Pinto da Silva Sieczkowski. 9.ed. São Paulo: Globo, 1998.

PAULO. **O mundo da usinagem: torno convencional**. 2013. Disponível em: <<http://aprendausinagem.blogspot.com.br/2013/02/tor-no-mecanico.html>>. Acesso em: **05 nov. 2013**.

STEWART, James. **Cálculo**, volume I. Tradução: Antonio Carlos Moretti; Antonio Carlos Gilli. 6.ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

**Sobre os autores:**

**Mirian Bernadete Bertoldi Oberziner** é professora do Centro Universitário de Jaraguá do Sul desde 1998, tendo ocupado vários cargos, dentre os quais destacamos: Coordenadora do Curso de Tecnologia em Gestão Ambiental e Tecnologia em Produção Têxtil; Coordenadora dos cursos em convênio com o SENAI – Tecnologia em Automação Industrial a Tecnologia em Eletroeletrônica; Membro do Conselho Universitário; Coordenadora do Curso de Engenharia de Produção – Modalidade Confecção do Vestuário; É Membro do Conselho Municipal dos Direitos do Idoso de Jaraguá do Sul. Atuou como Membro do Conselho de CONSUNI; Coordenadora do Curso de Engenharia de Produção; Membro do Comitê acadêmico. Professora das disciplinas de Álgebra Linear e Geometria Analítica I e II, Cálculo Diferencial e Integral I, Fundamentos da Matemática, Matemática III e IV, Probabilidade e Estatística, nas Engenharias e Tecnologias. Também atuou no SENAI como professora da disciplina de matemática - Ensino médio. Atuou em outras instituições como coordenadora pedagógica e professora no Colégio Evangélico Jaraguá, no Colégio Estadual Duarte Magalhães e também como docente da Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul. Possui Graduação em Matemática, Universidade Regional De Blumenau, 1996. Especialização: Psicopedagogia, Centro Universitário de Jaraguá do Sul, 1998. Mestrado: Engenharia De Produção, Universidade Federal De Santa Catarina, 2004.



**Ana Paula Bertoldi Oberziner** é professora do Centro Universitário de Jaraguá do Sul. Professora das disciplinas de Cálculo Diferencial e Integral I, II, III, IV, nas Engenharias Civil, Produção, Mecânica e Elétrica. Também atuou no SENAI como professora da disciplina de matemática - Ensino médio. Possui Graduação em Matemática, UFSC- Universidade Federal De Santa Catarina, 2008. Mestrado em Ensino de Ciências Naturais e Matemática pela FURB (Fundação Universidade Regional de Blumenau, 2012). Tem experiência na área de Matemática, com ênfase em Modelagem Matemática, atuando principalmente nos seguintes temas: engenharia, educação e olimpíadas de matemática.



**Fernando Francisco Grim Júnior, Nathan Tiago Zomer e Vinícius Baruffi** são acadêmicos do curso de Engenharia Mecânica do Centro Universitário Católica de Santa Catarina.

## **SINALIZADOR ELETRÔNICO PARA INDICAÇÃO DE PARADAS DE ÔNIBUS REUTILIZANDO LIXO TECNOLÓGICO NA SUA CONCEPÇÃO**

Tamara Melo, Nelson Martins de Almeida Netto\*

Centro Universitário Católica de Santa Catarina

89254-430 – Jaraguá do Sul (SC)

32

A presente pesquisa tem como objetivo desenvolver o projeto conceitual de um sinalizador eletrônico para ser adotado em paradas de ônibus urbanos em Jaraguá do Sul (SC) reutilizando o lixo tecnológico, também chamado de lixo eletrônico. Para tanto, foram analisados três modelos de sinalizadores para pontos de ônibus: um em Londrina, onde o sinalizador é uma placa com três filetes de números com este em braille no mesmo filete que deve ser mostrado ao motorista, outro é um projeto de acadêmicos do Rio de Janeiro que consiste em um teclado em braille no ponto de ônibus, acionando um painel acima do ponto de ônibus e o último foi aplicado em São Paulo neste ano. Em seguida, foram feitos levantamentos quanto à legislação de Jaraguá do Sul (SC) sobre pontos de ônibus, sinalizadores e mobiliário urbano disposto em calçadas. Assim pode-se verificar a quantidade de lixo eletrônico produzido e recolhido para reciclagem em Jaraguá do Sul e região e na pesquisa com os usuários e profissionais do transporte público as últimas informações puderam ser obtidas. Por último, gerou-se uma proposta visual de sinalizador, tanto para o aparelho que fica no ponto de ônibus quanto para o painel que ficará acima deste, facilitando assim a visualização do motorista que saberá que deve parar naquele ponto de ônibus, pois há pessoas que desejam embarcar naquela linha. Utilizaram-se 10 linhas e 5 cores para cada lance do painel, obtendo-se desta forma um contraste entre cada uma delas, fazendo com que a leitura seja possível a uma distância que possibilite ao motorista manobrar para parar no ponto de ônibus.

Palavras-chave: sinalizador; ponto de ônibus; transporte público; tecnologia; reutilização.

---

\* e-mail: nelsonmanetto@catolicasc.org.br

Recebido: 01.09.2014 – Publicado: 21.10.2014

## **ELECTRONIC SIGNAL FOR INDICATION OF BUS STOPS REUSING E-WASTE IN ITS CONCEPTION**

The present research aims to develop a conceptual project of an electronic signal to be adopted in the urban bus stops in Jaraguá do Sul, by reusing the technological waste, also known as electronic waste. First, three bus stops approaches were analyzed: the first one in Londrina, where the signal is a plate with three sequences of numbers, being one sequence written in Braille; the second one is a Project by students from Rio de Janeiro, that consists in a Braille keyboard on the bus stop, activating a panel over the bus stop; and the last one was applied in 2011 in São Paulo. Second, a review was made about Jaraguá do Sul (SC) public regulations on bus stops, signals and urban furniture disposed along walkways. The amount of electronic waste produced and collected for reuse in Jaraguá do Sul and region was quantified, and a research with users and professionals of the public transportation system allowed to collect useful information. Finally, a signal's visual proposition was generated, for the bus stop equipment and for the panel over the stop that will be visualized for the bus driver, who will be informed whether there are people waiting for that bus. 10 lines and 5 colors were used for each panel sequence, with contrast, allowing the bus driver to read the information from a distance long enough to provide proper bus maneuverability.

Keywords: signal; bus stop; public transport; technology; reuse.

### **1 INTRODUÇÃO**

Desde os tempos mais remotos, observam-se as necessidades humanas, ou seja, necessidades constituídas a partir da realidade de vida e do cotidiano de cada indivíduo. Em um contexto contemporâneo, encontra-se o transporte público urbano de Jaraguá do Sul, o qual é realizado através de ônibus, que circulam através de itinerários pela cidade, por exemplo. Na atualidade é inadmissível considerar como transporte público somente o veículo, mas todas as paradas e pontos de ônibus devem ser considerados como parte do conjunto, os quais servem tanto para o embarque quanto para o desembarque de passageiros. Se estes não tiverem as condições de acessibilidade ou apresentarem-se mal sinalizados, dificultando a sua percepção, podem prejudicar o bom andamento do serviço ou até mesmo acontecer acidentes.

Portanto, no decorrer desta pesquisa buscou-se responder à seguinte pergunta: Como desenvolver um sistema de alerta para paradas de ônibus, que permita uma melhor interação entre usuários dos transportes públicos e seus condutores, aplicando-se os conceitos de design universal, de forma a atender o maior número de necessidades sem restrições, reutilizando o lixo tecnológico? Ou seja, a proposta desse trabalho é um sinalizador eletrônico para avisar ao condutor do transporte público da necessidade de parada em determinados pontos de ônibus, principalmente à noite, em dias com neblina ou com chuva, nos quais muitas vezes os motoristas têm dificuldades na percepção de pessoas nas paradas de ônibus. Neste sentido, verificou-se a possibilidade do uso do Design Universal, que, como o próprio nome já diz, é o design pensado para todas as pessoas, independentemente de sua idade, condição física ou qualquer outro influenciador.

Para trazer o desenvolvimento sustentável para o projeto e ao mesmo tempo dar um ar contemporâneo ao mesmo, utilizar-se-á o lixo tecnológico como matéria-prima. Lixo tecnológico ou eletrônico é todo lixo que venha de produtos que só são utilizáveis graças à tecnologia existente, como computadores, televisores, baterias, entre outros. Para tanto, foram realizadas pesquisas teóricas em materiais como: livros, periódicos, sites da internet e pesquisas ou trabalhos publicados. Os dados levantados foram acerca de temas como design, arquitetura, leis urbanas e municipais, transportes públicos, desenvolvimento sustentável, entre outros, gerando assim os questionários aplicados com os condutores, usuários e servidores da Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul. Com os questionários respondidos, foi realizada uma análise qualitativa de interpretação dos dados, chegando-se então à etapa de Geração de alternativas, onde, correlacionando as informações das entrevistas com bibliografia, apresenta-se uma proposta visual do produto, verificando-se as condições que influenciam na aplicação do produto em Jaraguá do Sul.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 Transporte público**

Melhorar o serviço de transporte público oferecido na cidade de Jaraguá do Sul é o foco deste projeto, sendo que para Faria (2001) o significado de transporte é a mudança de lugar, enquanto o transporte público segundo Ferraz e Torres (2004) é o deslocamento

de pessoas através de um mesmo veículo simultaneamente, enquanto os horários não são fixos e os pontos de parada pré-determinados.

Sendo o ônibus a única modalidade de transporte público na cidade de Jaraguá do Sul, o Instituto de Pesquisa Catarinense (IPC), de Criciúma, em parceria com a Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul realizou uma Pesquisa de Mobilidade com 1.220 entrevistas em residências de 38 bairros, 700 entrevistas em 26 pontos de fluxo e 974 entrevistas durante embarque e desembarque de usuários do transporte coletivo em 23 linhas entre setembro e novembro de 2011, cujo resultado foi divulgado no site da própria prefeitura em março de 2012. 29,06% dos respondentes têm entre 25 e 34 anos enquanto a menor amostragem é de 65 anos ou mais, com apenas 1,75%.

Os resultados divulgados apontam que 44,97% dos respondentes utilizam o transporte público pelo menos quatro dias por semana, 16,12% usa entre um e três dias por semana, 2,36% quinzenalmente, 25,36% mensalmente e 11,19% utiliza raramente o transporte público. Desses entrevistados, 11,29% definem o transporte como péssimo, 7,29% como ruim, 30,90% como regular, 45,38% como bom, enquanto somente 0,10% não souberam responder e 5,03% classificaram como ótimo.

A história do transporte público por ônibus em Jaraguá do Sul (VIAÇÃO CANARINHO, 2012) começa em 1968, com a empresa Ouro e Prata, que atendia apenas duas linhas: Barra do Rio Cerro – Centro e Waldemar Rau – Centro, estendendo-se para as linhas Nereu Ramos, Ribeirão Grande, Santa Luzia e Garibaldi, em dias alternados, conforme a cidade foi crescendo. Em 1970, Tiburcio Bogo, Carlinhos Bogo e Juvenal Bogo, constituíram a primeira empresa jaraguaense de transporte coletivo de passageiros, que recebeu o nome de Canarinho devido à conquista do Tricampeonato Mundial de Futebol pela seleção brasileira naquele ano.

Em Jaraguá do Sul há apenas um terminal de ônibus urbano, localizado no Centro da cidade, constituindo o ponto inicial de muitas linhas disponíveis para a cidade. Neste é possível encontrar informações sobre linhas, horários e itinerários, sendo que essas informações não são dispostas nos pontos de ônibus, como acontece em outras cidades, facilitando o deslocamento dos usuários.

No contexto de sinalizador para pontos de ônibus focando a acessibilidade, foram encontrados três produtos. O primeiro (BAZANI, 2011) consiste em uma placa com três filetes, cada uma com a indicação de números e letras, que, unidas, formam o número da linha de ônibus que o passageiro necessita e foi denominado Sinalizador de Itinerário, sendo colocado à disposição dos usuários deficientes visuais no terminal de Londrina –

PR. O usuário forma o número da linha que deseja embarcar no sinalizador através dos números em braile e mostra ao motorista do ônibus que está vindo. Este motorista percebe que o passageiro está no ponto de ônibus e necessita de seu auxílio para embarcar, parando o ônibus e alertando ao passageiro que aquela é a linha que ele solicitou.

Josenaldo Alves Barbosa e Everton Cleyton da Rocha (CLARO, 2011), acadêmicos do curso técnico de Telecomunicação da Fundação Educacional Unificada Campograndense – FEUC desenvolveram o segundo modelo encontrado, que trata-se de um sistema em que o usuário deficiente visual digita o número em um teclado Braille acoplado ao ponto de ônibus, do coletivo que deseja. Este número aparece num painel na parte superior do ponto de ônibus, local de maior visualização do motorista do ônibus.

Este produto tem um sistema que mostra o número das linhas alternadamente, ou seja, cada vez aparece um número diferente no painel. Esta é uma função que facilita ao produtor, pois reduz espaço e economiza recursos e ao mesmo tempo torna-se eficaz ao motorista, que pode verificar com mais facilidade, por meio do painel, se o ônibus da linha que ele conduz precisa parar ali naquele momento.

Por último, no começo de 2011 o chamado Olho Vivo – Sistema de Monitoramento do Transporte foi aplicado em São Paulo – SP (SPTRANS, 2012). É um sistema que possibilita que o passageiro verifique através da internet – seja no celular, em casa ou no trabalho – três possibilidades: o passageiro digita o nome ou o número da linha que deseja verificar e pode ver ao longo do trajeto quantos ônibus estão circulando e onde eles estão no momento; ou o passageiro digita o nome do ponto de ônibus onde ele se encontra e pode verificar quais ônibus estão se aproximando daquele ponto e previsão do horário que cada um chegará naquele ponto; ou o passageiro pode ver como está o desempenho dos corredores de ônibus e nas vias paralelas a estes e mostra como está velocidade média e quanto tempo aproximadamente para transitar em um percurso selecionado pelo usuário.

## 2.2 Sustentabilidade

As áreas de desenvolvimento de produtos estão sempre preocupadas com a sustentabilidade e, para tanto, buscam diariamente soluções para diminuir ou amenizar a quantidade de material descartado no meio ambiente. Kazazian e colaboradores (2005) definem o desenvolvimento sustentável como aquele que foca no crescimento econômico,

no pensamento ecológico e na melhoria constante da condição de vida e no cotidiano das pessoas.

Manzini (2008) acredita que o desenvolvimento sustentável só é possível através de um processo de mudança e de aprendizagem até conseguirem viver melhor consumindo e degradando menos e, desta forma, regenerando a qualidade do ambiente.

Há uma área da sustentabilidade dentro do design que influencia muito nas tomadas de decisão na etapa do desenvolvimento e/ou da produção, que é chamada comumente de ecodesign ou ecoconcepção. Kazazian e colaboradores (2005) definem a ecoconcepção como a maneira de produzir ou desenhar pensando ecologicamente, a fim de minimizar os impactos de um produto no meio ambiente, durante todo o seu ciclo de vida, ou seja, é a aplicação do pensamento sustentável em todo o processo de desenvolvimento, desde a criação até a entrega do produto ao cliente.

Nascimento, Lemos e Mello (2008, p. 203) dizem que “[...] o design ecológico propõe um casamento entre a natureza e a tecnologia, enquanto utiliza a ecologia como base para o desenho.”, ou seja, é a união entre os conceitos de design e os de sustentabilidade, desenvolvendo projetos que visem melhorar a situação do meio ambiente e solucionar os problemas do público-alvo.

Sendo a atual situação do planeta um problema, John Thackara (2008) acredita que os designers têm uma parcela de culpa nisto, afirmando que 80% do impacto ambiental dos produtos e serviços seja sua responsabilidade, mas ao mesmo tempo, ele discorda de quem prega que a responsabilidade dos problemas atuais é somente dos designers, pois acredita que apontar culpados não irá resultar em nenhum avanço e que provavelmente nenhum designer resolveu destruir o planeta porque quis. Agregado a isso, afirma que muitos designers do mundo atual estão fazendo o possível para conseguir arrumar ou pelo menos melhorar o que temos hoje.

Designers provavelmente são os principais responsáveis pela geração do desejo de compra nos consumidores, mas todo pensamento deve ser focado em longo prazo. Assim deve ser para a avaliação de como chegou-se na situação atual acima citada: deve-se avaliar todo um contexto, pois a cadeia de ações e consequências está plenamente envolvida neste processo.

Neste contexto, os resíduos sólidos são o principal empecilho para o desenvolvimento sustentável hoje. Estes são, como o próprio nome indica, resíduos que não são líquidos nem gasosos, portanto, não existem na natureza, fato que torna a principal ameaça para tal, pois são muito mais difíceis de desintegrarem-se. O lixo gerado

a partir de eletrodomésticos e produtos oriundos da evolução da tecnologia é chamado de lixo tecnológico e é um exemplo de resíduo sólido. Mas este tem um agravante: geralmente o lixo tecnológico tem gases e componentes químicos nocivos ao meio ambiente, aumentando o seu impacto à natureza. Este é o fato mais preocupante, pois diariamente novas tecnologias são desenvolvidas e muitas outras são lançadas no mercado, sendo que a cada nova tecnologia, a anterior é facilmente abandonada e o seu descarte nem sempre é correto.

O Art. 57 do Código de Posturas de Jaraguá do Sul, instituído pela Lei n. 1.182 (1988), diz que o lixo das habitações deverá ser colocado em lugar apropriado, dentro de recipientes próprios ou sacos plásticos com capacidade máxima de cinquenta litros, os quais serão removidos pelo Serviço de Limpeza Pública que lhe dará o destino final adequado. Neste sentido, a Fundação Jaraguense do Meio Ambiente – Fujama, gerencia o programa de reciclagem de materiais eletrônicos e tecnológicos desenvolvido pela Federação das Câmaras de Dirigentes Lojistas de Santa Catarina – FCDL/SC e Câmaras de Dirigentes Lojistas – CDLs, com apoio da Fundação do Meio Ambiente de Santa Catarina – Fatma, intitulado Recicla CDL/Fujama, que segundo o site (RECICLA CDL, 2012) “[...] é um esforço coletivo para a sensibilização de que devemos priorizar a destinação correta dos lixos eletrônicos e incentivar a reciclagem, pois estas atitudes ajudam a conservar o meio ambiente.”.

A Coordenadora Administrativa da entidade, Josiane Trocatti (2012), explicou que a Fujama compreende que lixo tecnológico é o material eletrônico que não é mais utilizado e não tem nenhuma forma de reaproveitamento, ou seja, são os componentes eletrônicos que foram descartados pelo consumidor, recolhidos pela Fujama, encaminhados à empresa responsável pela classificação dos materiais e que esta, depois de muitas etapas de separação e descontaminação, definiu que estes materiais não têm mais nenhuma forma de reutilização ou reciclagem, enviando-o então para a incineração.

Desta forma, neste programa são recolhidos gabinetes (comumente chamados de CPUs), monitores, mouses, teclados, impressoras, aparelhos de som, TVs, placas eletrônicas, processadores, nobreaks, estabilizadores, baterias e aparelhos celulares e videocassetes.

A empresa responsável pelo recolhimento destes materiais é a Compuciclado Reciclagem Ltda., que tem sede em Florianópolis e que vem à Fujama recolher o material descartado pelos moradores de Jaraguá do Sul nos quase 20 pontos de coleta distribuídos pela cidade, os quais foram selecionados pelos bairros mais centrais ou com maiores

índices de população, distribuídos em instituições educacionais ou comércios e empresas associadas à CDL, como, por exemplo, no bairro Barra do Rio Cerro, que tem três pontos de coleta (Malwee Malhas, Parque Malwee e Supermercado Breithaupt), e a Vila Rau, onde os pontos de coleta são o Centro Universitário – Católica de Santa Catarina e a Faculdade SENAC.

Quanto à rotina do programa Recicla CDL, Trocatti informou que um funcionário da Fujama é responsável por entrar em contato a cada 15 dias com as empresas onde os pontos de coleta estão inseridos e verificar a quantidade de material depositado nestes locais para então enviar um caminhão que fará a coleta, caso o número de materiais seja suficiente para isto. Este caminhão leva todos os materiais para uma área de transbordo, onde ali um caminhão da Compuciclado recolhe os materiais e os leva à sede da empresa em Florianópolis.

Já aconteceram 19 coletas, sendo que a primeira aconteceu no dia 20 de junho de 2010, quando foram recolhidas 4,6 toneladas de material eletrônico para ser enviado à empresa Compuciclado, enquanto na última, que foi a maior em quantidade de material recolhido, feita em 18 de abril do corrente ano, 7,3 toneladas foram recolhidas.

### 2.3 Inovação

Neste tema de tecnologia, há a consciência que o sucesso no desenvolvimento de produtos e soluções só é possível com inovação, sendo que ela deve estar envolvida em todo o processo de produção, uso e descarte de um produto. Esta é uma área abrangente e também complexa, pois nela estão envolvidas a tecnologia, os materiais, a qualidade e a sustentabilidade, quando essa for a intenção, deve-se atingi-la ao máximo. O CNI/SENAI (2010, p. 211) define que a “Inovação é agregação de qualidade – mas não só. É incorporação de tecnologia – mas não só. Inovação é o requisito para uma economia competitiva, próspera e sustentável, com maior produtividade, com melhores empregos e salários.”, ou seja, é uma união de ações e pensamentos que, com uma boa gestão, englobando também a gestão de design, fazem com que a empresa consiga mudar de modo positivo o seu jeito de trabalhar e de produzir.

Muitos produtos considerados inovadores são lançados ao mercado, mas poucos deles são bem-sucedidos, seja pela concorrência ou por motivo de falha no projeto. Sendo assim, este é o principal momento em que o design e a inovação se encontram e que devem estar mais unidos do que em qualquer outra parte do processo: o projeto. Inovação

e design estão diretamente ligados, pois os dois utilizam-se principalmente da tecnologia para gerar novas ideias ou soluções. As consecutivas associações entre design e inovação para o desenvolvimento de projetos foram evoluindo até chegar ao chamado Design Thinking, que é o jeito de pensar para produzir e inovar com muita ênfase, sendo que o foco não é só a estética e a funcionalidade do produto, mas principalmente o ser humano, ou seja, o bem estar e a melhoria das ações cotidianas do usuário e das pessoas que estão ao redor dele. Este é um termo relativamente novo, criado a partir da necessidade da melhoria constante no processo de criação, desenvolvimento e produção, além do fato de ser função do profissional de design estar sempre atualizado e alinhado com os novos métodos para chegar a esta melhoria.

Constantemente usuários mais distanciados da área do design acreditam que o papel do designer é puramente a preocupação com a estética do produto, enquanto os relacionados com esta área sabem que o papel deste profissional em uma empresa é muito maior que esse: é além de melhorar o desenvolvimento e a produção de determinado produto, é também fazer o máximo possível para além de facilitar a relação do usuário com o produto, também gerenciar com mais facilidade o cotidiano destas pessoas. O designer faz parte de uma equipe de profissionais que estão constantemente atualizando-se em informações e novas experiências, cada um em sua área, para que os produtos por eles desenvolvidos atendam às necessidades, solucionem o maior número possível de problemas e auxiliem constantemente o público-alvo em suas ações, sejam elas cotidianas ou, em determinados casos, somente ligadas àquela situação em específico.

Nesse sentido, Neumeier (2010, p. 104) defende a formação de uma metaequipe, que, segundo ele consiste em “1) contratar os melhores especialistas e 2) fazer com que estes trabalhem juntos, como uma única equipe. Nesse sentido, uma metaequipe é uma equipe de equipes.”

## 2.4 Desenho universal e acessibilidade

A acessibilidade é um tema que deve ser levado em consideração em construções e novos mobiliários, sendo que sua aplicação aumenta a quantidade de pessoas que podem acessar ou utilizar-se do ambiente citado. A principal norma e a mais utilizada quando trata-se deste assunto é a ABNT NBR 9050/04 – Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos que conceitua acessibilidade como a “Possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e

autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos.” (ABNT, 2004, p. 2). Portanto, é toda a possibilidade que faz com que pessoas com diferentes condições físicas e mentais, sejam elas temporárias ou definitivas, consigam utilizar-se do mesmo produto ou espaço com mais facilidade.

O conceito de Desenho Universal foi criado por uma comissão em Washington, EUA, no ano de 1963, inicialmente sendo chamado de “Desenho livre de Barreiras”, pois tinha o foco na eliminação de barreiras arquitetônicas nos projetos de edifícios, equipamentos e áreas urbanas. Mais tarde esse conceito evoluiu para Desenho Universal, pois passou a considerar não só o projeto, mas principalmente as diferentes formas humanas, de forma a respeitá-las e garantir a acessibilidade a todos os componentes do ambiente. Este conceito foi reconhecido no Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004 e tem sete princípios que o sustentam, segundo a cartilha de orientação de implementação deste Decreto acima citado, publicada pelo Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia de Santa Catarina – CREA-SC (2011):

- Uso flexível: é o design que atende pessoas com diferentes habilidades e preferências, sendo adaptável ao uso dessas pessoas;
- Uso equiparável: é o design que torna o ambiente igual para as pessoas com capacidades diferentes;
- Simples e intuitivo: é de fácil entendimento para que as pessoas possam compreender, indiferente de quanta experiência, conhecimento, habilidades de linguagem ou nível de concentração ela tenha;
- Informação perceptível: quando a informação necessária é transmitida de forma a atender as necessidades do receptor, seja ela uma pessoa estrangeira, com dificuldade de visão ou de audição;
- Tolerante ao erro: é o design que minimiza os riscos de consequências de ações acidentais ou não intencionadas;
- Com pouca exigência de esforço físico: pode ser usado em toda a sua capacidade com conforto e com o mínimo possível de fadiga;
- Dimensão e espaço para aproximação e uso: estabelece dimensões e espaços apropriados para o acesso, o alcance, a manipulação e o uso, independentemente do tamanho do corpo (obesos, anões etc.) ou da postura ou mobilidade do usuário (pessoas em cadeira de rodas, com carrinhos de bebê, bengalas etc.).

Utilizando estes princípios no projeto e desenvolvimento de produtos e ambientes, podemos assim facilitar – ou até priorizar – a acessibilidade e a utilização destes pelo maior número de pessoas possível, aplicando assim, no desenrolar do projeto o conceito de Desenho Universal.

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Legislação urbana**

O levantamento da legislação urbana foi feito diretamente com o Instituto de Pesquisa e Planejamento Físico Territorial – Ipplan da Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul, o qual poderia trazer mais informações acerca das leis sobre mobiliário urbano vigentes em Jaraguá do Sul e em Santa Catarina. Aurélio Luiz Junckes (JUNCKES, 2012), então assessor da Coordenadoria de Trânsito e Transportes – CTT, Maria Christina Quintaes (QUINTAES, 2012), então supervisora do Controle do Transporte Urbano da Diretoria de Trânsito e Transportes, e Thais Liane Henning (HENNING, 2012), então presidente do Ipplan foram os entrevistados.

#### **3.2 Pesquisa de campo com profissionais e usuários**

A fim de saber mais sobre a rotina das pessoas quanto ao uso do transporte público, fez-se um questionário digital através da tecnologia Google Docs, onde os usuários poderiam responder anonimamente e não estariam diretamente em contato com o entrevistador, aumentando assim sua liberdade de expressão.

Desta forma, cinco pessoas responderam, todas do gênero feminino, com faixa etária entre 15 e 33 anos, as quais utilizam o transporte público entre um e oito anos e moram nos bairros Três Rios do Norte, Três Rios do Sul, Ilha da Figueira, Centro e uma respondente reside na cidade de Corupá – SC, vizinha ao município de Jaraguá do Sul e que tem linhas atendidas pela Viação Canarinho. Cada respondente tem como profissão uma área distinta, pois uma trabalha no Setor Financeiro, uma no Setor de Extensão, uma é Auxiliar de Cartório, uma é Auxiliar de Biblioteca e uma é Estudante.

### **4 ANÁLISE DE RESULTADOS**

#### 4.1 Entrevistas quanto à legislação urbana

Neste item relacionam-se as discussões com relação à legislação urbana, a partir das entrevistas com representantes do poder público. Junckes (2012) indicou que considera como principal falha na acessibilidade do transporte público, além da falta de sinalização, a falta de informação, ou seja, cada ponto de ônibus deveria ter de algum modo a informação de qual o itinerário, bem como o horário das linhas de ônibus que transitam diariamente na cidade de Jaraguá do Sul e que passam por aquele local, facilitando assim o acesso da população a este meio de transporte. Sobre isso, Henning (2012) percebe que as calçadas e a estrutura física destas e do ponto de ônibus são a principal falha em Jaraguá do Sul, pois, segundo ela, parte-se do pressuposto que o usuário deficiente conseguirá acessar facilmente esse ponto de ônibus, mas às vezes essa situação é dificultada ou até mesmo impedida devido às condições da calçada em si, ou seja, cada calçada deveria ter o passeio em condições de uso sem risco de acidentes, a calçada acessível, com o piso tátil, o meio fio correto, etc.

Quando questionados sobre a existência de alguma proposta de sinalização para transporte coletivo urbano ou algum tipo de equipamento urbano eletrônico que seja acessível e atenda às especificidades e necessidades especiais de cegos, surdos e mudos, tanto a presidente do Ipplan quanto o assessor da CTT disseram que desconheciam, caso houvesse alguma.

Foi apresentada aos entrevistados a imagem de um dos Desenhos Construtivos de um pré-projeto, com sentido bem rústico e somente conceitual, desenvolvido no primeiro semestre de 2010 pelas acadêmicas Giovana Magalhães Pahl e Tamara Melo, que, à época, estavam na primeira fase do curso de graduação em Design do Centro Universitário de Jaraguá do Sul – UNERJ (atual Católica de Santa Catarina – Centro Universitário), o qual visa ser melhorado por este projeto de iniciação científica, para que avaliassem o mesmo e apontassem qual sua visão sobre ele e o que poderia ser melhorado.

Junckes disse que o importante é mostrar as linhas que devem parar naquele ponto, já que somente iluminar avisando que tem passageiros naquele ponto de ônibus poderia prejudicar a mobilidade, tendo em vista que se a pessoa avisa que está naquele ponto e o próximo ônibus que está vindo não é aquele que ela quer, ele vai parar em vão, aumentando o tempo de viagem sem necessidade.

Sobre legislação de mobiliário urbano em Jaraguá do Sul, Aurélio informa que desconhece leis específicas, mas sinaliza que existe uma lei sobre o passeio que aponta a

obrigatoriedade de existir 50 centímetros entre o meio fio e o início do sinalizador (Lei n. 1.184/88, que institui o Código de Obras do município de Jaraguá do Sul e dá outras providências), a fim de evitar que o ônibus ou qualquer outro veículo acabe colidindo com este produto. Além disso, os três entrevistados sinalizaram também que não há lei que regulamente o padrão de cores que devem ser aplicadas neste projeto, mas o assessor da CTT afirma que normalmente utilizam-se cores chamativas, como laranja ou amarelo, por exemplo.

Quando questionados se há algum equipamento urbano no sentido de sinalização que fosse acessível aos usuários, lembraram-se apenas do existente nos semáforos de Florianópolis e Curitiba, que têm o sinalizador sonoro para pedestres.

A supervisora de Controle do Transporte Urbano da Diretoria de Trânsito e Transportes, Maria Christina Quintaes (2012), foi entrevistada logo em seguida. Então, após uma rápida explicação do produto e do seu funcionamento com relação ao cotidiano quando este for aplicado, a entrevistada mostrou-se cética quanto à funcionalidade na prática do produto sugerido, pois acredita que os motoristas não vão ter tempo hábil para ler todas as informações, mesmo que o painel seja visível a certa distância. Segundo Quintaes (2012) “[...] O motorista dificilmente com um placar grande desses, com um monte de coisa escrita, ele vai ter tempo de ficar olhando para ver se o dele vai estar ali.” Com esta negativa, Junckes sugeriu então que se faça com que o painel mostre somente o número das linhas, pois assim seria mais rápida a leitura. Quintaes informou que a Canarinho tem uma numeração de linhas específica da empresa e que há um projeto para padronização desta numeração no geral. Ainda assim, acredita que a numeração é mais fácil, mas que acha que o motorista não vai ler, pois, se tiver muita numeração, também fica complicada a leitura do painel para saber quais linhas devem parar naquele ponto e afirma novamente que com escrita na prática não vai funcionar. Quintaes diz também que, no seu ponto de vista, a informação de horário e itinerário é muito mais importante, pois não há essa informação no ponto de ônibus e, nesse caso, facilitaria, pois se a pessoa sabe que dali a duas horas, por exemplo, tem um ônibus que vai para onde ela precisa, ela vai ao comércio, compra o que precisa e depois volta no horário para embarcar no ônibus que passa ali.

Sobre colocar os horários em cada ponto de ônibus, a entrevistada informa que a Prefeitura já sugeriu esta ação, mas que ainda não foi feito pela empresa responsável pelo transporte público em Jaraguá do Sul, a Viação Canarinho, e que, de qualquer forma, esse

tipo de informação é muito dinâmico, pois os horários se alteram constantemente, fazendo com que a informação no ponto de ônibus fique desatualizada com muita rapidez.

Sobre legislação de mobiliário urbano no geral, a arquiteta disse que não há nenhuma lei específica para sinalizador, pois esse equipamento nunca foi feito na cidade nem há projeto de fazer e indicou que as leis a respeito da aplicação de mobiliário urbano em Jaraguá do Sul constam no Código de Postura do Município, que foi instituído pela Lei nº 1.182/88. Este Código rege leis que devem ser observadas quanto à higiene pública, funcionamento de comércios e indústrias, proteção ao meio ambiente, entre outras. Nele estão diversas leis e informações que devem ser observadas e respeitadas para o projeto do produto visando sua futura instalação nos pontos de ônibus da cidade de Jaraguá do Sul.

A Lei n. 10.098, de 19 de dezembro de 2000 “Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.” Esta Lei define o mobiliário urbano como

[...] o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga; (BRASIL, 2000)

Sendo assim, os objetos que fizerem parte dos elementos de urbanização ou de edificação nas vias e espaços públicos sem alterá-los, são denominados mobiliário urbano. A acessibilidade nestes objetos se dá no momento em que as regras de Desenho Universal e as leis da Acessibilidade são aplicadas.

#### 4.2 Pesquisa de campo com profissionais e usuários

Neste item realiza-se a análise de resultados a partir das pesquisas com profissionais e usuários do sistema de transporte público. Das cinco respondentes, enquanto uma afirmou que não via problemas muito críticos, quatro indicaram que o principal problema no transporte público na cidade de Jaraguá do Sul encontra-se nos horários de pico, pois estes têm ônibus muito lotados, tornando desconfortável a viagem, seja quando utilizam o serviço em pé ou sentadas, foi sugerido então que tivessem mais

ônibus disponíveis nestes horários, diminuindo assim a quantidade de pessoas que embarcam em cada veículo.

Nas questões sobre as dificuldades percebidas no uso do transporte público e na avaliação das paradas de ônibus da cidade, os pontos de ônibus foram criticados por quatro das respondentes, sendo apontado como ponto crítico os dias de chuva pois dificultam a parada dos passageiros no ponto de ônibus sem se molhar. Neste sentido, a construção de coberturas maiores para os pontos de ônibus foram as sugestões mais frequentes, três das respondentes apontaram esta solução. Quando questionadas sobre a avaliação destes dias de chuva e a parada no ponto de ônibus, as principais reclamações englobavam a dificuldade para enxergar qual linha o ônibus que estava vindo atendia, os ônibus que vêm em velocidade mais alta, respingando água nas pessoas paradas no ponto de ônibus e a pouca iluminação aliada à falta de visibilidade.

Com os dados levantados na pesquisa com os usuários, para obter um resultado idôneo e imparcial, foi aplicado um questionário com os motoristas dos ônibus do transporte público de Jaraguá do Sul, desta vez diretamente no Terminal Urbano, onde estes foram entrevistados durante as pausas entre a chegada e a partida das suas linhas, fazendo com que pudesse ser visto os dois lados da rotina do transporte público através de ônibus em Jaraguá do Sul.

Os motoristas entrevistados tinham entre 31 e 55 anos, os quais tinham 10 anos e um ano, respectivamente, de trabalho como motorista de transporte público. Eles atendem a linha Jaraguá Esquerdo, Jaraguá-Guaramirim, Santa Luzia, Seara e Waldemar Rau e trabalham entre 9 horas e meia por dia e 10 horas e meia, sendo que os entrevistados 04 e 05 não responderam essa questão.

As perguntas do questionário referiam-se à rotina de trabalho desses motoristas e sobre o produto proposto como sinalizador. Na primeira pergunta, 4 entrevistados responderam que há muitos carros nas ruas, tornando o trânsito complicado o maior problema para eles, enquanto dois disseram que a falta de respeito dos outros motoristas com o ônibus é muito grande e esse é o principal problema que eles percebem no trânsito em Jaraguá do Sul.

Sobre melhorias para o transporte coletivo visando o conforto do usuário, cada um tem uma sugestão diferente: o primeiro entrevistado disse que as empresas deveriam incentivar o uso do transporte coletivo principalmente em dias de chuva, que é quando a maioria das pessoas vai trabalhar de carro; o segundo entrevistado preferiu não comentar, pois não sabia o que aconteceria com a entrevista; o terceiro sugeriu uma visibilidade

melhor do ponto de ônibus, tanto no sentido de sinalização quanto no de iluminação; o quarto entrevistado sugeriu a mudança de algumas ruas; enquanto o quinto entrevistado acha que a mudança do terminal para um bairro próximo, mas que não seja o centro, seria a melhor mudança.

Analisando-se a viabilidade das sugestões coletadas e a sua contribuição benéfica para o trânsito e o transporte público em Jaraguá do Sul, as propostas que poderiam ser implantadas seriam: melhor iluminação e sinalização dos pontos de ônibus e a responsabilidade das empresas em incentivarem o uso do transporte público, pois esta seria uma melhoria sustentável para a cidade e para o trânsito, sendo que reduziria o número de carros nas ruas, conseqüentemente diminuindo a emissão de gases poluentes nocivos ao meio ambiente.

Na opinião de quatro dos motoristas entrevistados, no processo de parada nos pontos de ônibus para embarque e desembarque dos passageiros, o espaço para parar e sair do ponto de ônibus é o maior empecilho, pois este espaço é pequeno, alguns porque têm carros estacionados e outros porque não há distância suficiente do meio fio para a rua, tendo em vista que os pontos de ônibus em Jaraguá do Sul não têm recuo.

Quando questionados se os passageiros tinham dificuldades em acenar ao motorista ou se eles tinham problemas em ver as pessoas no ponto de ônibus, dois dizem não perceberem empecilhos, um disse que a chuva atrapalha bastante, principalmente porque a pessoa não consegue ver de longe se é aquele o ônibus que ela precisa embarcar, outro disse que os passageiros em Jaraguá não têm o costume de acenar ao motorista com antecedência e o último disse que tem pouca iluminação e muitas árvores próximas ao ponto de ônibus, o que prejudica a visibilidade também.

São muitas situações críticas diárias apontadas pelos motoristas, problemas estes que revelam o cenário atual do trânsito em Jaraguá do Sul. Muitas dessas situações são simples de evitar, mas nem sempre a população presta atenção em pequenos detalhes, como o respeito e a cordialidade no trânsito, tornando-o mais caótico e dificultando a rotina de quem trabalha ou depende do trânsito todos os dias para se locomover.

Sobre a visibilidade do motorista em relação ao ponto de ônibus, todos citaram a falta de iluminação como a principal dificuldade, sendo que um disse que os pontos perto de curvas ou de semáforos deveriam ser alterados de local enquanto outro motorista pede para podar as árvores e o último solicita mais espaço para encostar o carro.

Quando sugerida a possibilidade de um sinalizador que avisasse ao motorista que ele precisa parar no ponto de ônibus onde há passageiros, todos acharam útil a ideia, mas

apenas um entrevistado disse que ajudaria somente se os motoristas usarem corretamente o aparelho sendo que outro entrevistado mostrou-se incrédulo quanto à possibilidade de aplicação desse produto.

Como a entrevista com os motoristas foi feita posteriormente à realizada com a Prefeitura, questionou-se a esses profissionais se existiria alguma dificuldade de leitura em painéis com muitas linhas. O primeiro entrevistado disse que o trânsito é lento, no máximo 40 ou 60 km/h, então eles teriam tempo hábil para ler; o segundo disse que dificilmente teriam problemas, pois quando há dois ou três ônibus parados no ponto, os que estão atrás têm que esperar, então podem aproveitar esse tempo para ler quem precisa parar; o terceiro disse que somente se o painel fosse um pouco apagado é que ele teria problemas para ver; o quinto sugeriu colocar uma cor diferente representando cada linha; e o último entrevistado disse que a solução é colocar cada linha sempre no mesmo lugar no painel, fazendo com que os motoristas não precisem verificar todas as linhas, somente a posição costumeira da sua linha.

Sobre terem alguma observação, somente um entrevistado disse que há muita lotação nos ônibus, então deveriam ser colocados mais ônibus para horários de muito movimento.

#### 4.3 Análise dos conceitos e aplicação no produto

Unindo as propostas e considerações apresentadas pelas pessoas que lidam diariamente com o trânsito e com o transporte público ao levantamento bibliográfico, pode-se assim analisa-los e gerar a proposta de sinalizador que atenda eficientemente ao maior número de pessoas possível, fazendo com que a aplicação do Design Universal e da Acessibilidade seja constante nessa etapa.

Inicialmente, verificando as possibilidades de reutilização do lixo tecnológico e a aplicação deste material no projeto, as carcaças dos gabinetes de computadores e de aparelhos de CD/DVD serão utilizadas, tendo em vista que seu material pode ser derretido e feito um novo material, o qual será usado para a parte externa à tela e ao painel. Como este será um material compósito, ele será mais resistente aos impactos, protegendo a tela e o painel destes e de outras agressões.

Neste sentido, o aparelho com a tela que fica no ponto de ônibus terá uma proteção além do material citado acima, pois este receberá uma caixa de acrílico protegendo todo o aparelho, apenas deixando a tela sem cobertura, possibilitando assim o uso do

*touchscreen* sem dificuldades. Escolheu-se o acrílico por ser um material de fácil acesso e bastante resistente, mais até que o vidro.

Com relação ao acionamento do software, viu-se a necessidade de utilizar duas formas de iniciação: o comando por botão, que atende analfabetos e deficientes físicos e visuais, pois cadeirantes, por exemplo, podem alcançá-lo sem dificuldade por causa da altura da tela e do botão, e o comando por toque na tela auxilia aos deficientes de fala ou de audição, pois todas as mensagens faladas também são mostradas na tela, com todas as instruções necessárias para o uso correto do produto.

Figura 1 - Simulação das telas do sistema.



Fonte: a autora.

## Novos Saberes, v. 1, n. 1 (2014)

A Figura 1 mostra as telas do sistema, conforme os acionamentos explanados nos parágrafos a seguir:

No mastro lateral direito do ponto de ônibus, a 110cm de distância do chão, haverá um aparelho com dimensões de 30cm x 30cm x 5cm (LxAxP) e a 30° com relação ao ponto de apoio. Logo acima da tela do produto no ponto de ônibus haverá um botão vermelho com 6cm de circunferência que poderá ser utilizado para iniciar os comandos do software, caso o usuário prefira não utilizá-lo, ele poderá ativar com um toque na tela. Se um usuário ativar o programa e este não reconhecer nenhum outro comando após 6 segundos, ele volta para a tela inicial novamente.

Das duas formas, as linhas disponíveis aparecerão na tela e o usuário terá disponível mais um recurso: o comando por voz, ou seja, o sistema dá o sinal sonoro “Informe a linha desejada” e, para selecionar a linha desejada, o usuário pode clicar sobre o nome da sua linha ou apenas dizê-la. Esses dois recursos estão disponíveis para atender aos conceitos de Design Universal, onde o maior número de pessoas sendo atendidas com facilidade pelo mesmo produto é o foco. Desta forma, analfabetos, deficientes físicos, visuais, auditivos ou de fala são atendidos pelo produto, pois, caso o usuário não consiga utilizar-se de um recurso, ele terá o outro à sua disposição.

Caso o usuário informe alguma linha que não seja uma das disponíveis para aquele ponto de ônibus, o sistema dá o aviso sonoro e ao mesmo tempo aparece na tela a informação “A linha informada não passa por este ponto de ônibus. Voltando para as linhas disponíveis.”, dando a oportunidade a este usuário de informar a linha correta sem ter que voltar ao início novamente. Assim que o usuário selecionar ou informar uma linha disponível, aparecerá uma tela de confirmação da linha e do próximo horário disponível para a mesma.

Nesta tela haverá duas informações – a linha selecionada e o próximo horário desta no ponto de ônibus onde o usuário está – e as seguintes opções: Confirma – Sim ou Não. Se o usuário não confirmar a linha selecionada, então volta para a tela das linhas disponíveis e poderá selecionar a linha desejada. Se confirmar, outra tela aparecerá: a confirmação da opção selecionada e quanto tempo falta para o próximo horário da linha chegar.

Nesta tela há um botão “OK” para o usuário confirmar que recebeu a mensagem; caso ele não clique ou não diga nenhuma outra informação, em 6 segundos o aparelho volta sozinho à tela inicial. Depois da confirmação de seleção da linha na tela anterior, o sistema envia para o painel superior a linha selecionada, a qual fica acesa até que o sistema assistido por GPS desative a mesma no painel quando o ônibus chegar àquele ponto de ônibus. Este painel terá três tempos com dez linhas cada, quando for necessário utilizar. Este terá dimensões 1,75m x 1,00m x 0,20m (LxAxP). As linhas disponíveis neste sistema foram selecionadas pelo site da Viação Canarinho, onde, na consulta de linhas, estas tinham seu ponto inicial no Terminal Central de Jaraguá do Sul.

Conforme sugestão de um dos motoristas entrevistados, o painel foi dividido em cinco cores contrastantes, sendo que, pela distribuição, cada duas ficaram com uma mesma cor. O número que consta ao lado de cada linha no painel da Figura é somente indicativo, sendo que a Viação Canarinho tem uma numeração específica das linhas,

conforme informação da arquiteta Maria Christina Quintaes. Ainda nesta entrevista, Quintaes indicou que há um projeto para unificação desta numeração das linhas do transporte coletivo, mas que ainda não há prazo para implantação deste projeto.

## 5 CONCLUSÕES

A fim de levantar modelos existentes de sinalizadores eletrônicos para paradas de ônibus, uma pesquisa bibliográfica em materiais como periódicos e sites da internet foi aplicada, encontrando-se três concorrentes que, através de análise, geraram soluções e melhorias para o produto proposto.

Para conhecer leis urbanas e orientações em relação ao mobiliário urbano, a fim de obter subsídios para possível futura instalação do produto, utilizou-se de pesquisa teórica em livros, legislações vigentes em Jaraguá do Sul e no Brasil e entrevista com funcionários da Prefeitura de Jaraguá do Sul ligados ao trânsito e ao planejamento urbano.

Com o objetivo de identificar o gênero do lixo tecnológico gerado na região de Jaraguá do Sul e quais os materiais necessários para a construção de um modelo local, uma entrevista com a Coordenadora Administrativa da Fundação Jaraguense do Meio Ambiente – Fujama, Josiane Trocatti, recebendo desta forma os números e gêneros do lixo tecnológico descartado na cidade de Jaraguá do Sul através do programa Recicla CDL.

A pesquisa com os passageiros e motoristas do transporte público sobre a sinalização e as informações necessárias para analisar a situação dos equipamentos e procedimentos envolvidos, foi realizada através de entrevistas com os motoristas e usuários, analisando os dados a luz das teorias pesquisadas em meios bibliográficas.

Desta forma, para projetar e apresentar um modelo conceitual adequado às leis utilizando os materiais disponíveis fez-se uma análise de todos os levantamentos e pesquisas, unindo os conceitos estudados com as necessidades percebidas por cada público no seu dia-a-dia.

Este processo culminou com a criação de um equipamento de informação e sinalização para paradas de ônibus, o qual tem em suas funções a propriedade de comunicar a pessoas com necessidades especiais como surdez e falta de visão, além de auxiliar pessoas com baixo índice de alfabetização, fazendo com que a proposta de design universal e acessibilidade foram alcançadas. Acredita-se ainda que esta pesquisa serve como alavanca para novas propostas acerca da acessibilidade nestes equipamentos

urbanos, que são itens que comuns ao cotidiano e que nem sempre são reconhecidos como melhorias.

## 6 REFERÊNCIAS

ACESSIBILIDADE: cartilha de orientação: implementação do Decreto 5.296-04. Florianópolis: CREA-SC, 2011.

Associação Brasileira de Normas Técnicas. **NBR 9050 : 2004. Acessibilidade de pessoas portadoras de deficiências à edificações, espaço, mobiliário e equipamentos urbanos.** Rio de Janeiro: ABNT, 2004.

BAZANI, Adamo. **Acessibilidade em transportes:** nem sempre é preciso muito dinheiro. 25 set. 2011. Disponível em: <<http://blogpontodeonibus.wordpress.com/2011/09/25/acessibilidade-em-transportes-nem-sempre-e-preciso-muito-dinheiro>>. Acesso em: 19 out. 2011.

CLARO, Camila. **Bolsistas da FEUC desenvolvem sinalizador eletrônico de ônibus para deficientes visuais.** Rio de Janeiro, 14 maio 2002. Disponível em: <<http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi&parametro=1351>>. Acesso em: 19 out. 2011.

CNI/SENAI. **Engenharia para o desenvolvimento:** inovação, sustentabilidade e responsabilidade social como novos paradigmas. Brasília: SENAI, 2010. <como-solucao-para-mobilidade-urbana-em-grandes-cidades>. Acesso em: 01 maio 2012.

CONHEÇA a Viação Canarinho. Disponível em: <<http://www.canarinho.com.br/novo/quemsomos.asp>>. Acesso em: 01 maio 2012.

FARIA, Sérgio Fraga Santos. **Fragmentos da história dos transportes.** São Paulo: Aduaneiras, 2001.

FERRAZ, Antonio Clóvis Coca Pinto; ESPINOZA TORRES, Isaac Guillermo. **Transporte público urbano.** 2. ed., ampl. e atual. São Carlos: Rima, 2004.

HENNING, Thais Liane. **Entrevista concedida pela presidente do Ipplan de Jaraguá do Sul.** Jaraguá do Sul, 26 abr. 2012.

JUNCKES, Aurélio Luiz. **Entrevista concedida pelo assessor da Coordenadoria de Trânsito e Transportes de Jaraguá do Sul.** Jaraguá do Sul, 26 abr. 2012.

KAZAZIAN, Thierry. **Haverá a idade das coisas leves:** design e desenvolvimento sustentável. São Paulo: SENAC-SP, 2005.

LEI no 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L10098.htm)>. Acesso em: 01 maio 2012.

LEI Ordinária de Jaraguá do Sul-SC, nº 1182 de 07/06/1988. Disponível em: <<http://www.leismunicipais.com.br/legislacao-de-jaragua-do-sul/92165/lei-consolidada-1182-1988-jaragua-do-sul-sc.html>>. Acesso em: 01 maio 2012.

MANZINI, Ezio. **Design para a inovação social e sustentabilidade:** comunidades criativas, organizações colaborativas e novas redes projetuais. Rio de Janeiro: E-Papers, 2008.

NASCIMENTO, Luis Felipe; LEMOS, Ângela Denise da Cunha; MELLO, Maria Celina Abreu de. **Gestão socioambiental estratégica.** Porto Alegre: Bookman, 2008.

NEUMEIER, Marty. **A empresa orientada pelo design:** como criar uma cultura de inovação permanente. Porto Alegre: Bookman, 2010.

QUINTAES, Maria Christina. **Entrevista concedida pela supervisora do Controle do Transporte Urbano da Diretoria de Trânsito e Transportes de Jaraguá do Sul.** Jaraguá do Sul, 26 abr. 2012.

RECICLA CDL. Disponível em: <[http://fujama.jaraguadosul.com.br/modules/mastop\\_publish/?tac=Recicla](http://fujama.jaraguadosul.com.br/modules/mastop_publish/?tac=Recicla)>. Acesso em: 01 maio 2012.

SPTRANS. **Tutorial: Olho Vivo :** sistema de monitoramento do transporte. Disponível em: <[http://olhovivo.sptrans.com.br/files/Tutorial\\_Novo%20OlhoVivo.pdf](http://olhovivo.sptrans.com.br/files/Tutorial_Novo%20OlhoVivo.pdf)>. Acesso em: 01 maio 2012.

THACKARA, John. **Plano B:** o design e as alternativas viáveis em um mundo complexo. São Paulo: Saraiva, 2008.

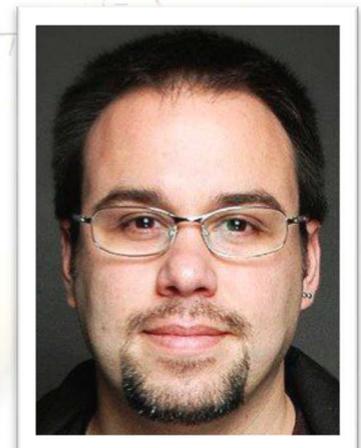
TRONCATTI, J. **Entrevista concedida pela Coordenadora Administrativa da Fundação Jaraguense do Meio Ambiente.** Jaraguá do Sul, 26 abr. 2012.

**Sobre os autores:**

Tamara Melo, natural de Jaraguá do Sul/SC, bacharel em Design pelo Centro Universitário – Católica de Santa Catarina campus Jaraguá do Sul, com Outorga de Grau em março de 2014.

54

Possui graduação em Design Industrial pela Universidade do Vale do Itajaí (2003), Especialização em Propaganda e Marketing pela Universidade do Vale do Itajaí (2005). Mestrado em Patrimônio Cultural e Sociedade da Universidade da Região de Joinville UNIVILLE (2013). Tem experiência profissional no setor moveleiro, na área de Design em Desenvolvimento de Produtos. É professor no Ensino Superior desde 2004, atuando nos cursos de Moda



e Design. Desde o 2º semestre de 2008 é coordenador dos cursos de Design e Moda do Centro Universitário - Católica de Santa Catarina em Jaraguá do Sul. Possui experiência na área de Desenho Industrial, com ênfase em Desenho de Produto, atuando principalmente nos seguintes temas: moda, design, projeto de produto, fotografia e suporte de vendas.

## HOMICÍDIO PRIVILEGIADO POR VIOLENTA EMOÇÃO – FLAGRANTE DE ADULTÉRIO

Andyara Batista Moreira, Angelina Bonaldi Klöppel, Victor Emendörfer Neto\*

Centro Universitário Católica de Santa Catarina

89.254 – 430 – Jaraguá do Sul (SC)

O presente trabalho se fundamenta no estudo do homicídio privilegiado por violenta emoção, com ênfase nos casos de flagrante de adultério e suas variáveis. Da mesma maneira, traz em seu bojo o entendimento quanto à conceituação de injusta provocação por parte da vítima, com detalhamento sobre as emoções presentes no agente ao momento do cometimento do delito, e se estas são fortes o suficiente para ensejar a redução da pena aplicada. A pesquisa visa aprofundar os conhecimentos acerca do tipo penal e da hipótese de ser o flagrante de adultério considerado como violenta emoção para os fins penais, enquadrando-se assim em uma de suas formas privilegiadas, atentando para o critério temporal da imediatidade e demais quesitos que devem encontrar-se presentes. Por fim, busca-se fazer a relação entre as fontes de direito que embasam todo o estudo, proporcionando a real averiguação de questões relevantes acerca do homicídio privilegiado e de como a concessão desta benesse repercute diretamente no âmbito jurídico.

**Palavras-chave:** Homicídio Privilegiado; Violenta Emoção; Flagrante de adultério; Injusta provocação; Imediatidade.

### HOMICIDE PRIVILEGED BY VIOLENT EMOTION: ADULTERY FLAGRANT

The present paper studies the homicide privileged by violent emotion, focusing on cases of adultery flagrant and their variations. Simultaneously, it brings into view an understanding related to the concepts of an unworthy provocation by the victim, by highlighting the emotions felt by the agent at the very moment of the crime commitment, and if those emotions are strong enough to justify a penalty reduction. The research aims to deepen the knowledge about the penal typification, and about the hypothesis of a flagrant adultery considered as violent emotion for criminal purposes, hence qualifying itself as one of the privileged forms, paying attention to the immediacy temporal criterion and other circumstances that should be present. Finally, it aims to establish a relationship among the law sources fundamenting the complete study, providing a real averiguation of relevant issues about the privileged homicide and what are the direct consequences of the concession of such benefaction in the whole juridic ambitus.

**Key-words:** Privileged homicide; Violent Emotion; Adultery flagrant; Provocation unworthy; Immediacy.

---

\* e-mail: victorneto@catolicasc.org.br

## 1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa traz especificamente o crime de homicídio privilegiado por violenta emoção, logo em seguida à injusta provocação da vítima, sendo o estudo focado aos casos de flagrante adultério, visto que quanto ao tema há debates e posicionamentos de nossos tribunais que perduram durante décadas ou até mesmo séculos, por vezes alterando-se o entendimento sobre a questão ou até mesmo divergindo em opiniões.

Nos dias atuais tem-se tornado cada vez mais pacífico o posicionamento prevalente acerca dos julgados e entendimentos doutrinários, os quais em momento oportuno serão mais bem explanados.

A priori é de suma importância destacar que o Código Penal Brasileiro defende a vida da pessoa humana como sendo um dos bens mais preciosos a ser tutelado, merecendo ampla atenção jurídica. Tal afirmação pode ser verificada no teor do artigo 121, o qual trata sobre a figura do homicídio, sendo que a pena em abstrato é consideravelmente elevada, colocando a vida em um patamar de superioridade. Extrai-se deste contexto o respeito que se deve ter para com a vida de seus iguais, tendo o ordenamento jurídico brasileiro se fundado nessas premissas ao tratar sobre o assunto. Portanto, o desrespeito ao bem jurídico da vida configura crime, cabendo ao Estado aplicar a punição adequada.

Tal conduta criminosa pode encontrar-se por vezes envolta por circunstâncias que permitem diminuir a pena aplicada ao acusado. Trata-se das formas privilegiadas descritas no parágrafo primeiro do artigo anteriormente citado, sendo o caso, por exemplo, de hipóteses de ter sido o homicídio cometido em razão de relevante valor social ou moral e quando o agente comete o crime sob o domínio de violenta emoção, logo em seguida a injusta provocação da vítima, sendo esta última hipótese a que deve ser levada em consideração nos casos em estudo.

Neste contexto, nos ensina Rogério Greco (2009, p. 225): “Cuida-se, na verdade, de causa especial de diminuição de pena, também conhecida como minorante. Se afirmada no caso concreto, obrigará a redução da pena, não se tratando de faculdade do julgador, mas sim, direito subjetivo do agente”.

Facilmente podemos verificar que quando duas pessoas convivem entre si, mantendo uma relação amorosa, independente de suas nuances, criam expectativas uma para com a outra, e caso um dos cônjuges ou companheiros venha a se deparar com uma cena de adultério por parte daquele que lhe devia fidelidade, conforme consta entre os

deveres conjugais embasados na Lei Civil, ou ao menos acredita seriamente estar vivenciando tal situação, pode o mesmo se ver envolto por uma violenta emoção, que domina seus próprios sentimentos ou atos, levando-o desta maneira a cometer o crime de homicídio em desfavor do cônjuge/companheiro que lhe trai e/ou do amante com o qual este comete a traição.

Ressalta-se que referido sobressalto emocional de forma alguma deve ser premeditado, para que assim possa ficar caracterizada a privilegiadora respectiva, devendo o autor do delito estar no clímax de violenta emoção, estado proporcionado pelo choque da situação diante da injusta provocação da vítima, e então não possuir mais o completo domínio sobre seus atos.

O homicídio deve se dar logo após o agente ter presenciado a cena ou suposta cena de adultério, agindo desta forma o autor no ímpeto da emoção, sendo que por tais motivos referidos crimes de homicídio são facilmente desvendados ou até mesmo confessados pelo autor. Não raras vezes são presenciados por inúmeras testemunhas, em decorrência do caráter súbito com que ocorrem, não sendo encobertos por quaisquer disfarces, pois percebe-se que a pessoa traída não possuía a intenção de tirar a vida de quem julgava amar, tendo tido tal reação em decorrência da situação vivenciada e do forte abalo emocional desencadeado.

De acordo com diversos julgados, há algumas décadas esta hipótese podia ser assimilada à legítima defesa da honra, que se sustentava por uma cultura mais conservadora, não compatível com a que temos nos dias atuais. Segundo este entendimento, o marido tinha o dever de limpar sua dignidade, em razão da traição, se não quisesse ser humilhado perante a comunidade da qual fazia parte. Este posicionamento atualmente não se sustenta e não pode ser defendido, pois a própria lei demonstra os caminhos mais adequados para a dissolução da união conjugal quando esta se torna insustentável para as partes.

Pelo fato de nem tudo ser previsível no mundo fenomênico, e de acordo com o já explanado anteriormente, quando ocorrem crimes de homicídio em decorrência de violenta emoção pelo motivo de adultério, cuidou o legislador em privilegiar a conduta do agente, contudo sem descriminalizá-la, pois o objetivo não é proteger o algoz, apenas lhe conceder um privilégio devido aos motivos que o impeliram a praticar o crime.

## **2 DO ADULTÉRIO E SUAS FORMAS**

Iniciaremos nossos estudos com base nos conceitos de adultério, figura esta inicialmente tipificada como crime pelo Código Penal de 1940, em seu artigo 240, em teor que segue:

**Art. 240** - Cometer adultério:

Pena - detenção, de 15 (quinze) dias a 6 (seis) meses.

§ 1º - Incorre na mesma pena o co-réu.

§ 2º - A ação penal somente pode ser intentada pelo cônjuge ofendido, e dentro de 1 (um) mês após o conhecimento do fato.

§ 3º - A ação penal não pode ser intentada:

I - pelo cônjuge desquitado;

II - pelo cônjuge que consentiu no adultério ou o perdoou, expressa ou tacitamente.

§ 4º - O juiz pode deixar de aplicar a pena:

I - se havia cessado a vida em comum dos cônjuges;

II - se o querelante havia praticado qualquer dos atos previstos no art. 317, do Código Civil.



Ocorre que com a constante evolução da sociedade, tal tipificação não era mais viável, caindo em desuso pelos tribunais que não encontravam mais respaldo na sociedade para sua aplicação, tendo sido *a posteriori* revogada pelo artigo 5º da Lei nº 11.106, de 28/03/2005. Entretanto, apesar desta revogação ter se dado em momento consideravelmente recente, há algum tempo já estava a conduta do adultério recebendo tratamento de prática descriminalizada. Neste sentido nossos tribunais já se posicionaram:

Novos Saberes

RECURSO EM SENTIDO ESTRITO. ADULTÉRIO. QUEIXA-CRIME REJEITADA. LITISPENDÊNCIA. CAUSA DE PEDIR DIVERSA. INAPLICABILIDADE. AUSÊNCIA DE CONDIÇÃO DA AÇÃO. IMPOSSIBILIDADE JURÍDICA DO PEDIDO. FATO ATÍPICO. ART. 240 DO CP. REVOGADO. INCONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 11.106/2005. INVIABILIDADE. 1. Se as partes são as mesmas, o pedido, no caso, a condenação por suposto crime de adultério, também é idêntico, todavia, a causa de pedir é diversa, inviável a caracterização da litispendência. 2. A ausência de qualquer condição da ação, no caso, impossibilidade jurídica do pedido, é motivo idôneo para a rejeição da queixa-crime, uma vez que **o delito de adultério foi descriminalizado, ocorrendo a abolição criminis, bem como o fato narrado na inicial acusatória é atípico, conforme o artigo 395, inciso II, do Código de Processo Penal. 3. Não há falar em inconstitucionalidade da Lei nº 11.106/2005, uma vez que se mostra adequada e**

**coerente com o texto constitucional, com a legislação vigente e principalmente com as mudanças da sociedade, uma vez que há muito o adultério já estava, na prática, descriminalizado.**

Recurso conhecido e desprovido. TJ-DF - RSE: 20130111247772 DF 0032236-79.2013.8.07.0001, Relator: JOÃO BATISTA TEIXEIRA, Data de Julgamento: 31/07/2014, 3ª Turma Criminal, Data de Publicação: Publicado no DJE : 15/08/2014 . Pág.: 274 (grifo nosso)

De valiosa sintonia com o assunto abordado temos as palavras de Netto (2008, p. 21) ao descrever a figura do adultério como sendo: “crime contra o casamento, praticado por um dos cônjuges e que implica na quebra intencional da fidelidade conjugal, mantendo relação sexual com outra pessoa.”.

Adiante trataremos sobre as diversas formas de adultério, que apesar de não ser mais crime, tem reflexos significativos em demais delitos presentes nesta Lei, de acordo com o que será mais bem demonstrado no que segue.

## 2.1 Do adultério flagrante

O adultério em sua modalidade flagrante é para o presente estudo a hipótese mais importante a ser considerado, contudo, sem eliminar os demais.

Trata-se o flagrante, segundo Netto (2008, p. 296), de: “tudo o que é registrado ou anotado no próprio momento em que se dá a ação”, ou seja, o agente, autor do homicídio, presencia o adultério no exato momento em que este se concretiza, não podendo falar sobre suspeitas ou indícios e sim a cena pronta e acabada em si.

Desta forma, quando verificada tal modalidade de adultério, é de fácil constatação a violenta emoção que pode vir a tomar conta do cônjuge traído. Neste contexto é plausível supor o choque que conduz a uma reação previsível: não a certa, mas uma reação humana previsível em decorrência do cenário com o qual o agente se depara.

São aplicadas a este ponto as mais profundas explanações sobre o objeto do estudo.

## 2.2 Da suspeita de adultério

O adultério em contrapartida pode não estar evidente, não tendo o cônjuge certeza sobre este ter ocorrido de fato ou não, estando a suspeita baseada apenas em evidências,

em desconfiança de estar sendo traído. Neste caso pode o agente ficar alterado emocionalmente e vir a cometer o delito de homicídio contra aquele a quem acredita estar lhe faltando com a fidelidade devida.

Para desobscurecer este conceito, utilizaremos das palavras de Netto (2008, p. 525), certas e compreensíveis quanto ao que seria uma suspeita: “Ato de pressentir ou desconfiar, por conjecturas fundadas em certas circunstâncias ou aparências, com alguns visos de verdade, mas insuficientes para formar um juízo ou uma presunção.”.

Conforme o que preceitua o artigo 121, § 1º do Código Penal, para ensejar a privilegiadora devemos nos ater à violenta emoção logo após a injusta provocação da vítima, sendo de difícil constatação a violenta emoção ser considerada ao agente criminoso quando o mesmo baseia sua conduta apenas em deduções, não podendo por simples desconfianças subtrair a vida de outrem, devendo de forma diversa buscar o equilíbrio emocional.

Sendo assim, não é o foco da pesquisa a mera suspeita, pois subjetivo demais se torna o conjunto probatório, devendo diante do caso concreto ser analisada e sopesada a força da suspeita impulsionadora do cometimento de homicídio.

### **2.3 Do erro quanto ao adultério**

Adentramos num campo conflituoso, onde o cuidado jurisdicional deve ser redobrado pela natureza do meio.

Trata-se neste caso de erro quanto à existência do adultério, ou seja, o cônjuge que comete o delito acredita de fato estar diante de um adultério, porém não está.

Podemos fazer uma breve analogia em relação à legítima defesa putativa, onde o agente acredita erroneamente estar agindo amparado pela figura da legítima defesa.

Sendo assim, quando tal erro encontra-se plenamente justificado, existe a possibilidade de ser considerada uma situação privilegiadora, pois capaz de ensejar a violenta emoção descrita no tipo penal. Neste caso, o agente crê ter sido injustamente provocado pela vítima, devendo por tais motivos ser levado em consideração as causas que impeliram o agente a cometer o homicídio.

### 3 DO HOMICÍDIO

Para melhor elucidação acerca dos fatos que envolvem a pesquisa, necessário se faz uma breve e clara conceituação quanto à figura do crime de homicídio e relevância deste no âmbito jurídico. Para tal utilizaremos as valiosas palavras do ilustre doutrinador Bitencourt (2008, p. 22):

Homicídio é a eliminação da vida de alguém levada a efeito por outrem. Embora a vida seja um bem fundamental do ser individual-social, que é o homem, sua proteção legal constitui um interesse compartilhado do indivíduo e do Estado.

Passaremos ao aprofundamento em relação ao tema, com análise no contexto histórico e uma conceituação mais meticulosa sobre sua modalidade privilegiada.

### 4 DA LEGÍTIMA DEFESA DA HONRA

Adentrando no campo histórico, verificamos o surgimento da tese de legítima defesa da honra aplicada aos casos de homicídio embasados por motivo de adultério, uma vez que, em épocas mais remotas, o criminoso passional era compreendido pela sociedade como uma vítima do adultério, não lhe restando alternativa senão lavar a própria honra com sangue, findando a vida da mulher adúltera.

Pela cultura fundada em valores cristãos, era considerada uma forma justa de assassinato, tese esta que logrou êxito por longo período de tempo, acarretando na absolvição de diversos criminosos passionais, pois a partir deste posicionamento o marido, quando ferido em sua honra por aquela a quem lhe havia jurado fidelidade, teria o direito de “limpar” sua moral, assassinando sua companheira e aquele com quem a mesma se deitou, sofrendo inclusive humilhações se assim não o fizesse.

O principal argumento utilizado para justificar as absolvições em crimes passionais era a consequente perturbação dos sentidos e da inteligência do agente criminoso, este profundamente afetado pela traição, visto que o casamento era, e para alguns ainda é, considerado sagrado, onde a esposa assume uma posição totalmente submissa ao seu esposo, não podendo ser admitida respectiva humilhação.

Ocorre, porém, que apesar de ainda haver pessoas que pensam neste sentido, principalmente em lugarejos mais retirados, onde as mudanças sociais acontecem

lentamente, seria ultrajante para o direito aceitar tal atrocidade. O próprio direito aponta meios mais civilizados para resolver impasses conjugais, pois ao cônjuge, por mais que se sinta traído e humilhado em sua honra, não lhe é conferido o direito de matar.

A tese de legítima defesa da honra teve bastante sucesso até meados de 1970, onde esta situação foi praticamente banida no Código Penal através da Lei nº 7.209, de 11.7.1984, em redação dada ao artigo 28, inciso I, que afirma: “Não excluem a imputabilidade penal: I - a emoção ou a paixão”.

Conforme LYRA (2003, p.125):

Legítima defesa da honra? Como integrar os requisitos da justificativa? Onde a atualidade da agressão, a impossibilidade de prevenir ou obstar a ação, ou de invocar e receber socorro da autoridade pública? (Código revogado). O adultério é crime contra a família e não contra a honra. Hoje, a mulher tem honra própria, como o homem. Ela é responsável pelos seus atos. O Júri deve combater, e não consagrar, os preconceitos retrógrados e funestos que obrigam o homem digno, e somente este, ao sacrifício da liberdade pela honra de alcova, pela honra sexual, como se esta regulasse, antissocialmente, a dignidade, a paz, a segurança.

Assim também os tribunais demonstram, conforme breve análise ao Recurso Especial nº 1.517 – PR (registro nº 89.12160-0), do Supremo Tribunal de Justiça (STJ), onde se discute a legítima defesa da honra, um posicionamento ainda bastante presente na época, que porém já havia sido superado por julgados recentes.

Segue ementa do acórdão recorrido:

## Novos Saberes, v. 1, n. 1 (2014)

Homicídio duplo – Alegação de legítima defesa da honra – Absolvição – Réu que surpreende a esposa, nua, em quarto de hotel, acompanhada de outro – Reação violenta justificada ante o impacto proporcionado pela cena – Juízo popular que, ainda, reconhece ultraje ao marido o adultério da mulher – Consciência popular que não contraria, manifestadamente, a prova dos autos – Improvimento do recurso.

Sendo claro o posicionamento emanado da cultura regional e de determinada época de acordo com a decisão do tribunal do Júri, ao deixar explícito a repugnância frente ao adultério, ressalta-se, contudo, que tais posicionamentos não são unânimes, já havendo neste tempo, qual seja, final do séc. XX, entendimentos contrários, e que se

tornaram cada vez mais marcantes com o passar dos anos e a constante transformação social.

Ganhou forte impulso a perda de aplicação da legítima defesa da honra através da Lei n. 7.209/84, já citada anteriormente, ao introduzir o artigo 25 no Código Penal: “entende-se em legítima defesa quem, usando moderadamente dos meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem”, não sendo plausível aceitar o homicídio como meio moderado.

Nesta mesma linha de raciocínio a lição do criminalista HIMÉNES DE ASÚA, citado no próprio REes que, com voto vencido, cassou a decisão do júri para sujeitar o réu a novo julgamento, entendendo a não aplicabilidade da tese de legítima defesa da honra como excludente para o réu:

Não há ofensa à honra do marido pelo adultério da esposa, desde que não existe essa honra conjugal. Ela é pessoal, própria de cada um dos cônjuges. O marido, que mata sua mulher para conservar um falso crédito, na verdade, age em momento de transtorno mental transitório, desde que não se comprove ato de deliberada vingança.

Defendem ainda os Ministros Vicente Cernicchiaro e William Patterson, que tiveram votos vencidos, o fato da não interferência na soberania do Tribunal do Júri, onde em tese só poderia ser anulada a decisão se ela fosse contrária às provas dos autos, o que não se verificou segundo os mesmos, colocando ênfase nas palavras de Vicente, que veio a levantar a questão cultural apesar de não ser o mesmo favorável à legítima defesa da honra:

O aspecto cultural há de ser interpretado de acordo com lugar do fato. Se ainda, nesse local, se entende que a honra do marido maculada dessa forma enseja ou autoriza reação violenta, extrema – individualmente contrasta com o meu pensamento – entretanto esse é o entendimento do Júri.

Neste diapasão, é possível observar que a tese de legítima defesa da honra tornou-se inadequada sem nem mesmo ter sido legitimada por meio legais. A tese contrariou muitos princípios e embora tenha se tornado popular em pouco tempo, assim também foi substituída e considerada imprópria. Donde a conclusão de que não cabe a legítima defesa

da honra nos casos de flagrante de adultério, uma vez que esta tese é ultrapassada e indescritivelmente machista.

## 5 HOMICÍDIO PRIVILEGIADO

Conforme descreve o Código Penal em seu artigo 21, e parágrafos que o compõe, o homicídio poderá ser simples, ou seja, quando é restritiva à conduta de matar alguém, sem se verificar qualquer causa privilegiadora ou até mesmo qualificadora. Assim Bitencourt (2008, p. 45): “Homicídio simples é a figura básica, elementar, original na espécie”.

Em contrapartida, temos a figura do homicídio privilegiado, descrito no parágrafo 1º do dispositivo referido, ou seja, a previsão de diminuição da pena de um sexto a um terço nas hipóteses em que o agente praticar o homicídio impelido por relevante valor social ou moral, ou mesmo quando guiado por violenta emoção logo após injusta provocação da vítima, segundo Bitencourt (2008, p. 47):

Destaque-se, desde logo, que a ação continua punível, apenas a sua reprovabilidade é mitigada, na medida em que diminui o seu contraste com as exigências ético-jurídicas da consciência comum. A relevância social ou moral da motivação é determinada pela escala de valores em que se estrutura a sociedade.

O homicídio é um crime de ímpeto, e por este motivo deve ser avaliado em todas as peculiaridades que ensejaram a sua prática. É com base nas circunstâncias envolvidas no momento do crime que o agente deverá ser julgado.

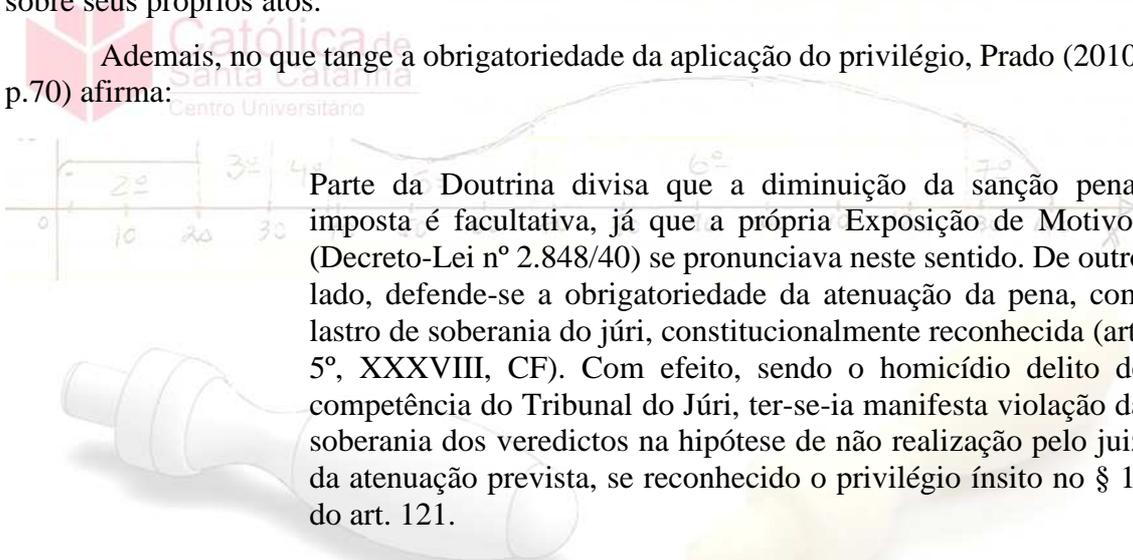
Neste sentido, é notável a possibilidade de consideração do flagrante adultério, enquadrando-se na última hipótese descrita pelo texto legal ao privilegiar o homicídio, ressaltando-se que quando se fala em violenta emoção, deve-se diferenciar esta da simples emoção ou paixão, que por si só não privilegia o crime, visto que estes são duradouros enquanto que a violenta emoção é momentânea, ocorrendo a partir de um choque emocional forte o bastante para produzir uma perturbação do raciocínio, nesta mesma linha as palavras de Fragoso (1988, p.204):

A emoção é um estado afetivo que produz momentânea perturbação da personalidade. Afeta o equilíbrio psíquico, ou seja, o processo ideativo, acarretando alterações somáticas, com

fenômenos neurovegetativos (respiratórios, vasomotores, secretores, entre outros) e motores (expressões e mimica). A paixão já seria a emoção-sentimento, ou seja, um processo afetivo duradouro.

Ou seja, para que seja considerada a privilegiadora do homicídio em relação à violenta emoção, esta deve ser o estado de ânimo no qual o agente se encontra no exato momento do cometimento do delito, sendo focalizada pela sua força momentânea, instantânea, não podendo ser considerada simples paixão da qual pode o agente estar acometido, vez que esta é um estado que perdura por certo tempo, podendo até afetar os pensamentos do homicida, mas não sendo forte o suficiente para o fazer perder o controle sobre seus próprios atos.

Ademais, no que tange a obrigatoriedade da aplicação do privilégio, Prado (2010, p.70) afirma:



Parte da Doutrina divisa que a diminuição da sanção penal imposta é facultativa, já que a própria Exposição de Motivos (Decreto-Lei nº 2.848/40) se pronunciava neste sentido. De outro lado, defende-se a obrigatoriedade da atenuação da pena, com lastro de soberania do júri, constitucionalmente reconhecida (art. 5º, XXXVIII, CF). Com efeito, sendo o homicídio delito de competência do Tribunal do Júri, ter-se-ia manifesta violação da soberania dos veredictos na hipótese de não realização pelo juiz da atenuação prevista, se reconhecido o privilégio ínsito no § 1º do art. 121.

Neste contexto, é possível concluir que existiram divergências doutrinárias e jurisprudenciais sobre a obrigatoriedade da diminuição da pena quando presente certos requisitos exigidos pela Lei.

Com o passar do tempo foi ficando claro o posicionamento da obrigação de atenuar a pena quando reconhecido a privilegiadora pelo júri, levando-se em questão a soberania deste, que se encontra amparado pela Carta Magna em seu art. 5º, XXXVII, restando ao juiz, baseado em todas as evidências levantadas, apenas decidir sobre o quanto a ser reduzido, dentro dos limites legais.

### 5.1 Elementos Privilegiadores

Devemos ter em mente que o privilégio não pode sob qualquer hipótese ser confundido com a atenuante genérica, ao que preceitua o Código Penal brasileiro:

**Art. 65** - São circunstâncias que sempre atenuam a pena:

[...] III - ter o agente:

[...] c) cometido o crime sob coação a que podia resistir, ou em cumprimento de ordem de autoridade superior, ou **sob a influência de violenta emoção, provocada por ato injusto da vítima;** (grifo nosso)

Veja que no privilégio, o agente deve encontrar-se dominado pela violenta emoção e deve realizar a conduta logo após a injusta provocação da vítima, residindo nestes pontos a diferenciação, pois na atenuante genérica o agente encontra-se apenas influenciado pela violenta emoção, bem como não se exige o requisito temporal.

### 5.1.1. Violenta emoção

No que tange ao assunto é pertinente que primeiro se diferencie emoção de paixão, uma vez que as duas são facilmente confundidas. Fragoso (1988, p.204) diferencia as duas categorias de maneira a facilitar o entendimento:

A emoção é um estado afetivo que produz momentânea perturbação da personalidade. Afeta o equilíbrio psíquico, ou seja, o processo ideativo, acarretando alterações somáticas, com fenômenos neurovegetativos (respiratórios, vasomotores, secretores, entre outros) e motores (expressões e mimica). A paixão já seria a emoção-sentimento, ou seja, um processo afetivo duradouro.

A emoção entendida pelos julgadores deve seguir alguns critérios, conforme descreve Marques (1999, p.07): “tradicionalmente conhecida como ímpeto de ira ou justador e é historicamente considerada nos casos de provocação da vítima, flagrante adultério e morte dada ao ladrão”.

É possível afirmar que a emoção trata-se de um estado psicológico anormal do agente, sendo capaz de afetar sua vontade, inteligência e diminuir suas resistências éticas, assim como sua capacidade reflexiva. Resumidamente, podemos entender que a violenta emoção é um estado psicológico a que um homem comum não deixaria de ser sensível.

Hungria (2012, p.108), nos faz um breve embasamento sobre a emoção e as variações causadas no corpo humano quando presente a violenta emoção:

[...] é um estado de ânimo ou de consciência caracterizado por uma viva excitação do sentimento. É uma forte e transitória perturbação da afetividade, a que estão ligadas certas variações somáticas ou modificações particulares das funções da vida orgânica (pulsar precípete do coração, alterações térmicas, aumento da irrigação cerebral, aceleração do ritmo respiratório, alterações vasomotoras, intensa palidez ou intenso rubor, tremores, fenômenos musculares, alterações das secreções, suor, lágrimas etc.

A violenta emoção é forte a ponto de afetar o raciocínio para com seus atos, moldando seu comportamento praticamente por instinto, sem analisar as condutas a serem tomadas, foge à sua compreensão, por tais motivos achou melhor o legislador privilegiar o homicídio, Bitencourt (2008, p. 50):

[...] não é qualquer *emoção* que pode assumir a condição de privilegiadora, no homicídio, mas somente a emoção intensa, violenta, absorvente, que seja capaz de reduzir quase que completamente *a vis electiva*, em razão dos motivos que a eclodiram, *dominando*, segundo os termos legais, o próprio autocontrole do agente. A *intensidade da emoção* deve ser de tal ordem que o sujeito seja dominado por ela, ou seja, o sujeito ativo deve agir sob o ímpeto do choque emocional.

Acerca do criminoso emocional, que comete o delito sob o domínio da violenta emoção, é importante citar o que nos ensina Hungria (1979, p.150):

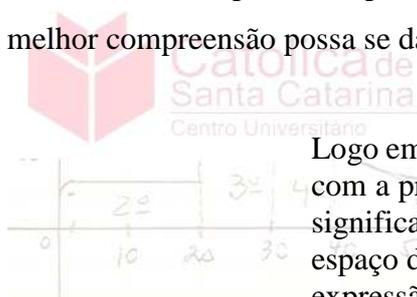
Retornando ao seu estado normal o delinquente emocional quase sempre se entrega a demonstrações de remorso, a profundo abatimento. Não procura negar o crime, e o confessa espontaneamente, embora com lacunas de memória.

O que nos faz concluir que não poderia se tratar de um planejamento anterior, tendo o agente praticado o homicídio sem o devido discernimento que possuiria em tempos de calma, por se ver em meio a alguma cena que lhe cause grande choque emocional, como se verifica na traição, motivo pelo qual seus atos devem seguir o acontecimento em completa explosão psicológica.

### 5.1.2 Imediatidade

Importante frisar que o ato criminoso resultando no homicídio, para que enseje a privilegiadora do tipo penal, deve atender ao critério temporal, pois, quando impelido por violenta emoção em caso de flagrante de adultério, seus atos devem se dar logo após a injusta provocação da vítima, não se permitindo a premeditação do crime.

É necessário que se verifique a imediatidade do fato, observando-se o descontrole emocional, tirando a inibição do agente e fazendo com que ele tenha a reação impensada, como uma explosão de seus sentimentos, cuida-se que apesar de dever o ato ser imediato, este ainda assim permite lapsos temporais curtos, sendo uma linha bastante tênue, que melhor compreensão possa se dar em atenção ao doutrinador Greco (2009, p. 225):



Logo em seguida denota relação de imediatidade, de proximidade com a provocação injusta a que foi submetido o agente. Isso não significa, contudo, que logo em seguida não permita qualquer espaço de tempo. O que a lei busca evitar, com a utilização dessa expressão, é que o agente que, provocado injustamente, possa ficar “ruminando” a sua vingança, sendo, ainda assim, beneficiado com a diminuição da pena.

Ao que já foi devidamente levantado, percebe-se a necessidade do critério temporal para ensejar a privilegiadora, devendo este ser imediato, porém, de acordo com o tempo necessário para o cometimento do homicídio, contudo sem ultrapassar a barreira que adentre ao campo da premeditação.

### 5.1.3 Injusta provocação da vítima

Pertinente se faz a compreensão ao elemento moral, desta sorte, o agente impelido por violenta emoção, não bastando mera influência e sim o domínio dos sentidos, age logo em seguida à injusta provocação da vítima.

Acerca deste assunto, Hungria (1959, p.289) entende que esta deve ser observada de maneira objetiva, ou seja, segundo a opinião da média, e não do agente. Segundo Bruno (1976, p.125):

Provocação injusta, não necessariamente antijurídica, mas capaz de justificar, segundo o consenso geral, a indignação, a cólera e a repulsa do agente; repulsa que não é defesa, mas desafio da ira

provocada. Se o ato que constitui a provocação é legítimo, se ao agente cabia sujeitar-se a ele, não há lugar para a diminuída.

A injusta provocação não é caracterizada apenas por violência ou agressão física, uma vez que nestes casos estaremos diante de possibilidade de legítima defesa, situação que exclui a antijuricidade do fato; mas ela deve constituir qualquer tipo de fato voluntário, podendo ser tanto ação, como omissão que signifique a possibilidade de ataque à sensibilidade moral do agente, sendo que não é necessário que esta injusta provocação seja necessariamente contra o homicida, mas deve sempre ser uma conduta capaz de provocar violenta emoção no cidadão médio, Bitencourt (2008, p. 51): “a injustiça da provocação deve ser de tal ordem que justifique, de acordo com o consenso geral, a repulsa do agente, a sua indignação”.

Neste sentido, é possível admitir-se como injusta provocação qualquer tipo de zombaria, insinuação, expressão etc. Os critérios para esta avaliação são muito relativos, vez que o que para determinada pessoa será considerada provocação, para outra pode não passar de mero dissabor. Consoante essa situação, deverão ser considerados os padrões do homem normal, situações em que qualquer um ficaria impelido a reagir.

Desta forma é possível associar o adultério como injusta provocação, uma vez que diz respeito a situação que sempre atinge a pessoa traída, podendo fazê-la reagir à cena.

## 6 CRIME QUALIFICADO

O crime qualificado é caracterizado pela atitude censurável ou de qualquer forma reprovável do agente e está previsto no art. 121 consoante ao §2º. No caso do homicídio qualificado, é aquele que altera para mais a faixa de fixação da pena. Portanto, da pena de reclusão de 6 a 20 anos, prevista para o homicídio simples, passa-se ao mínimo de 12 e o máximo de 30 para a figura qualificada.

No que diz respeito ao caso, dispõe Prado, (2002, pg. 52)

considera-se qualificado o homicídio impulsionado por certos motivos, se praticados com o recurso a determinados meios que denotem crueldade, insídias ou perigo comum ou de forma a dificultar ou tornar impossível a defesa da vítima; ou, por fim, se perpetrado com o escopo de atingir fins especialmente reprováveis (execução, ocultação, impunidade ou vantagem de

outro crime).

Em que pese o homicídio qualificado seja considerado crime hediondo, uma decisão do STF em 23/02/2006 passou a admitir a progressão do regime, de toda sorte, o regime inicial deve ser sempre fechado.

As espécies qualificadoras estão elencados no § 2º. Aquelas descritas nos incisos I, II e V são consideradas de caráter subjetivo, porque se referem à motivação do agente. Sendo que os incisos III e IV são de caráter objetivo, porque ligadas aos meios e modos de execução.

### 6.1 Qualificadoras Objetivas

No que diz respeito às qualificadoras objetivas, são aquelas que tratam das questões ligadas aos meios e modo em que o crime foi executado. É forma de qualificadora, conforme o Inc. III, executar o crime com emprego de meio insidioso (veneno), cruel (de forma que a vítima sofra desnecessariamente), ou que possa resultar perigo em comum para a sociedade (fogo, explosivo), neste sentido. Neste sentido versa Oliveira (2005, pg. 186)

Insidioso é o meio dissimulado, traiçoeiro, pífido, que surpreende a vítima, impossibilitando-a de qualquer defesa. Cruel é meio brutal; martirizante; que causa grande sofrimento a vítima. Qualquer meio dissimulado, ou que cause grande agonia na vítima, é considerado qualificadora. A lei não exige a cumulação das duas circunstâncias.

Novos Saberes, v. 1, n. 1 (2014)

Assim, entende-se que o meio insidioso é aquele que engana a vítima, um exemplo típico de meio insidioso é quando se é ministrado veneno a pessoa, sem que esta saiba o que está ingerindo. Enquanto o meio cruel é aquele que gera ainda mais sofrimento a vítima, sem que haja necessidade para tanto. Em que pese sejam meios distintos, não há necessidade de coexistirem para caracterizar a qualificadora.

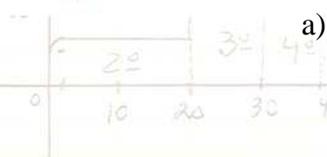
Quanto ao meio de execução que provoca perigo comum Oliveira (2005, pg. 187) afirma:

Perigo comum ocorrerá, quando a atividade criminosa puder atingir outras pessoas. A qualificadora decorre de situação

objetiva: basta a demonstração da ocorrência do perigo. Se o agente tiver consciência do perigo comum, e mesmo assim, praticar o ato, haverá concurso formal de crime de dano com crime de perigo comum.

Assim, o crime de perigo comum é quando o cenário do crime estende-se de forma grandiosamente suficiente para atingir terceiros e não apenas a vítima em questão,

Também é considerada uma qualificadora objetiva, conforme § 2º, inciso IV do artigo 121 do Código Penal brasileiro, cometer o crime utilizando-se de emboscada, ou qualquer outro recurso que impossibilite a defesa da vítima. Neste sentido, afirma Oliveira (2005, p.187)



a) *à traição*: o agente se aproveita da distração da vítima, que não esperava a agressão, para praticar a conduta delituosa, sem qualquer possibilidade de defesa da mesma. Às vezes, utilizando-se de conhecimento anterior, o que leva a vítima a jamais supor que seria agredida; b) *emboscada*: o agente aguarda, escondido, de tocaia, a vítima passar. É também, forma covarde de execução do homicídio, porque o homicida além de agir em segurança, impede qualquer defesa da vítima, que não espera o ataque soez; c) *dissimulação*: o agente finge ser amigo da vítima, para dela se aproximar, escondendo sua verdadeira intenção, ou se disfarça, para pegá-la completamente desprevenida, sem qualquer possibilidade de reação; a vítima é surpreendida, pelo inesperado da agressão, não conseguindo, sequer, esboçar um gesto de defesa; d) *outro recurso que dificulte ou torne impossível a defesa do ofendido*: quaisquer outros meios, semelhantes ou anteriores que dificultem ou tornem impossível a defesa do ofendido.

Importante observar que a impossibilidade de defesa da vítima deve estar relacionada com a ação do agente e não com condições pessoais da vítima, por exemplo, se a vítima for cega, ou estiver utilizando bengala, não será considerado o crime qualificado.

O §2º, inciso V, do artigo que trata sobre o homicídio, traz a última qualificadora objetiva, tendo por crime qualificado quando é cometido para assegurar a execução, ocultação, impunidade ou até mesmo a vantagem em outro crime. De acordo com Oliveira (2005, pg. 187) agir impelido por esta motivação demonstra a grande periculosidade do

agente, caracterizada por um absoluto desprezo da lei e é por este motivo que merece uma sanção mais rigorosa, sendo assim, considerado um crime qualificado.

## 6.2 Qualificadoras Subjetivas

As qualificadoras subjetivas são aquelas que estão estritamente ligas ao motivo que impeliu o agente de cometer o ato. O §2, inciso I, nos mostra que é qualificadora subjetiva praticar o crime mediante pagamento, ou promessa de recompensa, assim como qualquer outro motivo torpe. Quanto a esta qualificadora, ensina Oliveira (2005, pg. 186)



Torpe é o motivo abjeto, vil, repugnante à consciência social média. O homicídio praticado mediante paga ou promessa de recompensa é o do homicida mercenário, que causa repugnância. Respondem, o executor (autor), o mandante (participe, se apenas contrata; co-autor, se também pratica atos e execução) e quem eventualmente, intermediou a transação criminosa (participe). Somente o concerto anterior qualifica o crime. É necessário, para a qualificadora, que o agente pratique o crime, em razão do benefício. Se este for posterior, sem prévio ajuste, não haverá a qualificação. A recompensa não precisa ser necessariamente em dinheiro. O ciúme não é considerado motivo torpe, por se tratar de sentimento comum. Embora demonstre uma fragilidade pessoal, não caracteriza uma maior periculosidade, a necessitar de reprimenda mais rigorosa. A vingança dependendo do fato que a suscitou, poderá, ou não, ser considerada motivo torpe. A valoração do motivo ficará a cargo do Conselho de Sentença.

Nesse sentido, é entendido que o motivo torpe é todo aquele que causa repulsa ao cidadão médio, sendo um motivo mais censurável, uma vez que revela a insensibilidade moral do autor, assim como o é, o crime praticado mediante pagamento, ou promessa deste. Desta feita, é importante que se verifique sempre o fator motivador, uma vez que para que seja considerado crime qualificado, é necessário que o agente tenha agido absolutamente em razão do benefício.

Ainda com relação à motivação do agente, existe a qualificadora quanto ao motivo fútil. Conforme Capez (2012, pg.251)

Fútil é o motivo insignificante, mesquinho, desproporcional, por exemplo, matar o motorista de um veículo em virtude de uma briga no transito. Não se deve, contudo, confundir o motivo fútil

com o injusto, pois este, embora em desacordo com o direito ou ética, pode não ser desproporcional.

Ainda com relação ao motivo fútil, pertinente destacar o que ensina Oliveira (2005, pg. 186):, “A ausência do motivo não significa motivo fútil, não qualificando o crime”.

Neste sentido, é necessário que se observe a diferença entre o motivo torpe e o motivo fútil, sendo que este é insignificante, enquanto aquele é repugnante. Portanto, também é pertinente que se observe claramente o fato de realmente existir o motivo eu seja insignificante se comparado ao resultado provocado, uma vez que se não for considerado motivo algum, o crime não será qualificado.

### 6.3 Homicídio qualificado-privilegiado

O concurso entre o privilégio previsto no art. 121, §1 e as circunstâncias qualificadoras tem sido amplamente admitido pela doutrina e jurisprudência, todavia é necessário observar que, nestes casos, as qualificadoras devem ser absolutamente de caráter objetivo, uma vez que o privilégio sempre terá seu caráter subjetivo, ou seja, nos casos em que a motivação do agente se dá de forma privilegiada, mas para executar tal crime ele utiliza-se de meios que configurem o crime qualificado, teremos assim um crime privilegiado em concurso com circunstâncias qualificadoras, neste sentido nossos tribunais:

Novos Saberes, v. 1, n. 1 (2014)

EMENTA: HABEAS-CORPUS. HOMICÍDIO PRIVILEGIADO- QUALIFICADO: POSSIBILIDADE, MESMO COM O ADVENTO DA LEI DOS CRIMES HEDIONDOS. PENA-BASE: FIXAÇÃO A PARTIR DA MÉDIA DOS EXTREMOS COMINADOS, OU DA SUA SEMISOMA, E FUNDAMENTAÇÃO; PRINCÍPIO DA INDIVIDUALIZAÇÃO DA PENA. 1. **A atual jurisprudência do Supremo Tribunal Federal admite a possibilidade de ocorrência de homicídio privilegiado- qualificado, desde que não haja incompatibilidade entre as circunstâncias aplicáveis.** Ocorrência da hipótese quando a paciente comete o crime sob o domínio de violenta emoção, logo em seguida a injusta provocação da vítima, mas o pratica disparando os tiros de surpresa, nas costas da vítima (CP, art. 121, § 2º, IV) A circunstância subjetiva contida no homicídio privilegiado (CP, art. 121, § 1º) convive com a circunstância qualificadora objetiva

"mediante recurso que dificulte ou torne impossível a defesa da vítima" (CP, art. 121, § 2º, IV). Precedentes. A superveniência das Leis n.ºs. 8.072/90 e 8.930/94, que tratam dos crimes hediondos, não altera a jurisprudência deste Tribunal, observando-se que no caso do homicídio qualificado não foi definido um novo tipo penal, mas, apenas, atribuída uma nova qualidade a um crime anteriormente tipificado. 2. A quantidade da pena-base, fixada na primeira fase do critério trifásico (CP, arts. 68 e 59, II), não pode ser aplicada a partir da média dos extremos da pena cominada para, em seguida, considerar as circunstâncias judiciais favoráveis e desfavoráveis ao réu, porque este critério não se harmoniza com o princípio da individualização da pena, por implicar num agravamento prévio (entre o mínimo e a média) sem qualquer fundamentação. O Juiz tem poder discricionário para fixar a pena-base dentro dos limites legais, mas este poder não é arbitrário porque o caput do art. 59 do Código Penal estabelece um rol de oito circunstâncias judiciais que devem orientar a individualização da pena-base, de sorte que quando todos os critérios são favoráveis ao réu, a pena deve ser aplicada no mínimo cominado; entretanto, basta que um deles não seja favorável para que a pena não mais possa ficar no patamar mínimo. Na fixação da pena-base o Juiz deve partir do mínimo cominado, sendo dispensada a fundamentação apenas quando a pena-base é fixada no mínimo legal; quando superior, deve ser fundamentada à luz das circunstâncias judiciais previstas no caput do art. 59 do Código Penal, de exame obrigatório. Precedentes. 3. Habeas-corpus deferido em parte para anular o acórdão impugnado e, em consequência, a sentença da Juíza Presidente do Tribunal do Júri, somente na parte em que fixaram a pena, e determinar que outra sentença seja prolatada nesta parte, devidamente fundamentada, mantida a decisão do Conselho de Sentença. HC 76196, Relator(a): Min. MAURÍCIO CORRÊA, Segunda Turma, julgado em 29/09/1998, DJ 15-12-2000 PP-00062 EMENT VOL-02016-03 PP-00448. (grifo nosso)

Neste sentido, é evidente a impossibilidade de um crime privilegiado ser qualificado por motivo fútil, torpe ou o chamado crime mercenário. Desta feita, como o homicídio é votado pelos jurados, quando houver o reconhecimento do privilégio, obviamente a votação de qualificadoras subjetivas ficará prejudicada.

Assim, conclui-se ser possível o homicídio qualificado-privilegiado, uma vez que o privilégio sempre será de caráter subjetivo, podendo assim, utilizar-se de qualificadoras objetivas para tanto.

## 7 DOSIMETRIA DA PENA

Em primeira análise devemos nos ater ao que dispõe o Código Penal ao tratar sobre a aplicação da pena:

**Art. 59** - O juiz, atendendo à culpabilidade, aos antecedentes, à conduta social, à personalidade do agente, aos motivos, às circunstâncias e consequências do crime, bem como ao comportamento da vítima, estabelecerá, conforme seja necessário e suficiente para reprovação e prevenção do crime:

I - as penas aplicáveis dentre as cominadas;

II - a quantidade de pena aplicável, dentro dos limites previstos;

III - o regime inicial de cumprimento da pena privativa de liberdade;

IV - a substituição da pena privativa da liberdade aplicada, por outra espécie de pena, se cabível.

Desta forma com base nas circunstâncias judiciais expressas no caput do artigo citado, o juiz deverá estabelecer a pena-base mais apropriada ao caso concreto, levando em consideração todos os aspectos iniciais descritos, estabelecendo um parâmetro proporcional em tal definição.

Ademais preceitua o mesmo diploma legal:

**Art. 68** - A pena-base será fixada atendendo-se ao critério do art. 59 deste Código; em seguida serão consideradas as circunstâncias atenuantes e agravantes; por último, as causas de diminuição e de aumento.

Desta primeira fase quanto da dosimetria da pena a ser aplicada, lembramos que ao que expresso no artigo 121 do código penal, a pena de homicídio é de reclusão de seis a vinte anos, pena esta consideravelmente alta, demonstrando desta forma, como já comentado, a importância dada ao bem jurídico da vida, devendo o julgador ser norteado dentro de respectivos limites, não podendo esta ser além ou aquém de respectivos valores descritos pelo tipo penal.

A seguir será analisada a possível existência de circunstâncias atenuantes e agravantes, não podendo ser confundida com causas de diminuição ou aumento de pena, sendo que estas últimas podem privilegiar ou qualificar o crime, tendo definições diferenciadas, podendo ainda ser encontrado rol taxativo das agravantes constantes do Código Penal em seu artigo 61, assim como no caso de concurso de pessoas, este referido

no artigo 62, em contrapartida ao que se refere às causas atenuantes, podem estas ser verificadas no rol exemplificativo do artigo 65 do disposto legal, de acordo ao que dispõe o artigo 66 que o segue, entre estas a atenuante da influência de violenta emoção anteriormente já debatida, valendo dizer que o *quantum* a ser atenuado ou agravado não vem disciplinado legalmente, havendo especulações doutrinárias e jurisprudenciais a respeito.

Neste sentido, Greco (2009, p. 131):

Ante a ausência de critérios previamente definidos por lei penal, devemos considerar o princípio da razoabilidade como reitor para essa atenuação ou agravação da pena. Contudo, em face da fluidez desse conceito de razoabilidade, a doutrina tem entendido que “razoável” seria agravar ou atenuar a pena-base em até um sexto do *quantum* fixado, fazendo-se, pois, uma comparação com as causas de diminuição e de aumento de pena.

Vale ressaltar que, quanto ao cálculo das atenuantes e das agravantes, há divergência doutrinária se estas podem ou não serem reduzidas ou aumentadas fora dos limites da pena-base, ocorre que tal discussão foge do alcance e objetivo de nossa pesquisa, devendo melhor análise se dar em momento oportuno.

Na terceira fase da aplicação da pena, trata especificamente sobre nosso campo de estudo, ou seja, das causas privilegiadoras e qualificadoras como meio de reduzir a pena, não havendo discussões neste ponto se as penas podem ultrapassar os limites legais, sendo plenamente aceito, caso contrário como ensina Greco (2009, p. 146): “a pena do crime tentado deveria ser sempre a mesma do que a do consumado”.

Neste liame, quando provado ter o agente praticado o homicídio por motivo de violenta emoção, tendo sido forte a ponto de direcionar seus atos como impulso de explosão, é nesta terceira fase que a mesma será considerada, devendo o juiz decidir apenas sobre o *quantum* a ser diminuído ou aumentado entre os limites especificados no final do parágrafo primeiro do artigo 21 do Código Penal, qual seja, de um terço a um sexto.

## 8 PROVA DO ADULTÉRIO DENTRO DO PROCESSO

Após todas estas explanações sobre o homicídio privilegiado por violenta emoção frente ao flagrante de adultério, devemos lembrar que, para o privilégio ser de fato

aplicado para reduzir a pena do agente criminoso, deve o adultério estar de fato provado ou ao menos claramente demonstrado através de evidências fortes.

Trata-se o homicídio de um crime doloso contra a vida, e por determinação constitucional este é de competência do Tribunal do Júri, em todas as suas modalidades, simples, privilegiado e qualificado, devendo assim o defensor do acusado se valer dos meios oportunizados pelo direito para cumprir um dos princípios do Tribunal, qual seja, a plenitude da defesa, amparado pela Constituição Federal/88:

**Art. 5º [...] XXXVIII** - é reconhecida a instituição do júri, com a organização que lhe der a lei, assegurados:

a) a plenitude de defesa;

Devendo assim a defesa beirar à perfeição, deve os julgadores ser convencidos da melhor forma possível sobre a inocência do réu, ou caso esta de fato não seja possível de acordo com o conjunto probatório, deve haver o convencimento quanto ao adultério ser passível de ser considerada uma privilegiadora, e após tal quesito ser aceito pelo conselho de sentença deve o juiz quando da aplicação da pena valer-se de tal decisão para diminuir a pena de um terço à um sexta, como julgue conveniente ao caso concreto.

De suma importância fazem-se estudos mais específicos sobre tal princípio, neste contexto nossos tribunais:

APELAÇÃO CRIMINAL. TENTATIVA DE HOMICÍDIO QUALIFICADO E DESOBEDIÊNCIA. PRELIMINAR DE NULIDADE POR INFRINGÊNCIA AO PRINCÍPIO DA PLENITUDE DE DEFESA. OCORRÊNCIA. DEFENSOR DATIVO QUE DEIXOU DE RECORRER DA DECISÃO DE PRONÚNCIA, BEM COMO DA SENTENÇA CONDENATÓRIA. RÉU INDEFESO. SÚMULA 523 DO STF. PRELIMINAR SUSCITADA DE OFÍCIO PARA ANULAR O PROCESSO DESDE A DECISÃO DE PRONÚNCIA. ALVARÁ. MÉRITO JULGADO PREJUDICADO. 1. **No procedimento do Tribunal do Júri vigora o princípio constitucional da plenitude da defesa, insculpido no artigo 5º, inciso XXXVIII, alínea a, da CF, que garante aos réus uma defesa completa, perfeita e integral, sendo a sua infringência nulidade absoluta, nos termos da Súmula 523 do STF.** 2. Não tendo sido utilizados todos os meios e instrumentos processuais cabíveis em favor do réu, resta evidenciada a deficiência da defesa técnica, razão pela qual a declaração da nulidade do procedimento, desde o ato viciado, é medida que se impõe, a fim de salvaguardar a garantia constitucional da plenitude de defesa.

3. Preliminar suscitada de ofício para anular o processo desde a r. decisão de pronúncia. [...]

(TJ-MG - APR: 10498110022510001 MG , Relator: Marcílio Eustáquio Santos, Data de Julgamento: 04/04/2013, Câmaras Criminais / 7ª CÂMARA CRIMINAL, Data de Publicação: 12/04/2013) (grifo nosso)

Deve o acusado receber ampla defesa, sob pena de nulidade do feito caso haja infringência ao mesmo, entrando neste campo a prova do adultério, que desta forma, para se garantir atendimento a tal princípio, pode e deve ser provado.

Ocorre, porém, que quando falamos de adultério entramos no impasse de adentrarmos na privacidade e intimidade das vítimas.

### 8.1 Privacidade/Intimidade das vítimas

Tais figuras encontram-se amparadas pela constituição em seu artigo 5º, inciso X, que dispõe: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”, sendo assim, devemos encontrar a melhor solução para o limite de defesa do acusado e o direito de intimidade e privacidade da vítima, sendo garantias constitucionais.

Não se verifica grau de preferência entre os princípios constitucionais, devendo desta forma as partes valerem-se do princípio da proporcionalidade, para assegurar que o direito está sendo aplicado da melhor forma possível, em busca da justiça.

Sendo assim, em respeito ao princípio da proporcionalidade, não pode a privacidade e intimidade da vítima ser superior ao direito de defesa do acusado, no simples intuito de macular uma honra já manchada, da qual impediria a verificação da privilegiadora.

Contudo, não pode denegrir a imagem da vítima de forma desproporcional ao necessário para averiguar o adultério, sendo analogicamente aceito em outros campos do direito tal prova, como se verifica no direito das famílias quando o adultério é fator determinante do divórcio.

Devemos ainda ressaltar que nos crimes de homicídio por flagrante de adultério, pelo fato da figura da privilegiadora não suportar a premeditação, não raras vezes o crime presenciado por testemunhas oculares que podem apresentar indícios de adultério, fortes o suficiente para convencer os julgadores.

Ademais, devemos nos ater em não permitir provas ilícitas dentro do processo, pois estas de fato não podem ser aceitas e entranhadas aos autos que investigam o homicídio, deve a defesa, por padrões morais e éticos se valerem dos meios que lhe cabem para provar o adultério da vítima, dando o mesmo tratamento que se dá em casos semelhantes, onde a defesa de um direito não fira outros direitos ou até mesmo outros princípios constitucionais, devendo todas as provas no caso respeitar a proporcionalidade em toda a sua trama.

## 9 CONCLUSÃO

Por todo o exposto, conclui-se plenamente cabível a aplicação da privilegiadora no caso de homicídio por flagrante de adultério, vez que aceito o fato deste ser de fato possível de causar no agente delituoso violenta emoção capaz de envolvê-lo completamente, a ponto de o mesmo ver perdida suas condições normais de refletir sobre seus atos.

Não estamos falando sobre absolvição do mesmo, sob o aspecto da impunibilidade, que de forma alguma deve ser aceita pelos julgadores, pois devemos sim buscar a justiça para garantir um bem estar social.

Porém, se o próprio legislador cuidou de tratar certas situações como privilegiadas, capaz de diminuir a pena do acusado, tal deve ser respeitada, não havendo nada que obste o flagrante de adultério ser tratado como tal benesse para o acusado.

Em relação à figura do adultério em si, plenamente cabível a aceitação da violenta emoção quando este é de fato flagrante, não restando dúvidas sobre tal, bem como no caso de erro, por analogia à legítima defesa putativa, sendo nestes dois aspectos compreensível a atitude aos olhos comuns.

Em contrapartida, quando estamos diante de simples suspeitas de adultério, tende-se a ser aplicado a atenuante, e não a forma privilegiada do delito, pois o agente age sob influência de violenta emoção e não envolto pela mesma.

Temos também por superada a figura da legítima defesa putativa, esta sim capaz de absolver o acusado, pela reprovabilidade suprema dada ao adultério da mulher, uma concepção machista da qual os tribunais e doutrinadores já superaram, mesmo que durante anos presente nos meios jurídicos, restando tão somente a forma privilegiada do homicídio, ou qualificado-privilegiado se assim o demonstra.

Por fim, sendo o homicídio competência do Júri, em respeito ao princípio processual da defesa plena, para assegurar a defesa irrestrita do acusado, deve o mesmo valer-se dos meios que lhe cabem para esta, proporcionalmente adentrando no campo privado da vítima, proporcionalmente ao necessário para comprovar o adultério e sua consequente privilegiadora, e se esta é forte o suficiente para ensejar a violenta emoção ao agente.

Nesta linha de raciocínio, verificada as peculiaridades que envolvem o caso, aceito se tem o homicídio por privilegiado, quando se verifica o flagrante de adultério, vez que pode este tomar o agente por violenta emoção, vindo o mesmo a praticar o homicídio em lapso temporal imediato à injusta provocação da vítima, no intuito de ceifar a vida da vítima.



## 10 REFERÊNCIAS

BITENCOURT, Cesar Roberto. **Tratado de direito penal**, 2: parte especial: dos crimes contra a pessoa. 8. ed.ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. **Código Penal**. Decreto-Lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Brasília: Planalto. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)>. Lei n.º 5.869, de 11 de janeiro de 1.973. Brasília: Planalto. Disponível em: Acesso em: 02 out. 2014.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Brasília: Planalto. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 02 out. 2014.

**Novos Saberes, v. 1, n. 1 (2014)**  
BRUNO, Anibal. **Crimes contra a pessoa**. Rio de Janeiro: Rio, 1976.

CAPEZ, Fernando. **Código Penal Comentado**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

FRAGOSO, H C. **Lições de direito penal**. v. 1 Rio de Janeiro: forense, 1988.

GRECO, Rogério. **Código penal comentado**. 2. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2009.

HUNGRIA, Nelson. **Comentários ao Código Penal**. v.5. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

LYRA, Roberto. **Como julgar, como acusar, como defender**. Belo Horizonte: Editora Líder, 2003.

MARQUES, José Frederico. **Tratado de direito penal**. Campinas: Editora Millennium, 1999.

NETTO, José Oliveira. **dicionário jurídico**. Terminologia Jurídica e Latim Forense. 3ª ed. São Paulo: Editora EDIJUR/Leme, 2008.

OLIVEIRA, Jadiel João Batista de. **Código Penal Comentado**. 2 ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 2005.

PRADO, Luiz Regis. **Curso de direito penal brasileiro**. Parte Especial. 8.ed. v. 2. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ). Recurso Especial n. 1.517 – PR. Relator: Exmo. Sr. Ministro José Cândido. Recorrente: Ministério Público do Estado do Paraná. Recorrido: João Lopes. Órgão Julgador: T6 – Sexta Turma. Julgado em: 11 mar. 1991. Disponível em: <<http://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/597202/recurso-especial-resp-1517-pr-1989-0012160-0>>. Acesso em: 02 out. 2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Habeas Corpus n. 76196 GO**. Relator: Maurício Corrêa. Paciente: Donatela Rebello de Sousa. Impetrante: Aristides Junqueira Alvarenga. Coator: Tribunal de Justiça do estado de Goiás. Órgão Julgador: Segunda Turma. Julgado em: 29. Set. 1998. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=76487>>. Acesso em: 03 out. 2014.

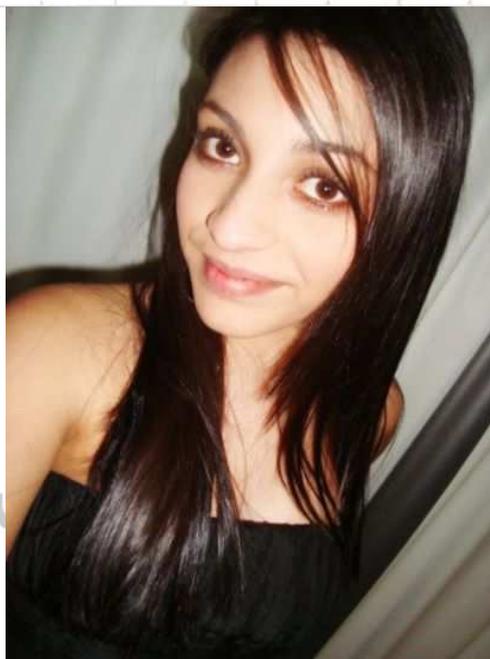
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL (TJDF). **Recurso em Sentido Estrito n. 20130111247772 DF**. Relator: João Batista Teixeira. Recorrente: J.W.D.S. Recorrido: D.L.S.D.S. Órgão Julgador: 03ª Turma Criminal. Julgado em: 31 jul. 2014. Disponível em: <[http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TJ-DF/attachments/TJ-DF\\_RSE\\_20130111247772\\_c7cca.pdf?Signature=zi6F6pW2T9FYTCi%2FfZPTZeeb9bk%3D&Expires=1413160276&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=c0d7c2851d1dc0f691234b164fb3ce86](http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TJ-DF/attachments/TJ-DF_RSE_20130111247772_c7cca.pdf?Signature=zi6F6pW2T9FYTCi%2FfZPTZeeb9bk%3D&Expires=1413160276&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=c0d7c2851d1dc0f691234b164fb3ce86)>. Acesso em: 03 out. 2014.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DE MINAS GERAIS (TJMG). **Apelação Criminal : APR 10498110022510001 MG**. Relator: Des. Marcílio Eustáquio Santos. Órgão Julgador: Câmaras Criminais / 7ª CÂMARA CRIMINAL. Julgado em: 04 abril. 2013. Disponível em: <[http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TJ-MG/attachments/TJ-MG\\_APR\\_10498110022510001\\_4cf3b.pdf?Signature=AkUP4xS6jZKPG5PSbUIhmXf8QMk%3D&Expires=1413161173&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=7f1eea3f18b8b11fafabd381ff17ad04](http://jurisprudencia.s3.amazonaws.com/TJ-MG/attachments/TJ-MG_APR_10498110022510001_4cf3b.pdf?Signature=AkUP4xS6jZKPG5PSbUIhmXf8QMk%3D&Expires=1413161173&AWSAccessKeyId=AKIAIPM2XEMZACAXCMB&response-content-type=application/pdf&x-amz-meta-md5-hash=7f1eea3f18b8b11fafabd381ff17ad04)>. Acesso em: 05 out. 2014.

**Sobre os autores:**

**Andyara Batista Moreira**, nacionalidade brasileira, natural de Canoinhas - Estado de Santa Catarina, nascida na data de 18/01/1992, filha de Renate Ikier Moreira e Waldemiro Batista Moreira (In Memoriam), estudante do curso de Direito pelo Centro Universitário Católica de Santa Catarina - Campus Jaraguá do Sul, estagiária na Delegacia de Polícia da Comarca de Jaraguá do Sul.

**Angelina Bonaldi Klöppel**, nascida no dia 14 de julho de 1987, filha de Cleusa Terezinha Bonaldi Klöppel e Gilberto Moraes Klöppel nasceu em Carazinho no RS, onde cursou o ensino médio, mas mudou-se para Jaraguá do Sul, SC aos 17 anos, onde atualmente reside e cursa Direito na Universidade Católica de Santa Catarina e Reside Em Jaraguá do Sul, SC. Trabalhou anos na área financeira, mudando para a área jurídica recentemente, onde tem se dedicado de forma evidente para absorver o máximo possível de conhecimento.



**Victor Emendörfer Neto** possui graduação em direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (2000) e mestrado em Direito pela mesma Instituição (2008). Tem formação na área de Direito Internacional Público e Privado. Tem experiência na área de Direito Empresarial, especialmente em Direito Societário e Direito Penal Empresarial. Ocupou, de 2003 a 2011, o cargo de procurador da Junta Comercial do Estado de Santa Catarina. É professor da Católica/SC. Na mesma Instituição coordena o curso de pós-graduação (lato sensu) em Direito Empresarial. Exerce advocacia desde 2000.

## **21 – 22. 10.2014: XVI Congresso de Iniciação Científica do Centro Universitário Católica de Santa Catarina em Jaraguá do Sul**

Os interessados em assistir às apresentações do XVI Congresso de Iniciação Científica da Católica de Santa Catarina, em Jaraguá do Sul, têm apenas até o dia 22 de outubro para se inscrever. O congresso acontecerá na unidade de Jaraguá do Sul nos dias 21 e 22, das 18h30 às 22 horas, nos blocos F e G da instituição. A programação é aberta à comunidade acadêmica e ao público em geral.

As inscrições vão poder ser feitas gratuitamente pelo site [www.catolicasc.org.br](http://www.catolicasc.org.br), onde também há informações sobre os projetos que serão apresentados neste ano nas duas unidades da Católica SC. Após garantir a vaga, os inscritos devem retirar os tickets para participação entre os dias 15 e 22 de outubro, das 17 às 21 horas, no hall do bloco G, ou durante o congresso.

Durante o evento serão apresentados 39 projetos de pesquisas. Nesta edição, o congresso é alusivo aos dez anos do Núcleo de Práticas Jurídicas. Outra novidade é o lançamento da revista Novos Saberes, do PROINPES – Programa de Iniciação à Pesquisa – que traz a publicação de artigos científicos

Até o dia 30, também continuam abertas as inscrições para o II Seminário de Iniciação Científica e Extensão, em Joinville. O evento, que terá a apresentação de 19 projetos de pesquisas, ocorre das 9h30 às 10h50 e das 19 horas às 21 horas, no bloco A.

Iniciativa da Pró-Reitoria Acadêmica através do PROINPES, o XIV Congresso e o II Seminário de Iniciação Científica e Extensão têm o objetivo de incentivar a formação de iniciantes em pesquisa, proporcionando aos bolsistas, acadêmicos e professores, a oportunidade de expor e discutir os resultados dos trabalhos de iniciação científica, pesquisa e extensão, desenvolvidos entre 2013 e 2014.

Outras informações pelo telefone (47) 3275-8207 ou pelo e-mail [proinpes@catolicasc.org.br](mailto:proinpes@catolicasc.org.br)

## **23 – 24.10.2014: IV Ciclo de Estudos Jurídicos da Católica de Santa Catarina, em Jaraguá do Sul**

Estão abertas as inscrições para o IV Ciclo de Estudos Jurídicos do Curso de Direito da Católica de Santa Catarina, nos dias 23 e 24 de outubro. O seminário acontece na unidade de Jaraguá do Sul, com o tema “Novas Perspectivas no Direito do Trabalho”. A entrada é gratuita e aberta ao público em geral, mas é preciso se inscrever. A previsão é de que cerca de 600 pessoas prestigiem o evento, destinado aos acadêmicos e egressos da Instituição. Haverá palestras e oficinas de manhã e à noite. Estão confirmadas as presenças do juiz da 1ª Vara do Trabalho de Jaraguá do Sul, Ozéas de Castro, do Diretor do Serviço de Distribuição dos Feitos Trabalhistas em Jaraguá do Sul, Rubens Menezes Rau, e de advogados trabalhistas da região.

“O Direito do Trabalho é fundamental para a compreensão das relações laborais entre empregadores e empregados. O estudo dessa área é necessário para salvaguardar uma miríade de direitos previstos na Constituição Federal”, comenta o professor do curso de Direito da Católica SC, Daniel de Melo Massimino, acrescentando que o Direito do Trabalho é um dos mais importantes ramos do Direito Privado.

Entre os assuntos debatidos estão: O Direito do Trabalho e o Processo do Trabalho; as mudanças no Direito do Trabalho e o Processo do Trabalho no atual contexto da sociedade brasileira; e os novos paradigmas do Direito do Trabalho e o Processo do Trabalho.

Os interessados deverão se inscrever pelo site [www.catolicasc.org.br](http://www.catolicasc.org.br). Do total de vagas, 10% serão destinadas para egressos do Curso de Direito e à comunidade em geral.

Outras informações podem ser obtidas com o Setor de Extensão pelo telefone 3275-8330 ou com o professor Daniel de Mello Massimino, pelo e-mail [danielmello@catolicasc.org.br](mailto:danielmello@catolicasc.org.br).

### **30.10.2014: II Seminário de Iniciação Científica e Extensão, na Católica de Santa Catarina em Joinville**

Estão abertas as inscrições para os interessados em assistir às apresentações dos projetos selecionados para o II Seminário de Iniciação Científica e Extensão, em Joinville. O seminário ocorre no dia 30 de outubro, em dois períodos: de manhã, das 9h30 às 10h50 e à noite, das 19 horas às 21 horas, no bloco A.

Serão apresentados 19 projetos de pesquisa. O prazo para se inscrever termina em 30 de outubro. A programação é aberta à comunidade acadêmica e ao público em geral. A entrega dos tickets para garantir as vagas acontecerá de 22 a 30 de outubro, no SAE – Serviço de Atendimento ao Estudante.

Nos dias 21 e 22 de outubro, também acontece o XIV Congresso de Iniciação Científica da Católica de Santa Catarina, em Jaraguá do Sul. As apresentações ocorrem das 18h30 às 22 horas, nos blocos F e G da instituição. As inscrições vão até o dia 22 de outubro e podem ser feitas gratuitamente pelo site da instituição.

Os inscritos no congresso em Jaraguá do Sul devem retirar os tickets para participação entre os dias 15 e 22 de outubro, das 17 às 21 horas, no hall do bloco G, ou durante o congresso. Serão apresentados 39 projetos de iniciação científica. O congresso, neste ano, é alusivo aos dez anos do Núcleo de Práticas Jurídicas. A novidade do evento é o lançamento da revista Novos Saberes, do PROINPES – Programa de Iniciação à Pesquisa – que traz a publicação de artigos científicos.

Iniciativa da Pró-Reitoria Acadêmica através do PROINPES, o XIV Congresso e o II Seminário de Iniciação Científica e Extensão têm o objetivo de incentivar a formação de iniciantes em pesquisa, proporcionando aos bolsistas, acadêmicos e professores, a oportunidade de expor e discutir os resultados dos trabalhos de iniciação científica, pesquisa e extensão, desenvolvidos entre 2013 e 2014.

Outras informações pelo telefone (47) 3275-8207 ou pelo e-mail [proinpes@catolicasc.org.br](mailto:proinpes@catolicasc.org.br).



**Novos Saberes, v. 1, n. 1 (2014)**