

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

MARLENE APARECIDA ZANQUETA ALVARES

**ENDEUDAMIENTO DE TRABAJADORES PÚBLICOS, EDUCACIÓN
FINANCIERA Y PERFECCIONAMIENTO LEGISLATIVO
EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL CODAU. UBERABA (BRASIL)**

BUENOS AIRES – ARGENTINA

2018

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

MARLENE APARECIDA ZANQUETA ALVARES

**ENDEUDAMIENTO DE TRABAJADORES PÚBLICOS, EDUCACIÓN
FINANCIERA Y PERFECCIONAMIENTO LEGISLATIVO
EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL CODAU. UBERABA (BRASIL)**

Disertación presentada como
requerimiento para obtener el título de
Maestro en Dirección Recursos Humanos,
en el Programa de Posgrado Stricto
Sensu de la Universidad de Ciencias
Empresariales y Sociales.

TUTOR: DR. LUIS MARIA CRAVINO

BUENOS AIRES – ARGENTINA

2018

ALVARES, MARLENE APARECIDA ZANQUETA

Marlene Aparecida Zanqueta Alvares

ESTUDIO ATRIBUIDO: ENDEUDAMIENTO DE LOS TRABAJADORES
PUBLICOS. EDUCACIÓN FINANCIERA Y PERFECCIONAMIENTO
LEGISLATIVO.EMPRESA PUBLICA MUNICIPAL CODAU (BRASIL)

Marlene Aparecida Zanqueta Alvares. Buenos Aires: UCES, 2017.

100 páginas.

Tutor: Dr. Luis Maria Cravino

Disertación Académica en Dirección de Recursos Humanos – Maestría en
Gestión de Recursos Humanos.

UCES, 2018.

**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES
MAESTRÍA EN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**


**ENDEUDAMIENTO DE TRABAJADORES PÚBLICOS,
EDUCACIÓN FINANCIERA Y PERFECCIONAMIENTO
LEGISLATIVO. EMPRESA PÚBLICA MUNICIPAL CODAU.
UBERABA (BRASIL)**

Autoria: Marlene Aparecida Zanqueta Alvares


Tutor: Dr. Luis Maria Cravino

Aprobada por el jurado constituido por siguientes profesores

MESA EXAMINADORA

Presidente:  _____

Examinador (a) 1:  _____

Examinador (a) 2:  _____

Buenos Aires – Argentina, 12 de Octubre de 2018.

DEDICATORIA

Dedico esta investigación en primer lugar a mis amparadores espirituales, siempre motivándome y mostrándome el camino a recorrer y la disciplina necesaria para alcanzarlo, a mis amados hijos Gustavo y Guilherme, mi querida Madre, Izolina Ferreira Zanqueta, que me dio la oportunidad de la vida, y toda mi familia, mi mejor y mayor regalo.

AGRADECIMIENTOS

- A Celso A.O. Alvares, amiga presente, comprensiva e indispensable en momentos tan arduos.
- A mis hijos Gustavo Zanqueta Alvares y Guilherme Zanqueta Alvares que siempre me motivan a seguir adelante.
- A mis consejeros espirituales, a quienes debo mucho por la confianza que me han brindado, y por el apoyo en la toma de decisiones que fueron indispensable para mi crecimiento profesional y académico.
- Al Centro de Estudios de la Conciencia y todo el equipo, pues fue allí donde aprendí el valor de la vida, a no temer y a creer que todo es posible.
- A los profesores de la Maestría en Dirección de Recurso Humanos de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, por la oportunidad en la fase de crecimiento y madurez profesional, en especial la Profesora Isabel Jauregui, que con certeza fue imprescindible en mi madurez académica.
- A mi tutor, Dr. Luis Cravino, sin el cual no hubiese sido posible la realización de este trabajo. Gracias por marcarme el camino, por su disponibilidad, por la motivación y por compartir en todos los momentos en que transcurrió la maestría.
- A todos los de la Maestría que participaron y colaboraron en este trabajo de investigación.

EPÍGRAFE

“La mayor recompensa por nuestro trabajo no es lo que nos pagan por él, sino aquello en lo que él nos transforma.”

John Ruskin.

RESUMEN

La estabilidad conferida por la Constitución Federal de 1988 al funcionario público es sinónimo de seguridad en el trabajo. Esta premisa seduce a millones de brasileños que se presentan y compiten en los concursos públicos en búsqueda de esa garantía de empleo y remuneración. Pero, la certeza de una remuneración aún en tiempos de crisis económica trae para el trabajador beneficios que pueden transformarse en pesadillas. El préstamo consignado en planilla de sueldo es uno de ellos. Aunque puedan viabilizarse para el obrero cuantías que llevaría un buen tiempo para ahorrarse, los intereses son elevados y el tiempo de obligación de la cuota salarial puede ser largo. Si no fuera utilizado de forma planeada y adecuada a la realidad del individuo el endeudamiento puede ser grave. Esa es una realidad que la investigadora verifica en su día a día laboral y que es muy preocupante en la condición de supervisora de recursos humanos, pues las consecuencias alcanzan al trabajador y la institución que lo contrata. Estos préstamos pueden generar en el mediano plazo el agravamiento de patologías médicas o psicológicas, la caída de productividad y otras consecuencias negativas. El objetivo general de la investigación es verificar si los talleres de formación para la educación financiera y las acciones pueden contribuir en el perfeccionamiento legislativo, y si además si serían capaces de introducir en el universo del funcionario mayor madurez y responsabilidad en la utilización del préstamo consignado en la planilla de sueldo. Los objetivos específicos comprendían, por intermedio de repaso de la literatura e investigación documental, identificar cuáles serían las causas de la adhesión al préstamo consignado; estudiar la legislación acerca del préstamo consignado en la planilla de sueldo y sus reflejos en el día a día laboral; analizar si talleres de educación financiera podrían contribuir para el desarrollo consciente de un censo de responsabilidad en la contracción de crédito; verificar la posibilidad de un perfeccionamiento en la legislación acerca del préstamo consignado en la planilla de sueldo para evitar abusos en la utilización del beneficio. Invertir en educación financiera y perfeccionamiento legislativo probó ser instrumentos que contribuyen para evitar el endeudamiento del funcionario y promover la conducta económica responsable. El delineamiento metodológico incluyó las investigaciones bibliográficas, documental y telematizadas.

Palabras-claves: Gestión. Préstamo consignado. Educación financiera.

ABSTRACT

The stability conferred by the 1988 Federal Constitution on the public servant is synonymous with job security. This premise seduces millions of Brazilians who are contesting public tenders in search of this guarantee of employment and remuneration. However, the certainty of remuneration even in times of economic crisis brings to the worker benefits that can turn into nightmares. The payroll loan is one of them. Although it can provide the worker with money that would take a long time to save, interest rates are high, and the payout time can be long. If it is not used in a planned and adequate way to the reality of the individual, the debt can be serious. This is a reality that the researcher checks in her daily work and that much worries her in the condition of human resources supervisor, because the consequences affect the worker and the institution that houses it. The constant development or aggravation of pathologies and the fall in productivity are some of the consequences generated by the process. The general objective of the research was to verify if training workshops for financial education and actions that could contribute to the improvement of legislation would be able to introduce more maturity and responsibility in the use of the payroll loan. The specific objectives included: through literature review and documentary research identify which would be the causes of adhesion to the payroll loan; To study the legislation on payroll loans and their effects on the work routine; Analyze whether financial education workshops could contribute to the conscious development of a sense of responsibility in contracting credit; To verify the possibility of an improvement in the legislation on the payroll loan to avoid abuse in the use of the benefit. Investing in financial education and legislative improvement proved to be contributory instruments to avoid the indebtedness of the public servant and to promote responsible economic conduct. The methodological design included bibliographical, documental and telematized research.

Keywords: Management. Payroll loan. Financial education.

INDICE

1. INTRODUCCION	12
1.1. Problema	13
1.2. Objetivos	15
1.2.1. Objetivo general	15
1.2.2. Objetivos específicos.....	15
1.3. Resultados esperados	15
2. MARCO CONCEPTUAL	19
2.1. Globalización: un proceso irreversible	19
2.2. Consideraciones iniciales acerca de la globalización	20
2.3. Globalización y sus reflejos en el Estado contemporáneo.....	21
2.4. Impactos de la globalización en el mercado de trabajo	25
2.5. Etica globalizada y sociedad de consumo.....	27
2.6. Estado brasilero y las relaciones de trabajo contemporáneas	30
2.7. Precarización del trabajo en la contemporaneidad.....	30
2.8. La relación de trabajo y sus principios orientadores.....	35
2.9. Medio ambiente laboral equilibrado y las necesidades de asegurar la dignidad obrera	42
2.10. La insuficiencia del trabajador y la necesidad del Estado de protegerlo.....	44
2.11. Principios que regulan el acceso a las relaciones de trabajo del Estado	50
2.12. La relación del trabajo del Estado	51
2.13. Delimitación del área de estudio	51
2.14. Principios que rigen el acceso y la permanencia en puestos efectivos en Municipio de Ubaraba (Brasil)	60

2.15. Préstamo consignado. Educación financiera y perfeccionamiento legislativo como instrumentos de combate al endeudamiento de funcionarios públicos	66
2.16. Préstamo consignado: la previsión legislativa y la interpretación de Tribunales	66
3. METODOLOGIA	71
4. ANALISIS DE RESULTADOS	74
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	105
6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	111
7. ANEXOS	128
A. Proceso administrativo que autorizó Institución.....	129
B. Instrumento de investigación. Consentimiento librey esclarecido.....	142
C. Instrumento de recolección de datos: Encuesta	145

GRÁFICOS

Gráfico 1 - Obligación con la renta bruta mensual.....	76
Gráfico 2 - Obligación con la Renta (Bruta)	77
Gráfico 3 - Obligación con los Ingresos (Neto)	77
Gráfico 4 - Obligación de la renta neta mensual	78
Gráfico 5 - Préstamo Consignado en CODAU.....	79
Gráfico 6 - Motivaciones para adquisición de Préstamo Consignado en CODAU.....	80
Gráfico 7 - Total de trabajadores con préstamo consignado en planilla de sueldo	81
Gráfico 8 - Cantidad de Préstamo Consignado en CODAU	84
Gráfico 9 - Período del Préstamo Consignado en CODAU	85
Gráfico 10 - Período del Préstamo Consignado en CODAU 2	86
Gráfico 11 - Período del Préstamo Consignado en CODAU 3	87
Gráfico 12 - Tiempo de duración de los préstamos.....	88
Gráfico 13 - Cantidad de préstamos por servidor x Obligación con la renta bruta	88
Gráfico 14 - Mejora del conocimiento sobre el crédito.....	97
Gráfico 15 - Mayor consciencia sobre los Riesgos y Beneficios del crédito	98

IMAGENES

Imagen 1 - Vista aérea de la Estación de Tratamiento de Agua.....	54
Imagen 2 - Centro Operacional de Logística.....	55
Imagen 3 - Dique de contención de agua	55
Imagen 4 - Ejemplo de un tanque/reservorio de agua en Uberaba/MG	56
Imagen 5 - Planta de Depuración	56
Imagen 6 - Centro de Atención al Consumidor.....	57
Imagen 7 - Momento de Integración con los nuevos servidores	58
Imagen 8 - Extracto de la planilla de sueldo de la empleada “x”.....	83
Imagen 9 - Dictando el primer entrenamiento de educación financiera.....	90
Imagen 10 - Ejemplo de una oficina.....	92
Imagen 11 - Momento de integración con los servidores.....	93
Imagen 12 – Recibo de sueldo de un servidor comisionado	100
Imagen 13 - Demostrativo de liberación de margen para préstamo (30%).....	105
Imagen 14 - Demostrativo de liberación de margen para préstamo (40%).....	106

SIGLAS

CODAU	Centro Operativo de Desarrollo y Saneamiento
CLT	Consolidación de las Leyes del Trabajo
EC	Enmienda Constitucional
RAIS	Relación anual de información social
IPSERV	Instituto de Previdencia de los Servidores Públicos Municipales de Uberaba
CELETISTA	Funcionarios de empresa pública o privada regidos por las normas del CLT, siendo así, pueden ser despedidos con o sin justa causa. Son contribuyentes del INSS y por eso tienen derecho al FGTS y seguro de desempleo.

1. INTRODUCCIÓN

La estabilidad es el factor principal de una tendencia que en el inicio de esta década lleva alrededor de doce millones de personas disputando concursos públicos buscando alcanzar la condición de trabajador público en Brasil (Pereira, 2011).

La estabilidad laboral es una condición específica que puede ser adquirida por el empleado del sector público brasileño cuando logra aprobar un concurso público, y supera el periodo de prueba sin fracasar en la tarea de alcanzar las metas que el Estado fija para su permanencia.

Pero, la calidad de estable en el puesto público no siempre viene acompañada de la madurez que permite llevarla para el universo de la vida privada, y personal. En una sociedad globalizada en que predomina el discurso que dice que para alcanzar la felicidad es necesario “ser” y “tener” siempre lo mejor, la atracción por las facilidades ofrecidas en el mercado a aquellos que obtienen seguridad en su vida profesional para la adquisición de bienes y servicios puede superar el actuar consciente y llevar a severos cuadros de crisis, en especial la financiera.

Una crisis financiera trae consigo dolor y sufrimiento para el trabajador. Sus consecuencias incluyen perturbaciones psíquicas recurrentes y generan sentimientos negativos asociados al sufrimiento, como por ejemplo la desesperación, la pérdida de esperanza y el miedo de no poder superar la adversidad. Es una sensación de desamparo y desorientación, rebeldía, tristeza, inutilidad y vergüenza. (Folha, 2008a; Veiga & Silva, 2007).

La autora de este texto es graduada en Ciencias Económicas (1979) y Administración de Empresas (1980) por la Facultad de Ciencias Económicas del Triángulo Mineiro (FCETM) y servidora del Centro Operacional de Desarrollo y Saneamiento de Uberaba (CODAU) desde 1971, en donde ocupó la función de Jefa y, actualmente, Supervisora del Departamento de Gestión de

Recursos Humanos, la investigadora convive diariamente con problemas recurrentes del endeudamiento exacerbado de los servidores estables.

1.1. PROBLEMA

Los trastornos más comunes en el cuadro del personal de la autarquía municipal de Uberaba CODAU vinculados a la falta de gestión financiera en el ámbito privado de los trabajadores incluye faltas constantes, alcoholismo, depresión, caída de productividad, inestabilidad emocional, comportamiento desagregado y prejudicial al ambiente de trabajo, entre muchos otros.

Por tanto, debe considerarse el poder cognitivo y capacidad del personal, que comprende la existencia de criterio, juicio, responsabilidad, toma de decisiones en el sujeto. Determina su potencial, su capacidad para trabajar de modo idóneo, delimitando su horizonte de posibilidades de desempeño exitoso. De no ser considerado este horizonte limitado de poder cognitivo, existe la posibilidad de despertar un monto de ansiedad importante que afectaría su desempeño. (Pérez Jáuregui & Adam, 2012).

Las motivaciones para el endeudamiento de los trabajadores estables son muchas, pero es recurrente la identificación del préstamo consignado en la planilla de sueldo como instrumento para que él se concrete. La legislación, como se verifica por ejemplo en la Ley nº 13.172/ 2015, autoriza la práctica, pero la interpretación equivocada de sus directrices puede llevar al trabajador a un colapso financiero.

El Decreto Municipal nº 2.924 del 23 de setiembre de 2014, trae consigo las directrices para controlar la aplicación del préstamo consignado a los trabajadores del municipio de Uberaba, Minas Gerais, incluyendo la Autarquía CODAU.

La certeza de una remuneración permanente aún en tiempos de crisis económicas estimula los bancos a un proceso incesante de captación de clientes para el préstamo consignado en la planilla de sueldo. Aunque pueda viabilizar para el obrero cuantía que le llevarían un buen tiempo para ahorrar,

los intereses son elevados y el tiempo de obligación de la cuota salarial puede ser largo.

Si no fuese utilizado de forma planeada y adecuada a la realidad del individuo el endeudamiento provocado por el préstamo consignado en la planilla de sueldo puede ser grave, pues crea la posibilidad de inmersión obrera en los efectos y consecuencias de un estado de crisis financiera. Esa es una realidad que la investigadora verifica en su día a día laboral y que mucho preocupa en la condición de supervisora de recursos humanos, pues las consecuencias alcanzan al trabajador y la institución que lo acoge. Un enfrentamiento adecuado a la cuestión es una necesidad inmediata.

El super endeudamiento es el descontrol financiero del servidor y de aquellos que no consiguen pagar las deudas sin sacrificio de la propia sobrevivencia. Llevando en cuenta todavía que son descontados otros tipos de créditos en el recibo de sueldo del servidor como: mensualidad de club, seguro de vida, vale de compras, anualidad sindical, mensualidad de plan odontológico y otros, con esto el valor total en planilla de sueldos supera el límite máximo de descuento permitido.

El agravamiento de patologías y la caída de la productividad constituyen algunas de las consecuencias generadas por el proceso de crédito contraído sin la debida planificación por parte del trabajador.

El problema que motivó esta investigación dio lugar a las siguientes cuestiones:

¿Cuáles son los aspectos centrales del endeudamiento del funcionario?

¿La educación financiera y el perfeccionamiento legislativo y cumplimiento de la ley por la empresa CODAU constituyen instrumentos que pueden contribuir a evitar el endeudamiento del funcionario y promover una conducta económica responsable?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Caracterizar los aspectos centrales del proceso de endeudamiento de trabajadores públicos

1.2.2. Objetivos específicos

1. Definir conceptualmente las variables en estudio
2. Seleccionar las técnicas de evaluación a ser administradas
3. Definir la relación entre el otorgamiento de créditos y el porcentaje de endeudamiento a través del préstamo personal concedido a los trabajadores de la empresa CODAU
4. Vincular el endeudamiento con el conocimiento y cumplimiento de la legislación en cuanto al porcentaje de crédito que puede comprometer el sueldo por parte del trabajador.

1.3. RESULTADOS ESPERADOS

Se espera que el estudio realizado permita diseñar estrategias de mejora del problema, a través de talleres de formación, espacios donde se lleven a cabo prácticas de educación financiera que tienen como propósito auxiliar a los consumidores en la administración de sus rendimientos, en sus decisiones de ahorro, inversión, en su consumo consciente y en la prevención de situaciones financieras. Asimismo pueden adoptarse acciones de gestión, como la planificación de proyectos de perfeccionamiento legislativo, introduciendo en el universo del funcionario mayor madurez y responsabilidad en la utilización del préstamo consignado en la planilla de sueldo para los servidores públicos.

La propuesta de utilizar talleres de educación financiera que puedan funcionar como posibilidad de incentivo al cambio de comportamiento tuvo en consideración que el proceso de globalización y la velocidad con que él se

desarrolla, altera y reconstruye continuamente el marco socio-económico-cultural de la sociedad del siglo XXI. Esa premisa es consecuencia directa de la difusión masiva de una ideología que cree que ampliar los patrones de consumo es el camino para alcanzar la felicidad.

De acuerdo a ese mandato social actual, el comprar continuamente haría a las personas felices. Por tanto, sería valioso flexibilizar conductas automatizadas trabajadas estas cuestiones en acciones de gestión que promuevan la educación financiera de los recursos humanos, presentes en la institución y que son indispensables para el desarrollo crítico-intelectual del individuo y, consecuentemente, para el enfrentamiento de los problemas sociales.

La educación es una herramienta indispensable para una sociedad que pretende contraponer sus objetivos a los intereses de la ideología impuesta por la sociedad de consumo. Solamente por medio de ella será posible formar individuos aptos para elegir el elemento humano y el ejercicio de la ciudadanía como punto céntrico de sus objetivos y metas (Ramos, 2016).

Ya que el crédito consignado es un pago indirecto cuyas cuotas son descontadas directamente en la planilla de sueldo de la persona física y el endeudamiento puede ser comprobado siempre que se genera un préstamo como causa la concesión de créditos que son asociadas a otros como consumo desenfrenado y facilidad de acceso al préstamo, muchas veces de manera no minuciosa.

El delineamiento metodológico incluyó las investigaciones bibliográficas, documentales y telematizadas. Se trata de una investigación cuantitativa (Alvarenga, 2014), una vez que el tema exigió de la investigadora un comportamiento investigativo que le permitió buscar e intentar descubrir estudios precedentes relacionados al tema propuesto.

La literatura relacionada a la posibilidad de utilización de talleres institucionales que fomenten la educación financiera y también la existencia de

técnicas de gestión que puedan contribuir para el perfeccionamiento legislativo y cumplimiento por parte de los gestores y encargados de otorgar el crédito consignado de las cuestiones inherentes al préstamo todavía es escasa, realizado en la empresa pública municipal CODAU de la ciudad de Uberaba.

El cumplimiento por parte de los gestores, encargados de emitir la autorización del margen permitido para liberar el préstamo consignado junto al banco, resguardan así la vida económica del trabajador para no llevarlo al endeudamiento excesivo.

La investigación es de tipo descriptiva (Alvarenga, 2014) ya que busca caracterizar el proceso de endeudamiento en sus aspectos centrales.

Se percibe en algunos casos una realidad del préstamo consignado en planilla de sueldo como exagerado, como queriendo decir con esto que alguno de estos trabajadores estaban comprometidos en pagar cuotas correspondientes de uno a cinco préstamos, lo que impactó a esta investigadora; sabiendo ella que de acuerdo a la ley Decreto nº 2.924, artículo 6, " el margen de las consignaciones facultativas de cada servidor no puede exceder al valor equivalente al 30% (treinta por ciento) de la remuneración bruta, siendo excluidas todas las ventajas pecuniarias de carácter extraordinario o eventual....".

Fue utilizada la investigación bibliográfica con el objetivo de alcanzar el fundamento teórico para la utilización de los talleres de educación financiera y de acciones de gestión para perfeccionar el decreto municipal nº 2.924 del 23 de setiembre de 2014, préstamo consignado y despertar la necesidad de uso racional del beneficio, para hacer que sea respetado y cumplido en su integridad.

La investigación telematizada, por medio de internet, permitió el acceso y el análisis de la legislación brasileña actualizada, buscando encontrar la trayectoria histórica en cuanto al crédito consignado establecido por el presidente de la República de Brasil en la ley nº 10.820 de 17 de diciembre de

2003 y el seguimiento de la repercusión negativa en el endeudamiento que esto trajo para los trabajadores y jubilados brasileños.

Esta práctica ya existe en Brasil de forma ilegal, siendo reglamentada a través de la medida provisoria nº 130/2003 que estaba inserta en el paquete estímulo a la economía brasileña implementado durante el primer mandato presidencial de Luis Ignacio "Lula" da Silva. Evitando con eso el riesgo potencial de los proveedores del crédito, por medio de descuento en planilla.

2. MARCO CONCEPTUAL

2.1. Globalización: Un proceso irreversible

El proceso de globalización tiende a facilitar la diseminación de ideologías consumistas. Ese proceso incluye estrategias que alejan las diferencias que el ser humano posee en su modo de actuar, pensar y percibir el mundo a su alrededor, contribuyendo a la configuración de una sociedad presa del consumo exagerado y, en consecuencia, más propensa a caer fácilmente en el endeudamiento.

En las prácticas de evaluaciones psicolaborales se observan situaciones vividas en el trabajo en las que predomina bienestar, el hallazgo de sentido constructivo, el desarrollo de valores. Pero también escuchamos voces que hablan de sufrimiento bio-psico-socio-existencial, que significan el mundo laboral con un predominio de malestar y pérdida de un sentido constructivo. (Pérez Jáuregui & Adam, 2012).

Una de las posibles consecuencias del proceso de alienación promovido por la globalización es la caída de la capacidad crítica del individuo. Según Buarque (2002), ese direccionamiento ideológico representa un freno a la erradicación de la pobreza, pues estimula al individuo a preocuparse en llegar a ser rico aún antes de dejar de ser pobre.

Existen diversas teorías acerca de qué es la felicidad. Para algunos es iluminación, y para otros, paz. Se habla de autorrealización, autosuficiencia, una mente libre de ansiedad y colmada de placer físico e intelectual. También están aquellos que la describen como un estado de "plenitud". Hay tantas definiciones y teorías como posturas frente a algo tan abstracto como la "felicidad" (Pablo, 2013).

Sin duda, conocer la dinámica que lleva al trabajador a hacer mal uso del préstamo consignado en la planilla de sueldo acarreando incontables trastornos

en su vida privada e impactando en su relación laboral con la institución que lo emplea, exige estudiar la globalización y su posible influencia en el contexto investigado. En ese sentido colabora la Psicología Organizacional que es el estudio de la forma en que las organizaciones influyen en los pensamientos (creencias, valores), sentimientos (emociones) y, sobre todo, en el comportamiento de aquellas personas que trabajan en una organización (Perez Jauregui & Adam, 2012).

2.2. Consideraciones iniciales acerca de la globalización

La globalización es un fenómeno que se desarrolló lentamente. Aunque a veces sea abordada como un acontecimiento del siglo XX (cuando el término empezó a ser utilizado), Magnoli (1997, p. 7) y Alcoforado (1997, p. 74), defienden que el proceso actual tuvo inicio en los siglos XV y XVI, con los avances en la navegación y descubrimientos marítimos.

El proceso de la globalización sufrió una significativa intensificación en el siglo XX y uno de los motivos para esa aceleración fue el desarrollo de nuevas tecnologías, en especial aquellas que potenciaron la comunicación y el transporte a larga distancia.

Destaca Chiavenato (1998), que esa aceleración del proceso globalizante ocurrió a finales del siglo XX, momento histórico en que se verifica la caída del socialismo en el este europeo y en la antigua Unión Soviética y que trajo consigo una realidad en la cual los mercados internos estaban saturados. Muchas empresas multinacionales buscaron entonces conquistar nuevos mercados de consumidores, principalmente, de los países recién salidos del socialismo.

Pero fue en el momento en que el hombre europeo entró en contacto con los pueblos de otros continentes y estableció con ellos relaciones comerciales y culturales, que delineó los pasos iniciales de la dinámica verificada en la contemporaneidad, que conforme se verifica en Alvares (2016),

hay cómo sesgo más característico de la globalización, la integración entre individuos y naciones de todo el planeta.

Esa integración y la facilidad de acceso a la cultura y a los bienes producidos en las más diversas partes del planeta, generaron la sensación de que el mundo es uno. Un sentimiento que permitió al mercado diluir la identidad de los individuos que se hicieron parte del proceso de implicación ideológica de la globalización, una dinámica que exige empadronar la forma en la que los pueblos perciben la realidad a su alrededor.

La ideología difundida en el proceso de la globalización “transformó la sociedad en un organismo más frágil delante de los llamamientos del mercado que, con su evidente poder, se transformó en gestor del Estado” (Ramos, 2016, p.102).

Este también es el posicionamiento de Friedman (2004) al defender que el mando de los rumbos de esta sociedad global tiene como verdad más esencial el hecho de que nadie está al mando. En la sociedad contemporánea, el hombre está siendo gobernado por la economía global. El panorama expuesto, como menciona Ianni (1994), se trata de un contexto histórico insertado entre el final del siglo XX y el umbral del XXI, que confronta las ciencias sociales con un nuevo y complejo desafío epistemológico en el cual son desafiadas a pensar el mundo como una sociedad global, las relaciones, los procesos y las estructuras económicas, políticas, demográficas, geográficas, históricas, culturales y sociales, que se desarrollan en escala mundial.

El cambio de paradigmas que ocurre en el contexto de esta realidad global exige la atención del investigador, pues no siempre ellas significan algo positivo. Por lo tanto, sus consecuencias en el Estado Contemporáneo deben integrar el plan analítico del investigador científico del siglo XXI.

2.3. Globalización y sus reflejos en el Estado Contemporáneo

El proceso de globalización y la velocidad con que él se desarrolla en el mundo contemporáneo altera de forma continua e intensiva el reglamento socio-económico-cultural de este siglo XXI, en un cuadro ideológico en el cual predomina el interés de la élite económica.

Se trata de un proceso que repercute en las dimensiones económica, social y cultural del siglo XXI y que viene desarrollándose a una velocidad nunca antes observada en la historia de la humanidad. Según Buss (2007) las principales características de la globalización en su dinámica de desarrollo, que fue acelerada en las décadas finales del siglo XX, incluyen:

- Crecimiento del comercio internacional de bienes, productos y servicios;
- Transnacionalización de mega-empresas;
- Libre circulación de capitales;
- Privatización de la economía y minimización de los roles de los gobiernos y de los Estados-nación;
- Caída de barreras comerciales proteccionistas y regulación del comercio internacional, según las reglas de la Organización Mundial del Comercio (OMC);
- Facilidad de tráfico de personas y bienes entre los diversos países del mundo; y
- Expansión de las posibilidades comunicacionales, por el surgimiento de la llamada sociedad de la información y de la gran facilidad de contacto entre las personas debido a la aparición de diversos instrumentos y herramientas, entre las cuales se encuentra internet.

Ataíde (1997) llama la atención respecto a que el proceso de globalización trajo una serie de cambios de paradigmas, no todos favorables para la sociedad. Esa perspectiva comprende, por ejemplo, la difusión de una ideología que remite a una necesidad continua de expandir el consumo.

Aunque la globalización esté presente de forma intensiva en la vida del ciudadano, él no la percibe de forma crítica, en especial la dinámica de

imposición de intereses financieros que culminan con la intensificación de la desigualdad social, especialmente en los países en desarrollo.

Según Silva y Lopes Júnior (2008) para el ciudadano la globalización es ante todo una nueva etapa en su vida en la cual tanto las ofertas como las dificultades se presentan relevantes. Aunque todo pueda encontrarse, poco se compra, todos quieren todo mas sólo una pequeña cuota de la población consigue algo. Es el mundo del “vale lo que pesa”, donde lo que pesa es el poder económico. Es esa manera simple de entender y explicar la globalización la moneda corriente de los locales, de las ferias, de las plazas.

Así, el bienestar social pasó a ser asociado al crecimiento económico, sentimiento que se intensifica en los países en desarrollo y en las comunidades en que la pobreza y la miseria son más intensas. Se difunde, en especial con los medios de comunicaciones masivos, una ideología según la cual ampliar los patrones de consumo es el único medio para alcanzar la felicidad.

Si “comprar es el medio más rápido para ser feliz” se hizo una perspectiva cada día más predominante, se puede decir que la globalización promueve un proceso de desarme político-ideológico, que inhibe la capacidad crítica del individuo, banalizando así, entre otros factores, la importancia de la responsabilidad y seguridad en la gestión financiera de los individuos (Chiavenatto, 1998).

La estrategia ideológica para la concretización de ese modelo es perversa. Advierte Betto (1997) que actualmente estamos construyendo superhombres y supermujeres, totalmente equipados, más emocionalmente infantilizados. Él destaca como ejemplo de esa realidad la construcción cultural de Ribeirão Negro, en el interior del Estado de San Pablo (Brasil) que, en los años 1960, tenía tres librerías y una academia de gimnasia y a finales de la década de 1990 ya contaba con 60 gimnasios y las mismas tres librerías. Ese hecho demuestra los impactos de la globalización sobre el patrón y

el direccionamiento del consumo, influyendo la construcción de un universo en que el cuerpo es más importante que el intelecto.

Eso quiere decir que la actuación del Estado también cambia, pues la noción de bien común, esencial para el desarrollo de sus acciones, sufre reflejos directos del proceso de la globalización. Si el país es democrático y el pueblo ejerce su voluntad por medio de sus representantes, en una sociedad contaminada por la ideología de la sociedad de consumo, la actuación parlamentaria y la producción legislativa se hacen instrumentos de consolidación de los intereses del mercado.

Por otro lado, como alerta Costa (2014), la defensa de la ciudadanía es imprescindible al espíritu democrático pues repercute en el escenario mundial y exige que el Estado sea la garantía de dos directrices estructurantes. Delante de un panorama político inestable y contradictorio, se observa el crecimiento de manifestaciones sociales que ganan grandes proporciones delante del agravamiento de las desigualdades sociales, expresiones de lucha por los derechos en un sentido amplio.

El capitalismo del siglo XXI es el ápice de un modelo que según Sousa (2002) se desarrolló en un contexto en el cual son permitidas grandes desigualdades sociales, así como la sub-inversión en bienes públicos o de consumo colectivo, como el transporte público, la educación, la salud.

La desigualdad social es potencializada por el fenómeno globalizante y viene aumentándose de forma sobrecogedora, especialmente en el transcurso de la falta de madurez crítica de la población para percibir los efectos devastadores de la globalización en el plan social. El consumo es la cultura universal. Advierte Gordimer (2000) que no podrá haber cultura global mientras los habitantes del planeta estén privados de la capacidad de leer, de acceder a los poderes de la imaginación desencadenados por la palabra escrita por medio de la literatura, carentes de las riquezas intelectuales y espirituales de las bibliotecas.

Siendo así, el enfrentamiento de la ideología impuesta en el contexto del mundo globalizado exige una educación más efectiva y con múltiples papeles, pues debe preparar al individuo para la vida y, a la vez, asegurarle condiciones de competencia en un mercado de trabajo cada día más selectivo.

2.4. Impactos de la globalización en el mercado de trabajo

La globalización es un proceso complejo y tiene una dinámica que representa al capitalismo ideal. La competencia entre mercados es uno de sus rasgos característicos. Siendo así, maximizar el logro exige minimizar costos y recursos necesarios a una producción que permita precios competitivos.

Además, como menciona Costa (2014), uno de los puntos principales del movimiento antiglobalización es la crítica que él hace a la “cultura del logro”, afirmando que debe ser reemplazada por la cultura del ser humano con derecho a la vida, una sociedad con ética que respete los derechos humanos fundamentales. El hombre necesita valorar las relaciones entre los individuos y no entre “cosas”, entendiendo que el respeto por las personas debe cumplirse independientemente de su clase social.

En el mundo globalizado, potencializar sus posibilidades de logro y conquista de nuevos mercados, es el objetivo predominante de aquellos que detienen el poder económico. Dado eso, el mercado de trabajo también sufrió significativos cambios en los últimos cuarenta años. La globalización impuso un ritmo cada vez más veloz en la diseminación del conocimiento, la cultura, la información y los valores. De esta forma, influyó no sólo en la adopción continua de nuevos comportamientos sociales, sino también en los profesionales, ya que los mismos buscan atender los intereses del mercado.

El primer reflejo sentido en esta sociedad globalizada, que prima por un exponencial desarrollo tecnológico, fue la sustitución gradual de la mano de obra humana por maquinarias, un proceso aún en ejecución y que asombra a todos con el fantasma del desempleo.

Ese cambio estructural en el que la burguesía, mediante la innovación de los medios de producción, hace la mano de obra humana obsoleta ya había sido prevista por Marx (apud Bertolino, 1997), en *El Capital*, al registrar que bajo su forma máquina el medio de trabajo se hace inmediatamente el concurrente del trabajador. La máquina crea una población superflua, inútil para las necesidades momentáneas de la explotación del capital en determinado grado de evolución. Un progreso extraordinario en la producción puede ser acompañado de una disminución no sólo relativa sino absoluta del número de obreros empleados.

En este escenario de profunda y continua transformación de los medios de producción, la tecnología no sólo concurre con el trabajo humano, sino que también exige una mano de obra más calificada. El mercado está cada día más selectivo en sus oportunidades de empleo.

Es importante recordar que en el contexto del capitalismo contemporáneo...

[...]el no-trabajo trae como consecuencia la pobreza, la desigualdad y la exclusión socioeconómica. El trabajo es factor de acceso a la dignidad de la persona humana y, por lo tanto, a la emancipación social, negadas por la exclusión de millones de personas de los puestos de trabajo formales y de condiciones dignas de trabajo. (Albuquerque, 2007, online).

El modo de producción capitalista en el mundo globalizado deja claro el objetivo de las empresas, el cual es acumular el máximo de capital en el tiempo más corto posible y con el empleo mínimo de recursos. Para realizar esa directriz, es necesario extraer el máximo de su capacidad de producción con costos reducidos. Contrario a la expectativa de que en una sociedad tecnológica el obrero tendría más tiempo libre, empezó a trabajar más, ganar menos y reunir más calificaciones para que se pueda mantener activo en el mercado.

Los cambios continuos desembocan en la nueva dinámica de producción y de la ideología que ella desarrolla y que provocaron impactos significativos sobre la estructura y las relaciones de empleo. Según Previdelli y Côrtes (n.d., p.1): “Los profesionales del futuro deberán tener en mente que la nueva configuración del mundo del trabajo implica en un mayor nivel de calificación”.

Las habilidades exigidas para los empleos disponibles en el mercado deben suplir nuevas necesidades, en especial el dominio de tecnologías, la flexibilidad de atribuciones y la facilidad de adaptación a nuevos contextos. Los cambios organizacionales impactaron en un nuevo perfil profesional. Los impactos de la globalización en las relaciones de trabajo fueron tan extremos que el propio concepto de empleo está siendo reconstruido y ajustado a una nueva realidad, a través de una mayor flexibilización laboral.

Previdelli y Côrtes (n.d., p.1) destacan que “no está muy lejos de nuestra realidad el momento en que el trabajo dejará de ser realizado en un local fijo”. Además de eso, las actividades en tiempo parcial y trabajos caracterizados en forma de proyectos demuestran una nueva tendencia inmersa en un panorama que exige flexibilidad, adaptabilidad, versatilidad y multifuncionalidad del profesional.

Sin embargo, aunque el mercado se haya vuelto más exigente y selectivo, esa realidad no llegó acompañada de mejores condiciones de trabajo y salarios. La precarización del trabajo es otro rasgo característico del mundo globalizado. (Ramos, 2012).

La precarización del trabajo trajo consigo un mercado que impone continuas pérdidas de derechos laborales que fueron históricamente conquistados y se ampara en convicciones liberales que defienden un Estado mínimo, en el cual el nuevo patrón productivo y las relaciones de trabajo son discutidos y negociados entre empresa y empleado.

2.5. Ética globalizada y sociedad de consumo

El actual periodo histórico, iniciado en 1789 y conocido como Edad Contemporánea, trajo como rasgo característico la aproximación geográfica de todos los pueblos y una nueva y compleja dinámica de las relaciones sociales. Pero, en el mundo globalizado, la complejidad de las relaciones se ve presente también en aspectos socioeconómicos y políticos.

La globalización repercute directamente en las acciones de los actores sociales que integran su proceso y su influencia es percibida principalmente en la cultura y en el comportamiento humano. Pero la desigualdad social ocasionada por la dinámica desarrollada por intereses del capitalismo es lo que realmente preocupa.

En el universo de una población global, que en 2006 ya era estimada en siete mil millones, nada menos que 400 millones no tenían acceso a los nutrientes necesarios para la salud física y mental. Esto quiere decir que millones de personas están hambrientas y enfermas. (Singer, 2006).

El hambre no es la única consecuencia de la desigualdad social en el mundo globalizado. Las transformaciones percibidas en los conceptos políticos y sociales, en el uso de las ciencias y del arte, en la educación y en la cultura, demuestran la difusión de una ideología al servicio del mercado y que predica el consumo como objetivo máximo de la existencia.

La globalización posee en su concepto una amplitud que sobrepasa aspectos geopolíticos y económicos, pues actúa directamente sobre el individuo y promueve la alteración de conceptos y comportamientos adecuados a los intereses del mercado.

La construcción de nuevas ideologías, centrada en un discurso que defiende que comprar continuamente trae consigo felicidad, consolida una convicción en la cual los intereses del mercado constituyen el referencial ético supremo.

Como bien advertía el sociólogo brasileño de Souza (1995), la ética es un cimiento en la construcción de la sociedad, si existe un sentimiento ético profundo, la sociedad se mantiene bien estructurada y organizada y cuando ese sentimiento ético se rompe, entra en una crisis autodestructiva.

Siendo así, el gran desafío de la educación contemporánea será promover la formación de una sociedad crítica y capaz de promover una reflexión de la ética que permita comprender mejor y enfrentar los cambios estructurales impuestos por la globalización.

Educar para la ética es necesario para una sociedad que necesita contener el sesgo y deterioro de los valores morales en los que se funda la sociedad. La crisis establecida por esa relativización moral generó en el mundo occidental una ruptura del pensamiento clásico y causó una pérdida de rumbo que tuvo como su principal consecuencia la pérdida del sentido ético. (Alonso, 2002).

Por medio de la educación para la ética es posible rescatar la humanidad del proceso de alienación potencializado de forma exponencial por el fenómeno de la globalización, devolviendo así a la sociedad la libertad y la conciencia necesaria para la definición de una manera de actuar responsable. Para Marx (2004) el proceso de alienación tiene un sentido negativo. En su perspectiva, el trabajo esclaviza y deshumaniza al hombre. El ser humano cambia el “ser” por “tener” y su vida empieza a ser evaluada por lo que posee, y no por quién es.

Rescatar los valores éticos en la sociedad contemporánea no es una misión fácil, pues el mercado cuenta con herramientas altamente atractivas para la difusión de la ideología de consumo. Los medios de comunicación masivos desarrollan su programación con base en los intereses del mercado, pues este contiene las referencias de la actuación mediática en el mundo post-moderno. (Ramos, 2016).

El discurso de la globalización contribuye al deterioro de las formas del sentir humano, empadronando los sentimientos y distorsionando el concepto de felicidad. Para enfrentar ese verdadero proceso de desarme político-ideológico que agrava aún más la crisis instalada en este periodo en el actuar humano, la educación para la ética necesitará ser llevada a cabo.

2.6. Estadobrasilero y las relaciones de trabajo contemporáneas

La globalización representa un complejo contexto socioeconómico y social en el cual se desarrollan las relaciones de trabajo contemporáneas. Las transformaciones que resultan de este proceso incluyen una explotación de la mano de obra obrera por los defensores del capital como nunca antes se había observado en la historia humana. Se trata de una realidad que exige la tutela del trabajador por la legislación.

La precarización del trabajo en el nombre de un objetivo constante de aumento en la ganancia emprendedora en la contemporaneidad exigió para el desarrollo de esta investigación estudiar y comprender mejor las relaciones de trabajo en Brasil y sus principios guías.

Durante el análisis de la legislación, quedó en evidencia la vulnerabilidad del trabajador brasileño y el reconocimiento por el legislador de la necesidad del Estado de protegerlo.

Una vez que el universo de la investigación concentra el cuadro funcional de una autarquía, también comprendemos en este capítulo un análisis sobre la aplicabilidad subsidiaria de principios del Derecho de Trabajo en las relaciones de trabajo estatutarias.

2.7. Precarización del trabajo en la contemporaneidad

El trabajo es imprescindible para la dignidad humana en este siglo. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, destaca la importancia del trabajo y de la remuneración de él decurrente y registra la importancia de proteger este derecho, al registrar *in verbis*:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo ya la protección contra el desempleo.
2. Todos tienen derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo.
3. Quién trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le permita a él y a su familia una existencia conforme con la dignidad humana, y completa, si es posible, por todos los otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene el derecho de crear con otras personas sindicatos y de afiliarse a sindicatos para defensa de sus intereses.

En Brasil, la legislación constituyente de 1988 reconoció las directrices de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y declaró el valor social del trabajo. Puede ser verificado también un significativo avance en la Constitución Federal vigente en relación a sus predecesoras.

El derecho al trabajo y a la renta integra los derechos económicos y sociales. De la lectura del artículo 7º es posible extraer de la Constitución Federal brasileña de 1988 que el derecho al trabajo debe ser asegurado a los obreros urbanos y rurales y se les debe proporcionar una mejoría de la condición social, siendo prohibida cualquier discriminación relacionada con la edad, color, sexo o estado civil, que determine diferencia de salarios, funciones o admisión.

Sin embargo, a pesar de la protección legislativa conferida al trabajador brasileño- que vale la pena destacar que no se limita a la Constitución pues un vasto acervo legislativo infra-constitucional que regula la forma de cómo esta tutela debe ser concretizada- la precarización del trabajo es una realidad contemporánea. En tal sentido advierte Mattos (2008) que el marco del capital presiona cada vez más el contingente de la población al debilitamiento de sus condiciones de trabajo y de vida. El estrangulamiento de los trabajadores proviene de la mundialización del capital, donde la competitividad inaugurada por la liberalización de los mercados origina formas cada vez más intensivas de explotación buscando lograr mayor productividad.

Así, la precarización del trabajo proviene de un proceso de cambios estructurales que es fruto del fenómeno de la globalización de la economía mundial. Con el objetivo de hacerse más lucrativas, las empresas eligen la flexibilización de las relaciones de trabajo como una de las principales herramientas para la reducción de costos. Con eso, crece la informalidad, el desempleo y el sometimiento del trabajador a condiciones de trabajo incompatibles con la dignidad humana.

Para Mézáros (2002) queda demostrado el ataque a la clase trabajadora. Es un fenómeno global que se verifica, por un lado, en el desempleo crónico en todos los campos de actividad, en las prácticas laborales flexibles y en la máxima explotación del trabajo en tiempo parcial y, por el otro lado, en una reducción significativa del patrón de vida incluso de los trabajadores en ocupaciones de tiempo integral.

La tercerización de la mano de obra es una de las prácticas más características en la reestructuración promovida por el capital en las relaciones de trabajo. Con ella ocurre la reducción de remuneración, la extinción de beneficios y la negación de derechos de los trabajadores.

Según Silva (2008) un caso clásico de precarización del trabajo sucede cuando una empresa despidió a los operarios de un determinado sector con la finalidad única y principal de sustituirlos por mano de obra de terceros. En esos casos, incita la reducción de la remuneración, beneficios y garantías de los trabajadores debido a la ausencia de vinculación directa junto a la empresa que utiliza su mano de obra.

La tercerización es una de las temáticas más discutidas en la actualidad. Su utilización se hace cada vez más extensa e intensa, siendo utilizada inclusive por el poder público.

Según el Dieese¹ apud CUT (2011) solamente en Brasil, en base e los datos de la RAIS, en el transcurso de las tercerizaciones, aún durante el buen momento que pasaba la economía nacional, dejaron de ser creadas más de 800 mil nuevas vacantes de trabajo. Además de eso, el salario de los trabajadores (terciarios) eran un 27,1% menores que los contratados directos y la forma rotativa de trabajo también era mayor, pues el tiempo medio de permanencia de un trabajador tercerizado era de 2,6 años contra 5,8 años de los contratados directos.

Otro dato sobrecogedor fue presentado en 04 de abril de 2012 por Miguel Pereira, trabajador bancario y dirigente de la Contraf²-CUT³ a la Comisión de Derechos Humanos y Legislación Participativa de Senado durante una audiencia pública para debatir la tercerización del trabajo en el país. Planteó que cuatro de cada cinco muertes por accidente de trabajo en Brasil ocurren con empleados de empresas prestadoras de servicio. Además de eso, decada diez accidentes de trabajo, ocho ocurren en empresas que utilizan mano de obra terciaria. Es más: el trabajador tercerizado recibe, en promedio, un 27% del que recibe el trabajador contratado directamente por la empresa y 50% dellos tercerizados no contribuye con aportes a los sistemas de sanidad. (FETEC-PR, 2012).

Datos como éstos demuestran de forma inequívoca que la directriz constitucional para la protección del trabajo y de la renta del brasileño todavía no es efectiva. Y peor aún, las discusiones en el Brasil contemporáneo, con una economía fragilizada y bien distinta de aquella verificada en el inicio de esta década, remiten a un escenario con aún más perjuicios para la clase obrera.

Flexibilización laboral, reducción de derechos y reforma providenciaria, integran la agenda de prioridades del Congreso Nacional. La propuesta en tramitación alcanza los derechos históricamente conquistados por el trabajador

¹Departamento Intersindical de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos

²Confederación Nacional de los Trabajadores del área Financiera.

³Central Única de los Trabajadores

brasileño, como vacaciones y jornada de trabajo, dando más autonomía para la negociación colectiva y refuerza la posibilidad de contrataciones temporales.

En un artículo firmado por André Campos (2017) en la Revista Carta Capital destaca que además de la carga horaria, otros cambios en vista son la forma de remuneración, la fragmentación de las vacaciones y el trabajo en home office. Esos aspectos podrán ser negociados directamente entre sindicatos y empresas, en consonancia con el proyecto de ley 6.787/2016, que contiene los principales puntos de la reforma. Además de eso, la propuesta facilita la creación de vacantes temporales y en tiempo parcial, que dan menos derechos a los trabajadores y pueden tomar el lugar de los empleos tradicionales.

La conclusión que se extrae de las agendas políticas es que el trabajador brasileño se encuentra en un Estado con políticas que refuerzan la creciente desigualdad y polarización social y el resultado es que esta explotación cada vez más acentuada del trabajador y de la precarización de las relaciones de trabajo lleva un número cada vez mayor de personas a la exclusión social.

Esta realidad controversial se confronta con la Constitución Federal brasileña de 1988 y con los principios que debe direccionar la relación de trabajo en la contemporaneidad brasileña, pues en la contemporaneidad, las condiciones de trabajo imputadas a los trabajadores – o conforme denomina Antunes (2011), a la clase-que-vive-del-trabajo – se vienen dando con énfasis en la precarización. Se adopta una radicalidad en el trato con esa clase, enflaqueciendo, fragmentando, desmovilizando y eliminando su libertad y realización, asumiendo este proceso de cambio de las relaciones de trabajo aires de modernización y flexibilidad en los tiempos actuales, una afección ideológicamente articulada para obscurecer el significado real de las transformaciones en curso. (Nascimento, 2015).

La situación viene agravándose de forma severa pues el Estado convalida el discurso de la flexibilización requerida por el empresariado y el resultado es la precarización del trabajo, del desempleo, del subempleo y de la

informalidad, además de la falta de seguridad en cuanto a la estabilidad. Esa dinámica es uno de los factores que ha hecho de los concursos públicos objetos de sueño para los trabajadores brasileños.

La legislación actual brasileña confiere al trabajador más seguridad y la estabilidad de las condiciones para el mejor planeamiento del presupuesto y de la vida familiar. Pero muchas veces esa seguridad y la libertad que ella confiere al funcionario no vienen acompañadas de la madurez para gestionar la nueva realidad.

Al contrario de la realidad vivida en la iniciativa privada, el funcionario tiene la garantía del puesto de trabajo después de la aprobación en “entrenamiento probatorio”, un proceso que dura aproximadamente tres años. Después de ese periodo el trabajador no puede ser desvinculado sino en función de observancia de la disciplina legal, lo que será mejor presentado más adelante.

Esa seguridad genera la posibilidad de realizar inversiones que pueden ser pagadas en períodos largos de tiempo, pero también da la oportunidad del endeudamiento crónico de muchos servidores. Algo que cuenta con la contribución de las estrategias de atracción presentes en la globalización. Las facilidades ofertadas por los agentes financieros ponen especial atención en la estabilidad pública y disfrazan los intereses elevados y la obligación del pago de la renta obrera por largos periodos de tiempo.

Antes de presentar ese contexto de forma más detenida se hace necesario conocer la dinámica de las relaciones de trabajo y los principios que deben direccionarlas según el marco jurídico brasileño.

2.8. La relación de trabajo y sus principios orientadores

La relación de trabajo debe ser concebida como un género que comprende varias especies de trabajo y formas de contratación. La relación de

empleo y también del servicio público (normalmente regido por Estatuto propio) están contenidos en este universo.

Por lo tanto, la relación de trabajo es un concepto amplio y corresponde a un vínculo (que puede ser tácito o manifiesto) entre el trabajador y quién lo contrata de forma remunerada, que puede ser una persona física o una persona jurídica. De todos los contratos de actividad, solamente el del empleo está regido por el derecho laboral. Sin embargo, todos ellos tienen por sujeto a la persona del trabajador, no sólo la del empleado, lo que muestra la realidad de que el nuevo criterio de la determinación de la calificación pasó a tener su centro, o eje, en la persona del trabajador, el cual atrae para sí toda la materia de sus relaciones posibles, sea ella laboral (cuando el trabajador es empleado) o civil (cuando el trabajador no es empleado).

Entre los principales tipos de relación de trabajo más comunes están la relación de trabajo autónomo, que se caracteriza por la inexistencia de subordinación jurídica entre el prestador y el tomador de servicios, la relación de trabajo eventual, en carácter esporádico y con corta duración, la relación de trabajo libre, que es regulada por la Ley 8.630/93; y la relación de trabajo de entrenamiento, disciplinada por la Ley 11.788 de 25/09/2008.

Se registran aún, en ciertas ocasiones, las relaciones de trabajo temporal prestado por personas físicas la persona jurídica para atender la necesidad transitoria de sustitución o incremento extraordinario de servicios, la relación de trabajo voluntario, no remunerada, la relación de trabajo de terceros, cuando una empresa transfiere la producción de bienes o servicios para otra empresa o persona. Sin embargo, vale resaltar que existen otras posibilidades de caracterización de una relación de trabajo.

La relación de trabajo objeto de esta investigación, comprende al sector público que, así como en el sector privado, es marcada por conflictos de intereses. Normalmente regida por un estatuto propio, este tipo de relación presenta desafíos en la solución de los impases que surgen entre las partes que la constituyen.

El 8 de diciembre de 2004 la Enmienda Constitucional n° 45, que fue publicada el 31 de diciembre de 2004, determinó significativos cambios en el Poder Judicial, en especial en la Justicia del Trabajo. Con la nueva redacción conferida al art.114 de la Constitución Federal ocurrió en esta justicia especializada una significativa ampliación de competencia.

Con la Enmienda Constitucional 45/2004 (EC 45/04) el art.114 de la CF, se pasó a disciplinar lo que compete a la Justicia del Trabajo “[...] procesar y juzgar: I - las acciones oriundas de la relación de trabajo, comprendidos los entes de derecho público externo y de la administración pública directa e indirecta de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios.”

Conforme explica Fontana (2005) la nomenclatura “relación de trabajo” añadida al dispositivo Constitucional, provocó un destacado impacto en la comunidad jurídica debido a la significativa ampliación de la competencia de la Justicia del Trabajo con miras a que en su redacción original, el art.114 de la Constitución Federal se refería a “empleadores”. El papel de la Judicatura Laboral a partir de los cambios provocados por la Enmienda Constitucional n° 45/2003 será pacificar los conflictos recurrentes de todo y cualquiera trabajo humano; función que debería haber sido desempeñada hace mucho tiempo por la Justicia Laboral que se dice defensora de los derechos fundamentales del trabajo y que pide justicia social.

Desde un principio, un gran tema se desarrolló con la discusión de que si la nueva directriz constitucional incluía la relación de trabajo en el sector público. La doctrina se inclinó a considerar que, con la ampliación de la competencia de los órganos jurisdiccionales laborales pela EC 45/04, el juicio de todos los litigios recurrentes de las relaciones de trabajo genéricamente consideradas, independientemente de autorización legal estarían a cargo de la justicia especializada (Teodoro, 2014, online).

La jurisprudencia de los tribunales inicialmente adhirió a esa perspectiva y pasó a procesar y juzgar acciones oriundas de la relación de trabajo en el

sector público, tanto “celetistas” como estatutarias. La controversia continuó hasta que en 2005 la Asociación de los Jueces Federales de Brasil (AJUFE) en conjunto con la Asociación Nacional de los Magistrados Provinciales (ANAMAGES), propuso Acción Directa de Inconstitucionalidad (ADI), con el objetivo de suprimir la comprensión de que la Justicia del Trabajo era competente para la resolución de conflictos entre el Poder Público y sus servidores estatutarios.

El ministro Nelson Jobim, al analizar los términos de la ADI 3395/DF, decidió en favor de los proponentes (AJUFE/ANAMAGES) y finalmente, en 2005, ya bajo la relatoría del ministro César Peluso, la medida cautelar fue sometida al referéndum del Plenario, excluyendo los estatutarios del universo de competencia de la Justicia del Trabajo.

“EMENTA”: INCONSTITUCIONALIDAD. Acción directa. Cualificación. Justicia del Trabajo. Incompetencia reconocida. Causas entre el Poder Público y sus servidores estatutarios. Acciones que no se reputan oriundas de relación de trabajo. Concepto estricto de esta relación. Hechos de la competencia de la Justicia Común. Interpretación del art. 114, inc. I, da CF, introducido por la EC 45/2004. Precedentes. Medida cautelar deferida para excluir otra interpretación. El dispuesto en el art. 114, I, de la Constitución de la República, no comprende las causas instauradas entre el Poder Público y servidor que le sea vinculado por relación jurídico-estatutaria. (STF, Tribunal Pleno, ADI 3395 MC/DF, Rel. Min. Cezar Peluso, j. 05/04/2006, p. DJ 10/11/2006).

Siendo así, la competencia para apreciar y juzgar conflictos inherentes a las relaciones de trabajo público regidas por Estatuto pasó a pertenecer a la Justicia Provincial (Común). Una comprensión que predomina hasta la presente fecha y que alcanza a los servidores que integran los cuadros de la autarquía seleccionada para el presente estudio.

La interpretación de las normas que rigen las relaciones de trabajo constituye así una tarea que encuentra en la Justicia Común su palabra final. Pero la doctrina y la legislación presentan una serie de principios a ser

observados para el correcto desarrollo e interpretación de la disciplina laboral vigente en territorio brasileño.

La etimología de la palabra principio remite al latín *principium*, que significa “origen, causa próxima, inicio”, “lo que viene antes” (Origen de la palabra, n.d.). En el ramo de la ciencia jurídica que trata de la relación de trabajo, o sea, el Derecho del Trabajo, los principios tienen la función de suministrar soporte a las interpretaciones legislativas, siendo que ellos propios ejercen una función normativa.

En este sentido, Süsskind (1999) explica que los principios son enunciados genéricos, explícitos o deducidos del marco jurídico correspondiente, están destinados a iluminar tanto al legislador, al elaborar las leyes de los respectivos sistemas, como al intérprete, al aplicar las normas o sanar omisiones.

Cita Nascimento (2007) que en el universo laboral los principios jurídicos son valores que el derecho reconoce como ideas fundadoras del marco jurídico, de los cuales las reglas jurídicas no deben distanciarse para que puedan cumplir adecuadamente sus objetivos.

Siguiendo esta base conceptual es posible decir que la constituyente de 1988 y el legislador “infra constitucional” se encargan de suministrar, de forma explícita o implícita muchos principios a ser observados en la relación de empleo y en la solución de los conflictos que de ellos resultan.

Son directrices de extrema relevancia y entre las cuales se destaca, por ejemplo, el Principio de la Protección, que visa a conferir suficiente del pacto laboral, o sea, el trabajador. Explica Capellari (2009) que el principio de la protección es la dirección que orienta todo el sentido de la creación del Derecho del Trabajo, en el sentido de proteger la parte más vulnerable en la relación jurídica – el trabajador – que hasta el surgimiento de normas laborales se veía desprotegido de cara al mayor poder del empleador.

El principio de la protección se despliega dando abrigo al principio del *in dubio pro mísero*, que prevé en la ocurrencia de dudas en la relación de trabajo en cuanto a la interpretación de las normas que la rigen, debe prevalecer aquella interpretación más favorable al obrero. Así, resta evidenciada la finalidad intrínseca de este principio en proteger la parte más frágil en la relación jurídica.

Componen aún este universo otros dos subprincipios del principio de la protección: 1) principio de la condición más benéfica, que encuentra fundamento en el artículo 468 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo y, 2) principio de la norma más favorable.

Siguiendo la disciplina del principio de la condición más benéfica, se verifica que toda condición más benéfica proporcionada por el empleador al empleado de forma habitual e incondicional pasa a formar parte de su contrato de trabajo. Así, el beneficio no podrá ser suprimido, salvo si esa condición más favorable sea concedida bajo condición objetiva. En ese caso, cuando la condición se implemente podrá suprimirse el beneficio anteriormente concedido.

En las palabras de Monteiro de Barros (2011) la condición más benéfica tiene como objetivo proteger situaciones personales más ventajosas que se incorporan al patrimonio del empleado, por fuerza del propio contrato, de forma expresa o manifiesta, consistiendo esta última en suministros habituales de ventajas que no podrán ser retiradas, bajo pena de violación del art. 468 da clt.

Ya el principio de la norma más favorable remite a la idea de que en el caso de que ocurriese un conflicto de normas que rigen el pacto laboral, debe ser aplicada aquella que, en todo el conjunto, sea más favorable al empleado. Pero menciona Nacimiento (2004) a pesar de la regla jurídica más favorable al trabajador, ocupar el vértice de la pirámide de la jerarquía de las normas laborales, su aplicación práctica encuentra excepciones tales como en los casos de leyes prohibitivas del Estado y en situaciones de emergencia.

Aún en el conjunto de los principios que orientan la solución de conflictos laborales se identifica el principio de la primacía de la realidad, que determina la prevalencia de la realidad fáctica y cotidiana, sobre aquello que fue formalmente pactado, o como enseña de La Cueva apudPláRodríguez (1993) este principio significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que emerge de documentos o acuerdos establecidos, se debe dar preferencia al primero, es decir, al que sucede en el terreno de los hechos.

Otro principio de extrema relevancia es lo referente a la intangibilidad y la irreductibilidad salarial. Como el nombre destaca, según esta directriz oprincipio, el salario es irreductible, o sea, no puede tener su valor reducido conforme prevé el artículo 7º, inciso VI, de la Constitución Federal de 1988 y, también, intangible (el empleador no puede descontar nada del salario obrero, salvo conforme a laaplicabilidad del contenido en el artículo 462 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, que registra *in verbis*: que el empleador es controlado al efectuar cualquier descuento en los salarios del empleado, salvo cuando resulte de adelantamientos, de dispositivos de ley o de contrato colectivo.

Por último, entre los principios más utilizados por los operadores de Derecho del Trabajo está el Principio de la Inalterabilidad Contractual, enmarcado en el artículo 468 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo. Este determina la imposibilidad del empleadorde alterar unilateralmente condiciones esenciales de trabajo contenidas en el pacto laboral celebrado con sus empleados. Sin embargo, la legislación autoriza que el empleador varíe las condiciones de trabajo, pero el cambio deberá ser en común acuerdo con el obrero y no le causará perjuicios (art. 468, Consolidación de las Leyes del Trabajo).

Conforme se observa son muchos los principios a ser observados en las relaciones de trabajo, en especial en la relación de empleo, y vale la pena decir que la materia no se centra en el rol presentado en este capítulo. Aunque el acervo no esté completo, permite al lector identificar de forma clara la pretensión legislativa de proteger el trabajador y asegurarle dignidad.

De esta forma para contextualizar de modo más completo la disertación que se presenta, se hace necesario introducir dos directrices más a ser observadas para el bienestar obrero: los principios constitucionales de la dignidad humana y los del derecho por el medio ambiente equilibrado.

2.9. Medio ambiente laboral equilibrado y la necesidad de asegurar la dignidad obrera

La legislación constituyente de 1988 eligió la dignidad humana como la base de toda la disciplina constitucional. La protección al ser humano y su tutela por la norma máxima del marco jurídico brasileño exigió una nueva forma de pensar el Derecho, lo que impactó en todas las dinámicas sociales existentes. Las relaciones de trabajo, así, no constituyen excepción.

En consonancia con Pelegrini (2004, p. 05) el principio de la dignidad humana surge como logro en determinado momento histórico ya que trata de tutelar la persona humana posibilitándole una existencia digna, frente a los ataques tan frecuentes a su dignidad.

Para garantizar el bienestar humano y asegurar a los administrados una vida digna, el Estado debe, por ejemplo, combatir las desigualdades sociales y trabajar por la erradicación de la pobreza. Y en este contexto es indispensable pensar en el trabajo como una forma para alcanzar estos objetivos.

La relación entre trabajo y erradicación de la pobreza merece inclusive una fecha especial. El día 17 de octubre (desde 1993) es una fecha de reflexión propuesta por la Organización de las Naciones Unidas: "Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza".

En 2012 el tema seleccionado para la fecha fue "de la pobreza al Trabajo Decente: Bridging the Gap". En consonancia con la divulgación realizada por la Asociación de Jóvenes ONU Brasil (AJONU, 2012) siguiendo la programación del periodo la observación principal se esforzará en ilustrar

formas de acceso al trabajo digno y de oportunidades de aprendizaje y de formación que puedan desarrollarse con personas en situación de pobreza, teniendo en cuenta los esfuerzos ya existentes y experiencias de los jóvenes, de sus familias, y de aquellos que trabajan en el sector informal. Varios testimonios van a destacar la necesidad de apoyar iniciativas y programas, que son participativas y basadas en los derechos, creando un diálogo entre los diferentes compañeros (las familias, los trabajadores, los servicios sociales y empleadores). Los nuevos abordajes para superar la exclusión que sean ambiental, social y económicamente ventajosas serán destacados.

Así, es posible afirmar que la constituyente de 1988 actuó correctamente al proteger el trabajo, pues sin él la erradicación de la pobreza y la dignidad humana no pasan de utopía.

Muchos fueron los derechos asegurados en el artículo 7º de la Constitución Federal vigente con la finalidad de proteger el trabajador y proporcionarle condiciones para una vida más digna. Entre ellos la protección contra el despido arbitrario, el seguro de desempleo, el fondo de garantía del tiempo de servicio, el salario mínimo, el aguinaldo con base en la remuneración integral o el valor de la jubilación, la remuneración del trabajo nocturno superior a la del diurno, el salario familiar, el reposo semanal remunerado, la licencia por maternidad, las vacaciones anuales y la jubilación, entre otros.

Pero es importante destacar que el bienestar obrero no se limita a cuestiones de renta y descanso. Es necesario ir más allá. Asegurar un ambiente favorable al desarrollo de sus actividades laborales es premisa base para el desarrollo efectivo de la dignidad humana.

La tutela constitucional de la protección del trabajador alcanzó este paradigma al encuadrar en el artículo 225 del texto vigente que dice que Todos tienen derecho a un medio ambiente ecológicamente equilibrado, de uso común del pueblo y esencial para una calidad de vida sana. Por eso, el Poder Público y la colectividad tienen el deber de defenderlo y preservarlo para las presentes y futuras generaciones.

Luego, la directriz constitucional alcanza al trabajador, su salud y dignidad. Finalmente, como explica Oliveira apud Souza (2007) el medio ambiente del trabajo está inserto en el medio ambiente en general (art. 200, VIII, de la Constitución de la República), de modo que es imposible alcanzar una calidad de vida digna, si se carece de una calidad de trabajo digna, un medio ambiente equilibrado y sustentable ignorando el medio ambiente del trabajo. Dentro de ese espíritu, la Constitución de 1988 estableció expresamente que la economía debe observar el principio de defensa del medio ambiente (art. 170, VI).

De esta forma, la explotación de la mano de obra no es algo sin límites. El detentor del capital no tiene total libertad para definir cómo se dará la prestación de servicios. La dignidad del trabajador fue tutelada por el legislador y por el constituyente de 1988. Y el medio ambiente de trabajo equilibrado es parte de la dinámica que exige proporcionar al trabajador mayor calidad de vida.

2.10. La insuficiencia del trabajador y la necesidad del Estado de protegerlo

Por lo que se extrae de lo expuesto hasta el momento no cabe duda que la tutela conferida por el legislador a los derechos del trabajador es justificada. Finalmente, la insuficiencia económica del trabajador en faz de aquel que explota a su mano de obra es evidente.

Proteger al obrero en la relación de trabajo forma parte de la propia esencia del Derecho del Trabajo, en la cual es posible identificar una red de protección al trabajador, que no ocurre solamente con la elaboración de las normas laborales, sino también en cómo se extrae de los principios guías ya presentados en esta disertación, alcanza la interpretación jurídica y culmina con presunciones favorables al insuficiente o al más frágil.

Es verdad que el marco jurídico brasileño, prima por el concepto de la igualdad entre las partes, conforme se extrae de la lectura del art. 5º de la Constitución Federal de 1988 que determina: "Todos son iguales ante la ley, sin distinción de cualquier naturaleza". Así, la Ley no debe ser fuente de privilegios o persecuciones, sino que debe ser un instrumento regulador de la vida social que necesita tratar equitativamente a todos los ciudadanos. Este es el contenido político-ideológico inspirado por el principio de laisonomía jurídica por los textos constitucionales en general, o de todo asimilado por los sistemas normativos vigentes. (Mello, 1993).

Sin embargo, alcanzar la equidad no es tarea simple. La desigualdad es un rasgo característico de la sociedad. Luego, se hace necesaria la adopción de medidas de discriminación positiva dirigidas a hacer de la igualdad algo fáctico y real. La protección de la insuficiencia del trabajador integra este razonamiento.

Finalmente, como bien explica Nicz (2010) con el fin de colocar a los integrantes de la sociedad bajo las mismas condiciones de oportunidades, el principio de la igualdad ha sido trabajado, muchas veces, en el sentido de beneficiar a unos en detrimento de otros. Esta ponderación se muestra necesaria al buscar proporcionar justicia a los más necesitados, a través de mecanismos que equiparen a los desiguales o minimicen en el tiempo las desigualdades existentes.

Por lo tanto, para alcanzar la finalidad social presente en las normas laborales, el principio de la insuficiencia del trabajador es necesario. Y esa protección conferida al trabajador, que es peculiar al proceso del trabajo, busca justamente compensar la desigualdad existente en la relación de trabajo y que emerge fruto de la realidad socioeconómica, con una desigualdad jurídica en sentido opuesto.

Esa desigualdad del obrero en relación con el tomador de servicios o empleador es identificada en las características que son inherentes a la subordinación de este a las órdenes de aquel que lo remunera. Se trata de una

situación de dependencia económica que coloca al trabajador en una clara posición de inferioridad y desequilibrio en la relación jurídica.

Siendo así, en consonancia con Zorzi (2008) el Derecho del Trabajo, con sus reglas e institutos, busca la protección de la parte insuficiente de la referida relación jurídica, buscando debilitar de cierta forma el desequilibrio existente en el contrato de trabajo entre patrón y empleado, protegiendo la parte más frágil en la relación jurídica, o sea, el trabajador. Confiere al obrero un conjunto de derechos que buscan disminuir esta desigualdad que separa las partes de esta relación y favorece a solo una de ellas sea cual sea el empleador.

Históricamente, la igualdad entre todos los individuos permitió el desarrollo de la economía de mercado, basada en la explotación de las relaciones de producción. El objetivo de esta dinámica en el Estado Liberal era la acumulación de capital, por medio de esta explotación del trabajo asalariado. Un periodo en el cual el trabajador poseía condición análoga a la de mercancía.

Pero los problemas sociales y económicos, recurrentes de esta perspectiva práctica, llevaron a la clase obrera a unirse para oponerse a las imposiciones y opresiones impuestas por la burguesía, reivindicando prestaciones positivas del Estado en la protección de los derechos de los individuos, haciendo emerger el Estado Social.

Para Sarmentto (2004) el Estado Liberal, al no determinar medios efectivos de garantías de los propios derechos, haciéndolos meramente formales y limitados a una cuota restricta de personas dotadas de capital, mostrándolos incompatibles con la realidad social, evidenciaba ser un Estado abstracto ausente respecto a la propia sociedad, haciéndose necesario que el Estado garantizara condiciones mínimas materiales y existenciales por medio de políticas públicas para que más personas, incluso las no-propietarias y las sin-capital, pudieran ser efectivamente iguales y libres.

Pero, el Estado Social también enfrenta sus propios desafíos. El modelo caracterizado por un Estado más interventor en el que se refiere a los derechos

sociales enfrentó mucha resistencia, especialmente cuando se observa la realidad de los países en desarrollo. El problema enfrentado por ese Estado interventor es que, con la orientación hacia los derechos sociales por medio de esas políticas afirmativas, se debe resaltar el hecho de que presentan más dificultades, debido a la resistencia ideológica que existe entre los grupos y personas acostumbrados a adecuarse en instituciones tradicionales y, no menos importante, debido a la necesidad de recursos públicos que escasean.

La resistencia a los preceptos del Estado Social, según los cuales el bienestar social y el interés colectivo y público exige mayor interferencia del Estado en las relaciones privadas, aún se hace presente en pleno siglo XXI. Por otro lado, la dignidad como principio básico de la democracia se convirtió en una cuestión controversial.

Un proceso marcado por muchos avances a lo largo de la historia que tiene cómo uno de sus principales marcos el Manifiesto Comunista (1848) y la doctrina de Marx y Engels. Con la organización de grupos sociales y las exigencias de acciones afirmativas y distribución de renta afrontándose a los ideales del liberalismo, una larga “batalla” viene siendo disputada.

Surgieron mecanismos que permiten alcanzar un real estado de equilibrio entre las personas. Una perspectiva que alcanzó también a las partes que integran el pacto laboral. Actualmente, reconocer la condición de insuficiencia del trabajador es algo indispensable para la promoción de su dignidad y el logro de los derechos fundamentales asegurados por la tutela constitucional.

Es justamente la afirmación de los derechos fundamentales, aquellos indispensables a la realización de la naturaleza humana, lo que caracteriza la existencia del Estado Constitucional de Derecho, aquel que se funda en el reconocimiento y protección de la dignidad humana (Sarlet, 2009).

En Brasil, la dignidad humana emergió como la fuente de la construcción constitucional. Destaca Piovesan (2000) que la dignidad de la persona humana

es el principio matriz de la Constitución, justamente lo que le otorga unidad de sentido, condiciona la interpretación de sus normas e incorpora las exigencias de justicia y de los valores éticos otorgando soporte axiológico al sistema jurídico brasileño.

Por lo tanto, si la dignidad de la persona humana es el fundamento básico de la Constitución Federal de 1988, este principio fundamental del marco jurídico no puede estar alejado del contexto de las relaciones de trabajo, lo que exige del Estado una postura diversa de aquella verificada en el Estado Liberal, pues el trabajo es inmanente a la propia dignidad.

Explica Godinho Pimentel Gomes (2003) que siendo la naturaleza del hombre como es, los problemas y dramas de la cuestión social siempre exigieron un cuerpo resistente y voluminoso de leyes para templar y limitar los impulsos de avaricia y abuso de poder de aquellos conectados a la propiedad, vueltos a explotar a los más vulnerables a través de la prestación de servicios.

En esta misma perspectiva, es interesante la mención de Afonso (1988) al mencionar que Engels intenta demostrar que el Estado aparece cuando las instituciones necesarias para llevar adelante las funciones comunes de la sociedad requieren, para su mantenimiento continuado, la criba del poder de coerción forzosa del cuerpo de la sociedad en general.

Siendo esto así, la producción legislativa debe venir acompañada de las acciones estatales necesarias para su efectividad, ya que no existe la igualdad entre el tomador de trabajo y el obrero. La desigualdad económica compromete la posibilidad de éxito en la efectividad del valor social del trabajo si la insuficiencia del trabajador no es reconocida por el Estado.

Resulta necesario lograr un reconocimiento de la efectividad de varios preceptos constitucionales, en especial la dignidad humana. Entregar al trabajador a la propia suerte en la formación del pacto laboral y dejarlo a la merced del "más fuerte", es crear condiciones para la precarización del trabajo y el aumento de la explotación obrera.

En el contexto de la globalización, el mercado lucha de forma voraz para alcanzar la desregulación de los pactos laborales, o sea, los detentores de capital quieren que la disciplina legal sea disminuida o suprimida a aquello que dice respecto a las relaciones de trabajo. Se pretende continuareliminando normas de organización sindical, de negociación colectiva y el derecho a huelga, dejando que los empresarios establezcan directamente con los obreros las bases de su relacionamiento.

Pensar en las cuestiones laborales contemporáneas exige tener en consideración la situación conjetural de la economía, de las empresas y de los trabajadores. Entregar las relaciones de trabajo a la libre negociación no es algo prudente. En épocas de baja demanda de mano de obra en el mercado, el tratamiento jurídico diferenciado entre obreros y empresarios es justamente lo que contribuye a preservar la dignidad del trabajador.

Finalmente, como destaca Delgado (2006), no hay posibilidad de concretarse el derecho a la vida digna mientras que el hombre no sea libre ni tenga acceso al derecho fundamental a un trabajo también digno. De la misma forma, no hay posibilidad real del ejercicio del trabajo digno si no hubiera una verdadera preservación del derecho fundamental a la vida humana digna, donde el derecho al trabajo no sea mínimamente asegurado, por ejemplo, con respeto a la integridad física y moral del trabajador, el derecho a la contraprestación pecuniaria mínima, no habrá dignidad humana que sobreviva.

De esta forma, el Estado, al reconocer la insuficiencia del trabajador y proteger los intereses del mismo en las relaciones de trabajo, está simplemente desarrollando la acción necesaria para la efectividad del precepto constitucional de la dignidad humana.

Luego, las políticas adoptadas por el Estado en relación a sus servidores tienen el deber de ser coherentes con esa directriz. No se puede admitir la adopción de normas e interpretaciones normativas que contribuyan a la

explotación del trabajador y que determinen su sometimiento a los intereses de la sociedad de consumo.

Permitir el uso indiscriminado del préstamo consignado en la planilla de sueldos, algo que con certeza puede contribuir para el endeudamiento del trabajador y la consecuente pérdida de su calidad de vida, terminará por acarrear la perturbación de su dignidad.

El análisis propuesto en este trabajo es justamente un despertar la conciencia sobre la gravedad de la situación previamente mencionada y sobre los riesgos que ella trae para el trabajador y también para su empleador, provocando una reflexión sobre el real contexto que envuelve la presencia de las instituciones financieras en el universo de las relaciones de trabajo con productos y servicios descontados en planilla de sueldo. Un beneficio que puede transformarse en pesadilla para los trabajadores.

Además de eso, se pretende al final de la investigación confirmar que la tutela de la insuficiencia del trabajador por el Estado es fundamental para garantizar su dignidad, lo que significa también que es necesario crear estrategias para desarrollar en el obrero que presta servicios a los órganos públicos, la madurez para lidiar con la estabilidad y los beneficios consiguientes de la misma.

En tal sentido, el objetivo es afirmar el desarrollo de la capacidad cognitiva de los trabajadores a fin de que puedan asumir decisiones más adecuadas. (Pérez Jáuregui, 2015)

Sin embargo, antes de profundizarse en la temática central, será necesaria una explicación introductoria acerca de la repercusión de los principios del Derecho del Trabajo en las relaciones de trabajo cuando el empleador es el Estado nacional, provincial o municipal.

2.11. Principios que regulan el acceso a las relaciones de trabajo del estado

Inicialmente, es importante destacar que existen regímenes diversos en la disciplina de los pactos laborales celebrados con el Poder Público. Tanto el estatutario cuanto celetista, no pueden ser utilizados para establecer la disciplina de las relaciones de trabajo.

Una vez que esta disertación representa la realidad en el universo de una autarquía pública del municipio de Uberaba, en el Estado de Minas Gerais, en Brasil, la investigación utiliza la disciplina del régimen estatutario, en especial, aquél aplicado a los funcionarios de la ciudad en que el trabajo se desarrolló.

2.12. La relación de trabajo del Estado

El régimen celetista (CLT – Consolidación de las Leyes del Trabajo), aunque sea el régimen típico de las relaciones privadas, también puede ser utilizado por el Poder Público, en especial en la Administración Indirecta. Es lo que se observa, por ejemplo, en empresas públicas y sociedades de economía mixta.

El régimen estatal, por su parte, es regido por un estatuto, que debe ser instituido por ley emanada de la propia esfera de poder que irá a contratar el servicio (federal, provincial, municipal). Ese régimen es típico de la Administración Pública Directa y regula las relaciones de trabajo de los ocupantes de cargos públicos.

Explica Oliveira (2008) que en Brasil el legislador optó por el régimen de cargos públicos. La relación estatutaria es la que prevalece en el relacionamiento entre Estado y agentes, el Constituyente cuidó de establecer el régimen estatutario en diversos dispositivos, para dejar en claro que pretendía

que los servicios públicos fueran prestados por servidores admitidos, mediante un régimen específico que identificó a lo largo de dispositivos pertinentes.

Consonante con el artículo 3º de la Ley 8.112/90, que el régimen jurídico de los funcionarios civiles de la Unión, de las autarquías y de las fundaciones públicas federales, “[...] el puesto público es el conjunto de atribuciones y responsabilidades previstas en la estructura organizacional que deben ser cometidas a un servidor”.

2.13. Delimitación del área de estudio

El régimen de los servidores del Municipio de Uberaba, Estado de Minas Gerais, fue instituido por la Ley Complementaria nº 392, publicada en el órgano oficial del municipio de 20 de diciembre de 2008, que informa en su artículo 2º que “[...] servidor es la persona que ocupa legalmente un cargo público”, destacando en el §1º del mismo artículo que:

Art. 2º - [...]

§ 1º - Los cargos públicos, accesibles a todos los brasileños y a los extranjeros en la forma de la ley, son creados, por ley, con denominación propia, número correcto, jornada de trabajo específica y remuneración pagada por los cofres públicos, para provisión en carácter efectivo o en comisión.

Esta investigación se centra exclusivamente en los funcionarios del Estado del Poder Ejecutivo del Municipio de Uberaba, en especial aquellos incluidos en puestos públicos en el Centro Operacional de Desarrollo y Saneamiento de Uberaba (CODAU), que integra la Administración Pública Indirecta, y en el régimen estatal a que se someten, o sea, el constante en la Ley Complementaria nº 392/2008.

CODAU nació como un departamento de agua del Municipio de Uberaba. Se transformó en la Compañía de Aguas de Uberaba – CODAU, por intermedio de la Ley nº 1448 de 07 de Junio de 1966, una sociedad de

economía mixta, responsable en administrar el sistema de abastecimiento de agua del Municipio de Uberaba.

El Poder Público Municipal era el mayor accionista de la CODAU, teniendo 98% (noventa y ocho por ciento) de sus acciones. Por intermedio de la Ley Complementaria nº 106, de 12 de mayo de 1998, fue extinta la Compañía de Aguas de Uberaba y creada la Autarquía Municipal, denominada Centro Operacional de Desarrollo y Saneamiento de Uberaba- CODAU, con autonomía administrativa, patrimonial y financiera, con sede en la ciudad de Uberaba, Estado de Minas Gerais. La Autarquía tiene como finalidad la prestación de servicios públicos, ejecución de obras y otros afines, así como captación, tratamiento, tanques y distribución de agua potable, a la vez como recolección, alejamiento y tratamiento de los desagües sanitarios, tanto domésticos como los industriales.



Imagen1 - Vista aérea de la Estación de Tratamiento de Agua

Fuente: Codau, 2016

La estructura organizacional del CODAU fue establecida por medio de la Ley Complementaria nº 366 de 30 de Diciembre de 2006, teniendo como composición de su dirección la siguiente estructura: Presidencia, Directorio de Gestión Administrativa, Financiera y Comercial y Desarrollo y Saneamiento.

COL – Centro Operacional de Logística, unidad creada recientemente, es un espacio amplio que acoge bien a los servidores donde se concentran todas las órdenes de servicios para mejor atención a la sociedad.



Imagen2 - Centro Operacional de Logística
Fuente: Codau, 2016



Imagen3 - Dique de contención de agua
Fuente: Codau, 2016

Codau tiene como misión ofrecer a la comunidad servicios de saneamiento con excelencia, promoviendo la sustentabilidad de los recursos naturales. Su visión es atender las necesidades y demanda de la población, asegurando la mejora de los indicadores de calidad, a través de una eficaz y continua prestación de servicios de abastecimiento de agua y servicios

cloacales. Sus principios y valores son crear con excelencia los recursos públicos dirigidos a los ciudadanos, cumpliendo los principios de la legalidad, eficiencia, moralidad, impersonalidad y publicidad de los actos de gobierno.



Imagen4 - Ejemplo de un tanque/reservorio de agua enUberaba/MG
Fuente: Codau, 2016



Imagen5 - Planta de Depuración
Fuente: Codau, 2016

Como políticas de calidad, Codau tiene como objetivo la atención al cliente con excelencia a través de: Mejora continua de los servicios,

responsabilidad socioambiental, innovaciones tecnológicas y capacitación continua de sus servidores.



Imagen6 - Centro de Atención al Consumidor

Fuente: Codau, 2016

El ingreso en el cuadro de funcionarios del Codau se da en régimen estatutario debido al inciso II del artículo 37 de la Constitución Federal de 1988 y la provisión de cargo efectivo en la autarquía se dará solamente mediante concurso público. El candidato será nombrado y entrará en ejercicio en el cargo en que obtuvo la aprobación. Sólo a través de un nuevo concurso, el servidor podrá asumir otro cargo que no esté comprendido en su carrera de ingreso.

Los servidores públicos municipales se rigen por la Ley Complementaria nº 392 de 17 de diciembre de 2008 (dispone sobre el Régimen Jurídico de los Servidores Públicos del Municipio de Uberaba), contribuyendo al régimen propio de previdencia administrado por el Instituto de Previdencia de los Servidores Públicos Municipales de Uberaba (IPSERV).

Al entrar en ejercicio para el cargo de provisión efectiva, el servidor pasará por etapa probatoria durante tres años, conforme determina el § 4º del artículo 41 de la Constitución Federal. En la etapa probatoria serán evaluados en cuanto a su aptitud y capacidad en el desempeño del cargo, así como asiduidad, disciplina, idoneidad moral, dedicación al servicio, productividad y

responsabilidad. Si el servidor obtiene una nota insuficiente en cualquiera de las evaluaciones semestrales, se abrirá un proceso administrativo, pudiendo ser retirado después de la decisión de la comisión responsable. En este caso, el servidor tiene asegurado el amplio derecho de defensa.

Ofrecer beneficios sociales a los trabajadores es un aspecto relevante teniendo en cuenta el paquete de remuneración, pues es una forma de remuneración indirecta que busca ofrecer a los empleados una base para la satisfacción de sus necesidades personales (Chiavenato, 2015).

En Codau, los servidores son informados de sus beneficios y del funcionamiento de la empresa a través de un seminario de integración.



Imagen 7 - Momento de Integración con los nuevos servidores

Fuente: Codau, 2016

(Ver Imagen 7). La foto reproduce el momento final del proceso de integración ocurrido con nuevos servidores el 2 de junio de 2014.

Codau ofrece diversos beneficios para sus servidores, tales como:

- Plan de salud: Es ofrecido sin costo para el servidor, plan privado de asistencia a la salud ambulatoria y hospitalaria, a través de convenio.

- Asistencia odontológica: Codau mantiene un puesto de atención odontológica para los servidores y dependientes, gratuitamente.
- Asistencia médica: Codau mantiene un Médico del Trabajo para atención y acompañamiento de los servidores. Todos los certificados médicos deben ser validados por él.
- Convenios: Codau tiene convenio con el Club Sesiminas. Para asistir a las dependencias del club, se debe obtener la aprobación de la solicitud de socio y pagar una mensualidad con descuento en la Planilla de Sueldo.
- Préstamos consignados: Codau tiene convenio con el banco Caja Económica Federal. El descuento mensual podrá ser realizado en Planilla de sueldo.
- ValeCard: La Asociación de Supermercadistas de Uberaba (Assuper) de la Red de convenios ofrece una tarjeta de crédito, cuyo valor utilizado mensualmente es descontado en la Planilla de Sueldo, con liberación de margen que corresponde al 20% (veinte por ciento) del salario base del servidor.
- Auxilio Educativo: La Beca “Auxilio Educación” es concedida a los servidores de Codau, que comprobadamente se encuentren cursando, con buen aprovechamiento, cualquiera de los niveles de escolaridad de la educación básica, técnica de nivel medio, profesional y tecnológico o superior.
- Premio incentivo a la producción: está condicionado al cumplimiento de las metas de producción y condicionado a la efectiva prestación del servicio y atendidos los requisitos legales establecidos.
- Premio incentivo a la reducción de pérdidas: Los servidores reciben un valor por identificar irregularidades en las conexiones de agua.
- Actividad penosa: se considera penoso el trabajo o actividad ejercida en condiciones que exijan esfuerzo físico, mental o emocional superior al gastado normalmente o que, por la postura o actitud exigida para su desempeño, sean perjudiciales a la salud física y mental y emocional del servidor, en el valor correspondiente al 25% del salario mínimo vigente en el país.

- Gratificación de incentivo a la calificación de los servidores: Se aplican a los servidores efectivos, para aquellos que concluyeron los cursos de perfeccionamiento, especialización, maestría o doctorado en los términos de las exigencias legales.
- Seguro de vida en grupo: Totalmente a cargo de la empresa CODAU, sin costo para el servidor.
- Gremio Recreativo: Local donde los servidores pueden pasar horas de ocio y entretenimiento, gratuitamente.
- Vale-transporte: Consiste en el descuento del 6% del salario como beneficiario del Programa Vale-transporte. El beneficio es exclusivamente para el desplazamiento residencia-trabajo y viceversa, conforme a lo previsto en la ley.
- Auxilio-alimentación: Codau ofrece ayuda a través de un crédito en tarjeta magnética que no puede ser cobrado en efectivo, por lo tanto, será proporcional a la frecuencia del servidor al trabajo, el servidor nada paga por este beneficio.
- Servicio social: El servicio socio-asistencial es una actividad orientada a la protección social, fortalecimiento de vínculos sociales y familiares, superación de las vulnerabilidades y mejora de la calidad de vida del servidor. El servicio tiene asignaciones orientadas a ayudar a los servidores sobre todo en los problemas que interfieren en el proceso de producción: ausentismo, alcoholismo, entre otros, con orientación y encauzamiento a los sectores competentes, capaces de solucionar o mejorar las condiciones sociales del servidor.
- Apoyo a embarazadas: Codau, con el fin de amparar a la servidora en esta fase, instituyó el Programa de Apoyo a embarazadas.
- Prórroga de licencia a la maternidad: Pasó de 120 días para 180 días el período de licencia a la maternidad, siendo la prórroga de 60 (sesenta) días a cargo de CODAU.
- Seguridad del trabajo: Es el conjunto de medidas adoptadas para minimizar los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, así como para proteger la integridad y la capacidad de trabajo del empleado. Codau posee una Sección de Seguridad, Medicina del

Trabajo y Asistencia Social para fiscalización de los lugares de trabajo con base en Normas Técnicas de Seguridad, buscando básicamente la prevención de accidentes.

2.14. Principios que rigen el acceso y la permanencia en los puestos efectivos en el municipio de Uberaba

Contrario a la regla de la disciplina “celetista” y el régimen general de contratación privada, en el servicio público la forma de acceso que predomina es el concurso público, lo que solamente no es exigido en los llamados puestos de confianza.

En Uberaba, en los términos del artículo 3º de la Ley Complementaria 392, los cargos en comisión son aquellos “[...] que envuelven actividades de dirección, autoridad y asesoramiento, así como de asistencia directa e inmediata y son de libre nombramiento y exoneración”.

Este trabajo enfoca sólo a los servidores estatales inmersos en puestos efectivos, pues son estos los más afectados por el endeudamiento recurrente de préstamos con pago consignado en la planilla de sueldo. Pero abordará, en lo que se refiere al tema, la posible repercusión constante de la realidad vivida por el servidor efectivo, aquel contratado mediante concurso público, cuando sea nombrado para puesto de confianza.

El acceso a un puesto efectivo en el municipio de Uberaba, Minas Gerais, Brasil, observa el principio constitucional de la accesibilidad a los puestos públicos, lo que se extrae del artículo 37, inciso I de la Constitución Federal, que disciplina *in verbis*:

Art. 37. La administración pública directa e indirecta de cualquiera de los Poderes de la Unión, de los Estados, del Distrito Federal y de los Municipios obedecerá a los principios de legalidad, impersonalidad, moralidad, publicidad y eficiencia y, también, al siguiente:

I – Los puestos, empleos y funciones públicas son accesibles a los brasileños que cumplan los requisitos establecidos en ley, así como a los extranjeros, en la forma de la ley.

De esta forma, el acceso a los puestos públicos es franqueado a todos los brasileños que cumplan los requisitos establecidos en ley y a los extranjeros, en la forma de la ley, mientras el Estado debe primar en la contratación de personal por la legalidad, impersonalidad, moralidad, publicidad y eficiencia, lo que por sí sólo justifica el uso de concurso público.

Sin embargo, el Constituyente de 1988 insistió en tutelar el concurso público como forma obligatoria para la selección de personal. En los términos del inciso II del artículo 37 de la Constitución vigente restó disciplinado que “[...]la ocupación efectiva de un empleo público depende de la aprobación previa en concurso público de pruebas o de pruebas y títulos[...]”.

Al determinar que la selección de personal para cargos efectivos ocurra solamente por medio de concurso público, el Constituyente tuvo como objetivo asegurar la igualdad entre los interesados y garantizar que los aprobados sean personas capaces y competentes.

Las reglas para el concurso público están bajo la responsabilidad del ente que promoverá la selección de personal. Pero existen límites a ser observados de entre los cuales se encuentra el impedimento de restringir el certamen a un determinado grupo (como concursos internos, por ejemplo) y la obligatoriedad de que el resultado de la evaluación sea obtenido de modo objetivo, con criterios claros y que se comuniquen los resultados del proceso.

Cavalcante y Neto (2009) señalan que los requisitos de acceso pueden ser divididos en objetivos y subjetivos, siendo los primeros los relacionados con las funciones del cargo o empleo, por ejemplo, el concurso de pruebas y títulos, pruebas físicas etc., y los segundos se refieren a la persona del candidato, como, por ejemplo, buena conducta, aptitud profesional. Ningún requisito subjetivo puede discriminar al candidato debido a sus condiciones

estrictamente personales, como raza, color, credo religioso, credo político, forma estética, sexo y edad.

Algunas excepciones a la regla general de la no discriminación son admitidas como, por ejemplo, en lo que se refiere al sexo y a la edad. Pero, esa excepción debe fundarse en limitación impuesta por la naturaleza o necesidad de la función a ser ejercida. Es lo que se extrae del juzgado del Tribunal Regional Federal de la 2ª Subsección Judicial CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO. MILITAR. CONCURSO PARA ADMISIÓN AL CURSO DE FORMACIÓN DE INGRESANTES DE LA AERONÁUTICA. LÍMITE DE EDAD. RECEPCIÓN DEL ARTÍCULO 10 DE LA LEY Nº 6.880/80 POR EL ARTÍCULO 142, § 3º, INCISA X, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL DE 1988. AUSENCIA DE OFENSAS A LOS PRINCIPIOS DE ISONOMIA Y DEL ACCESO AL CONCURSO PÚBLICO. 1. En cuanto a la necesidad de ley formal para el establecimiento de límite de edad para ingreso en las Fuerzas Armadas, la cuestión viene siendo debatida por el Supremo Tribunal Federal en los autos del Recurso Extraordinario nº 600885, siendo que, en la sesión plenaria de 10/11/2010, acabó por haber empate, lo que ocasionó el aplazamiento del juicio, conforme se desprende de su Informativa nº 608 2. En que pese a la Excelsa Corte no haber aún firmado jurisprudencia acerca del tema, entiendo que no hay ilegalidad en la fijación de límite etario para ingreso en las Fuerzas Armadas por medio de acto administrativo, con miras a que el artículo 10 de la Ley nº 6.880/80 fue recibido por la Carta Mayor de 1988 en su artículo 142, § 3º, incisa X. 3. Tal orientación, inclusive, evita la existencia de una laguna legislativa que justificaría la interpretación en el sentido de que no existiese cualquier limitación de edad para ingreso en la esfera militar, lo que ciertamente generaría gravísimas consecuencias para la planificación de las respectivas carreras, con mira a las particularidades que envuelven las atribuciones concernientes al desempeño de cada cargo, al acceso a las promociones a la jerarquía superior, así como a la transferencia del militar, de oficio, para la reserva remunerada. 4. En otro giro, cabe resaltar que, al contrario del alegado por la agravante, según la cual el militar se jubila con treinta años de servicio (jubilación especial)– (fl. 30), el artículo 98, inciso I, línea 'c' de la Ley nº 6.880/80 dispone que las edades-límite para la

transferencia para la reserva remunerada, ex officio, del Tarifario-de-Segunda-Clase, del Tarifario-de-Primera-Clase y del tarifario-Mor son de 48, 50 y 52 años, respectivamente. De esa forma, si fuera acogida la pretensión de la agravante de que, al menos, fuera permitida la inscripción de candidatos con edad hasta 30 (treinta) años alcanzados en 2010, en el caso de Tarifario-de-Segunda-Clase, al completar 18 (dieciocho) años de prestación de servicios sería compulsoriamente transferido para la reserva remunerada, con pagos integrales, mientras que aquel candidato que haya obedecido a las reglas del certamen (no completar veinticuatro años hasta 31/12/2010), si permaneciera en el mismo cargo, tendría que prestar 25 (veinticinco) años de servicios. Situación más grave se daría en el caso de que no se admitiera límite alguno de edad para la inscripción en el concurso para ingreso en el curso de formación de ingresantes. 5. Esta Corte, por su turno, tiene reiteradamente adoptada la orientación en el sentido de que no afronta los principios de la razonabilidad, de la legalidad, de la isonomía y del acceso al concurso público la estipulación de edad máxima para ingreso en las Fuerzas Armadas. Por consiguiente, se configura razonable y en conformidad con la Constitución, no habiendo ofensa a cualquiera de los principios por ella albergados, la fijación de la edad máxima de 23 (veintitrés años), completados hasta 31/12/2010, para inscripción en el concurso para ingreso en el curso de formación de ingresantes de la Aeronáutica, teniendo en consideración las peculiaridades de la carrera militar, solicitando al Poder Judicial no inmiscuirse en el mérito del acto administrativo, debiendo atenerse al examen del contexto de su legalidad. 6. Especificado el pedido de fls. 342/343. (TRF-2 - AG: 201002010013818 RJ 2010.02.01.001381-8, Relator: Juez Federal Convocado VIGDOR TEITEL, Fecha de Juicio: 19/01/2011, SÉPTIMA TURMA ESPECIALIZADA, Fecha de Publicación: Y-DJF2R - Fecha:27/01/2011 - Página:147/148)

De ser el caso en el que el candidato al puesto público efectivo en el municipio de Uberaba sea aprobado en el concurso público y cumpla con todos los requisitos definidos en la ley podrá ser nombrado para ocupar el puesto efectivo. Mientras tanto, su permanencia dependerá de la aprobación en el entrenamiento de prueba.

El entrenamiento de prueba es un periodo de tres años al que se somete al servidor nombrado para un puesto de efectivo con la finalidad de ser evaluado. El objetivo de este instrumento es filtrar la aptitud y la capacidad para el desempeño del puesto. Así dice el artículo 22 y los respectivos incisos de la Ley 392/2008 (Estatuto de los Servidores Públicos de Uberaba):

Art. 22 –Al entrar en ejercicio, el servidor nombrado para el puesto efectivo quedará sujeto al entrenamiento probatorio por el periodo de 03 (tres) años de efectivo ejercicio de las atribuciones del cargo en el cual fuera proveniente, en que serán evaluados los siguientes criterios:

- I - asiduidad;
- II - disciplina;
- III - idoneidad moral;
- IV - aptitud;
- V - dedicación al servicio;
- VI - productividad y eficiencia;
- VII - responsabilidad.

Si el servidor es reprobado en el entrenamiento probatorio podrá ser exonerado o reconducido a puestos anteriormente ocupados. Una posibilidad aplicable solamente a aquellos que ya eran funcionarios que ocupan un cargo efectivo antes del nuevo nombramiento.

Por otro lado, la aprobación en el entrenamiento probatorio traerá consigo el instituto de la estabilidad, finalmente, conforme se extrae del artículo 25 de la Ley Complementaria 392/2008: “[...] serán estables los servidores que, nombrados para el puesto efectivo, cumplan satisfactoriamente el periodo de entrenamiento [...]”.

La estabilidad es un instituto que confiere seguridad al funcionario, pues, las posibilidades de desvinculación quedan limitadas a aquellas previstas por ley como, por ejemplo, la hipótesis de configuración de justa causa. La Ley Complementaria 392/2008 es objetiva al presentar el rol con las posibilidades de desvinculación del servidor nombrado para ocupar cargo efectivo, en el artículo 42 e incisos:

Art. 42 - La exoneración de cargo efectivo se dará a pedido del servidor o de oficio.

§ 1º - Será de oficio la exoneración:

I - cuando no satisfechas las condiciones del entrenamiento probatorio, asegurada la amplia defensa;

II - cuando el servidor asignado no entra en ejercicio en el plazo establecido;

III - por insuficiencia de desempeño, declarada en el procedimiento de evaluación periódica, asegurada la amplia defensa;

IV - para fines de la reducción de gastos con personal, en los términos del artículo 169, § 4º, de la Constitución

Federal. § 2º - El despido será aplicado como penalidad y deberá ser precedida de proceso administrativo disciplinar.

Esta seguridad de estabilidad es justamente lo que confiere al empleado la posibilidad de programar su vida, lo que atrae a los agentes financieros. El préstamo con pago consignado en planilla de sueldo trae consigo intereses más bajos debido a una mayor seguridad de la cobranza del dinero prestado por parte del acreedor.

Sin embargo, ese beneficio concedido al funcionario municipal puede transformarse en un gran problema: el endeudamiento exacerbado. La madurez del servidor para lidiar con la estabilidad y una mejor planeación de su vida financiera es una necesidad inmediata para garantizar la dignidad del trabajador y una mejor eficiencia en los servicios públicos.

2.15. Préstamo consignado: educación financiera y perfeccionamiento legislativo como instrumentos de combate al endeudamiento de los funcionarios públicos

En este capítulo se analiza la realidad verificada en el CODAU (Centro Operacional de Desarrollo y Saneamiento de Uberaba), autarquía municipal que sirvió como base para el análisis de caso realizada en este trabajo, por lo que es importante que se demuestre en un principio el delineamiento metodológico utilizado para su desarrollo.

2.16. Préstamo consignado: la previsión legislativa y la interpretación de los Tribunales

El préstamo consignado en la planilla de sueldo se ha convertido en una modalidad de crédito personal donde las cuotas debidas quedan vinculadas para descuentos directamente del pago mensual al trabajador, práctica reglamentada por la Ley 10.820, de 17/12/03. Los intereses de esta operación financiera son menores que otros tipos, pues existe un bajo riesgo de incumplimiento, ya que el descuento mensual ocurre directamente en planilla de sueldo (Fortuna, 2008).

La Ley nº 13.172, de 21 de octubre de 2015, que promovió la conversión de la Medida Provisional nº 681, de 2015 fomentó significativas alteraciones en las Leyes nº 10.820, de 17 de diciembre de 2003, nº 8.213, de 24 de julio de 1991, y nº 8.112, de 11 de diciembre de 1990, para disponer sobre descuento en la planilla de sueldo de valores destinados al pago de operaciones de crédito.

Con las alteraciones promovidas por la Ley nº 13.172/2015, el artículo 1º. de la Ley nº 10.820, de 17 de diciembre de 2003, pasó a vigorar con la siguiente redacción:

Art. 1º – Los empleados regidos por la Consolidación de las Leyes del Trabajo - CLT, aprobada por el Decreto-Ley en el 5.452, de 1º de

mayo de 1943, podrán autorizar, de forma irrevocable e irrevocable, el descuento en planilla de sueldo en su remuneración disponible de los valores referentes al pago de préstamos, financiaciones, tarjetas de crédito y operaciones de arrendamiento mercantil concedidos por instituciones financieras y sociedades de arrendamiento mercantil, cuando previsto en los respectivos contratos.

§ 1º – El descuento mencionado en este artículo también podrá incidir sobre presupuestos rescisorios debidos por el empleador, si es así previsto en el respectivo contrato de préstamo, financiación, tarjeta de crédito o arrendamiento mercantil, hasta el límite del 35% (treinta y cinco por ciento), siendo el 5% (cinco por ciento) destinado exclusivamente para:

I – la amortización de gastos contraídos por medio de tarjeta de crédito; o

II – la utilización con la finalidad de saqueo por medio de la tarjeta de crédito.

La principal alteración producida por la Ley nº 13.172/2015, sancionada por la entonces presidente Rousseff (PT) fue la ampliación del límite de obligación de renta con crédito consignado en planilla de sueldo. Sin embargo, conforme se extrae del texto legislativo mencionado, el porcentual adicional del 5% (cinco por ciento) sólo puede ser destinado para el pago de deudas de tarjeta de crédito o para saqueo por medio de tarjeta de crédito.

De esta forma, el límite de obligación de renta para el préstamo consignado contraído sin tarjeta de crédito continúa siendo del 30% (treinta por ciento) para los obreros de la iniciativa privada.

El límite de crédito impuesto por ley alcanza jubilados, pensionistas, operarios públicos y otros trabajadores regidos por la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT). El artículo 4º de la Ley nº 10.820/2003 es claro en cuanto a aquellos que pueden usar el préstamo consignado en planilla de sueldo según las reglas vigentes:

Art. 4º Podrán consignar en la planilla de sueldo:

- I - Operarios públicos el extra numerarios, mensualitas, diaristas, contratados y tareferos;
- II - Militares del Ejército, Marina, Aeronáutica, Policía Militar y Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal;
- III - Jueces, miembros del Ministerio Público y sirvientes de la Justicia;
- IV - Senadores y Diputados;
- V -Servidores y asociados de autarquías, sociedades de economía mixta, empresas concesionarias de servicios de utilidad pública, la incrustada al patrimonio público;
- VI - Asociados y servidores de cooperativas de consumo, con fines lucrativos, legalmente constituidas;
- VII - Servidores civiles jubilados, y milites reformados, lo de la reserva remunerada;
- VIII - Pensionistas civiles y militares.

Esa democratización del acceso al crédito puede generar impactos negativos en la vida financiera de aquellos que se dejan seducir por el llamamiento de crédito fácil y sin exigencia de garantías. La otorga del crédito acontece sin cualquier medida que vise acohibir una decisión irreflexiva de aquel que contrae. Una situación aún más grave entre los trabajadores que poseen renta más baja.

Advierte Gonzalez (2015) que es muy grande la parcela de los brasileños que utiliza mecanismos de crédito de baja calidad y que tienden a perjudicar el bienestar a lo largo del tiempo, sobre todo de los más vulnerables. Es preciso replantear el concepto de inclusión financiera, que no puede ser reducido a la bancarización (apertura de cuentas). Los productos y servicios financieros deben ser adecuados a las necesidades de la población.

La legislación, infelizmente, no trae mecanismos que permitan la necesaria reflexión para que la adhesión al crédito consignado sea coherente con la realidad financiera del que lo contrae, sólo limita en 30% (treinta por ciento) la obligación salarial con el pago mensual de las cuotas, lo que no es suficiente para enfrentar la seducción de fácil acceso al dinero.

El aumento en las posibilidades de concesión del crédito anda, sin embargo, de brazos dados con el fortalecimiento del sistema financiero. Este fortalecimiento tiene por razón de ser la circunstancia de que los bancos y las instituciones financieras, en general, no prestan su capital propio, sino los recursos provenientes del ahorro popular. (Junior, 2013).

El mercado para las instituciones financieras es muy favorable y promisor en lo que se refiere al préstamo consignado para operarios públicos. El riesgo es bajo debido al instituto de la estabilidad y gracias a que los potenciales clientes son muchos. En Brasil existen millones de funcionarios actuando en todos los niveles estatales (federales, provinciales, distritales y municipales) y en todas las esferas.

El descuento directo en la planilla de sueldo hizo del préstamo consignado para funcionarios una modalidad de crédito personal que posee tasas de intereses reducidas y plazos de pagos diferenciados y con ese argumento las estrategias de captación de clientes por los agentes financieros están cada día más agresivas y capaces de fomentar la adhesión del que lo contrae sólo por la impulsión, sin la necesaria reflexión de los impactos de esta acción en su vida financiera.

Advierten Fittipaldi, Cavallazzi y Franco (2017) que la autorización de descuento de las prestaciones de la financiación directa en la planilla de sueldo probablemente no sólo hace más vulnerable la condición de aquellos ya carentes de vivienda, sino que también los coloca en riesgo de hacerse consumidores súper endeudados, con su renta comprometida en hasta 30% al mes para pago de préstamos autorizados por la Ley 10.820/2003, ignorando el mínimo existencial.

Se suma al cuadro gravoso ya presentado comprensiones jurisprudenciales que apuntan a situaciones que huyen a la regla estipulada en Ley. Conforme se observa en el juzgado abajo consignado, que tiene origen en la corte del Superior Tribunal de Justicia, el límite del 30% (treinta por ciento) estipulado por la Ley 10.820/2003 debe ser observado:

ADMINISTRATIVO. AGRAVO REGIMENTAL EN EL RECURSO ORDINARIO EN MANDADO DE SEGURIDAD. FUNCIONARIO. PRÉSTAMO CONSIGNADO. DESCUENTO LIMITADO A 30% DE La REMUNERACION. 1. Esfirme la jurisprudencia de esta Corte en el sentido de que eventuales descuentos en la planilla de sueldo, relativos a préstamos consignados tomados por funcionario, están limitados a 30% (treinta por ciento) del valor de su remuneración. 2. Agravo regimental no proveniente. (STJ - AgRg en el RMS: 29988 RS 2009/0138720-7, Relator: Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, Fecha de Juicio: 03/06/2014, T6 - SEXTA TURMA, Fecha de Publicación: DJe 20/06/2014)

Por otro lado, existen juzgados que flexibilizan el límite legal impuesto por la Ley, conforme se observa a continuación:

PROCESUAL CIVIL Y ADMINISTRATIVO. MILITAR DE LAS FUERZAS ARMADAS. LIMITACIÓN DEL PORCENTUAL MÁXIMO DE DESCUENTO A TÍTULO DE PRÉSTAMO CONSIGNADO. VIOLACIÓN DE LOS ARTS. 165, 458 Y 535 DEL CPC. DEFICIENCIA EN LAFUNDAMENTACION. SÚMULA 284/STF. PRÉSTAMO CONSIGNADO. PORCENTUAL MÁXIMO. INAPLICABILIDAD DE LAS DISPOSICIONES DE LA LEY 10.820/2003 Y DEL DECRETO 6.386/2008. INCIDENCIA DEL Art. 14, § 3º, DE LA MEDIDA PROVISIONAL 2.215-10/2001. SÚMULA 83 DEL STJ. 1.No se conoce del Recurso Especial en relación a la ofensa al art. 535 del CPC cuando la parte no apunta, de forma clara, la adicción en que habría incurrido el fallo impugnado. Aplicación, por analogía, de la Súmula 284/STF. 2. El STJ posee comprensión de que el margen para préstamo consignado de los militaresde las Fuerzas Armadas es superior a aquella practicadapara los demás servidores y el público en general, pudiendo alcanzar incluso la del 70% de sus vencimientos mensuales, siempre observando que el sumatorio de los descuentos obligatorios y autorizados no sobrepase el referido porcentual. Precedentes. 3. Recurso Especial no proveniente. (STJ - REsp: 1532001 RS 2015/0109712-6, Relator: Ministro HERMAN BENJAMIN, Fecha de Juicio: 16/06/2015, T2 - SEGUNDA TURMA, Fecha de Publicación: DJe 05/08/2015)

3. METODOLOGÍA

El desarrollo metodológico de esta investigación es descriptivo, utilizando técnicas cualitativas y cuantitativas.

La investigación utilizó el enfoque mixto. Es cuantitativa (Alvarenga, 2014), una vez que el tema exigió del investigador un comportamiento investigativo que le permitió buscar e intentar descubrir estudios precedentes relacionados al tema propuesto. Pero, también fue cualitativa, pues, apunta a la profundización de la comprensión de un grupo social en el que se refiere al préstamo consignado en planilla de sueldo y la utilización del perfeccionamiento legislativo y prácticas pedagógicas de Educación Financiera para combatir su ocurrencia en la autarquía.

Para responder al objetivo propuesto la investigación en un principio exploró el tema, sobre el cual había una exigua producción. La literatura relacionada a la posibilidad de utilización de técnicas pedagógicas de Educación Financiera y a la utilización de procesos de perfeccionamiento legislativo como instrumentos de utilización consciente del préstamo consignado es escasa.

El estudio se caracteriza como investigación descriptiva (Alvarenga, 2014), pues objetiva describir la realidad del préstamo consignado en la planilla de sueldo y su enfrentamiento en el CODAU, especialmente con la utilización de prácticas formativas para la Educación Financiera y la asesoría jurídica preventiva, con el análisis del necesario perfeccionamiento legislativo para desestimularlas conductas que lleven al endeudamiento exacerbado del servidor autárquico.

Fueron utilizadas las fuentes bibliográficas con el objetivo de alcanzar la fundamentación sobre el préstamo consignado y también de la utilización de la Educación Financiera y de la asesoría jurídica orientada hacia el perfeccionamiento legislativo como instrumento de formación de una conciencia para el uso responsable del préstamo consignado.

La recolección de información de fuentes vía internet permitió el acceso y el análisis de la legislación brasileña actualizada, en especial los institutos que regulan el préstamo consignado en planilla de sueldo a los funcionarios.

En esa modalidad de investigación la jurisprudencia nacional también fue analizada con el objetivo de identificar circunstancias relativas a la interpretación por los tribunales acerca del préstamo consignado en la planilla de sueldo para funcionarios del ámbito público.

Las acciones necesarias al desarrollo de prácticas de Educación Financiera junto a los trabajadores del CODAU involucraron los 660 (seiscientos sesenta) servidores de la autarquía, en Uberaba, Minas Gerais.

Las técnicas pedagógicas de Educación Financiera fueron dirigidas a todos los servidores, pero fueron más efectivas junto a los 417 (cuatrocientos diecisiete) obreros que ya poseían el préstamo consignado en planilla de sueldo, con el objetivo de introducir una gestión estratégica de los vencimientos hasta el pago de la deuda junto al agente financiero.

La investigación buscó, aún, identificar cuáles serían las motivaciones para la utilización del préstamo consignado en la planilla de sueldo por un número tan expresivo de servidores en el CODAU, lo que también sirvió de motivación para el desarrollo de los talleres de Educación Financiera.

Al término del último taller, los 40 (cuarenta) servidores del CODAU que participaron del proyecto fueron invitados a responder una pequeña encuesta (en el anonimato) con 4 (cuatro) cuestiones de múltiple elección:

1 – ¿El conocimiento transmitido en los talleres le proporcionó un conocimiento mejor acerca del préstamo consignado en planilla de sueldo? () Sí () No.

2 – ¿Usted comprendió mejor los beneficios y riesgos del crédito a corto, medio y largo plazo? () Sí () No.

3 – ¿Las técnicas de planificación financiera suministradas en los talleres van a ayudarlo a organizar mejor su presupuesto? () Sí () No.

4 – ¿Hoy usted pensaría mejor antes de contraer un préstamo? () Sí () No.

4. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Comenzaremos con el análisis de los resultados.

Conforme es posible extraer del Gráfico 1, a continuación, 99 (noventa y nueve) servidores poseen préstamos que ultrapasan 30% (treinta por ciento) de su renta bruta.

Luego, en un contexto donde se verifica la existencia de 417 trabajadores con préstamo consignado en planilla de sueldo, la adopción de una interpretación jurídica que favorece el contraer crédito que comprometa a más del 30% (treinta por ciento) de la renta mensual del servidor permitió que 23,74%, o sea, casi $\frac{1}{4}$ (un cuarto) de aquellos individuos que optaron por esa operación de crédito, entraran en un proceso de endeudamiento riesgoso.

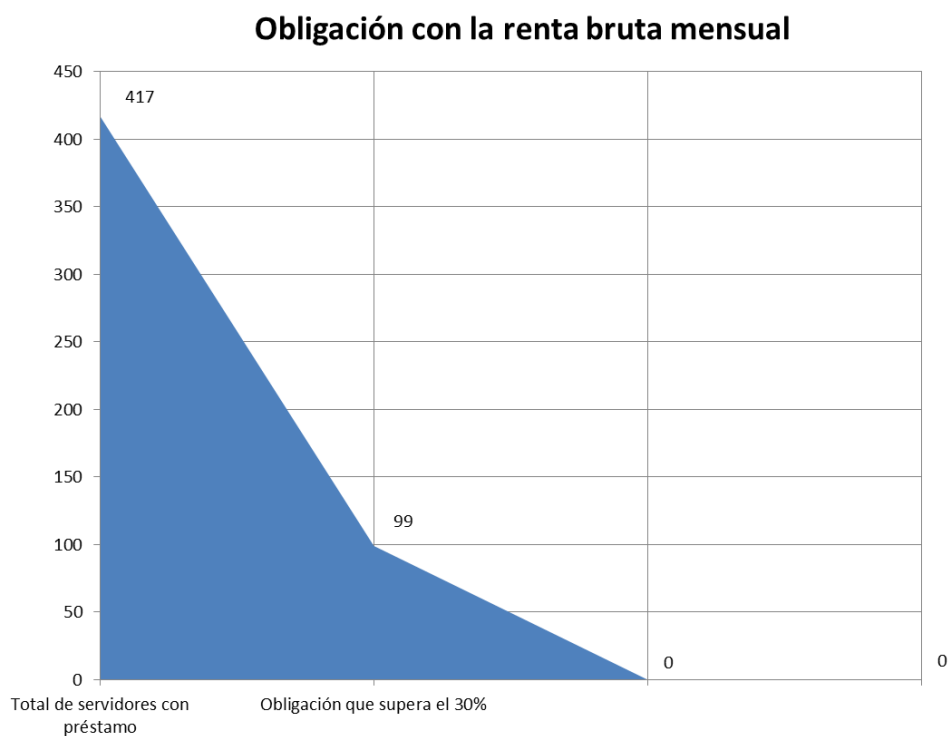


Gráfico 1 - Obligación con la renta bruta mensual
Fuente: Producido por la autora en base a datos obtenidos

Obligación con la Renta (Bruta)

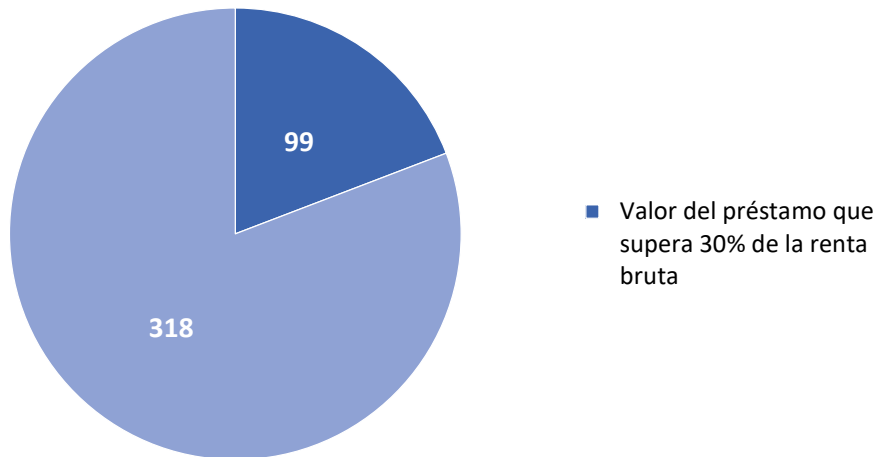


Gráfico 2 - Obligación con la Renta (Bruta)

Fuente: Producido por la autora en base a datos obtenidos

Si analizáramos los datos con otro criterio (Gráfico 3), el número de servidores que poseen préstamos consignados en planilla de sueldo cuyo importe sobrepasa el 30% (treinta por ciento) de la renta neta la situación queda aún más grave, pues son identificados 174 individuos en esta condición.

Obligación con los Ingresos (Neto)

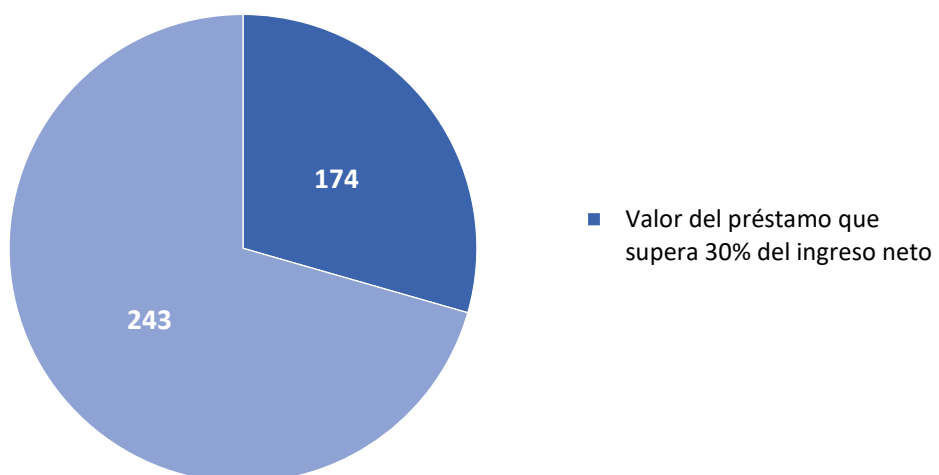


Gráfico 3 - Obligación con los Ingresos (Neto)

Fuente: Producido por la autora en base a datos obtenidos

De esta forma, el número de servidores con préstamo consignado en el sueldo de CODAU (417) aquellos cuyo compromiso económico sobrepasa el límite del 30% (treinta por ciento) de su remuneración mensual neta equivale al 42,72%. ¿Pero qué puede llevar a tantas personas a optar por el préstamo? Ese es el objeto de discusión a continuación.

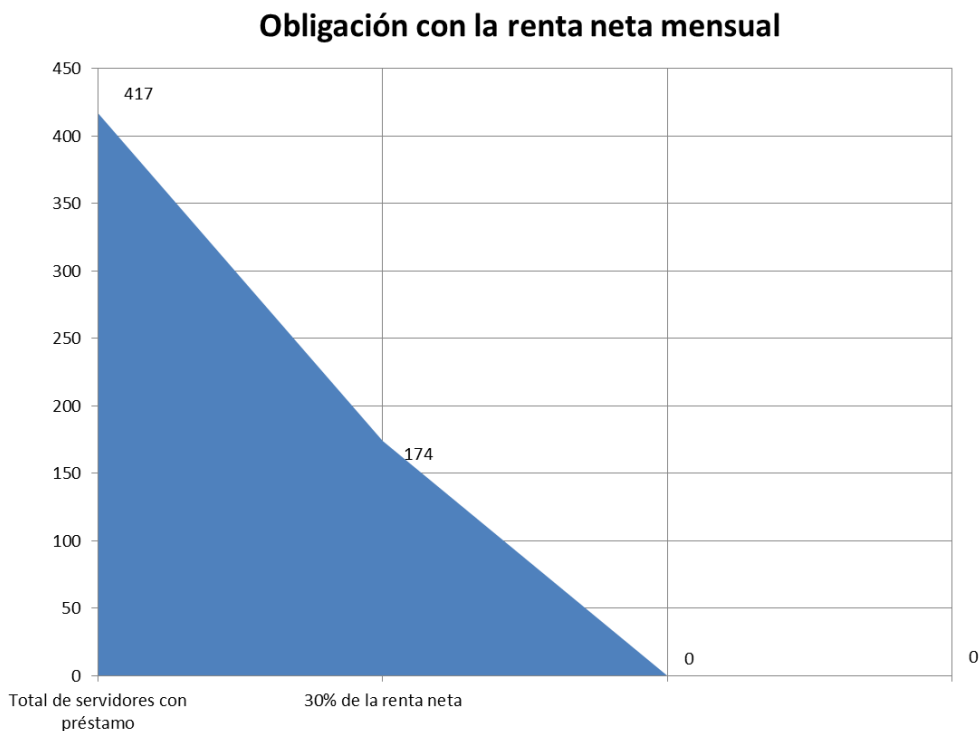


Gráfico 4 - Obligación de la renta neta mensual
Fuente: Producido por la autora en base a datos obtenidos

Motivaciones para la adhesión a los préstamos consignados

De un universo de 660 (seiscientos y sesenta) funcionarios que integraban los cuadros del Centro Operacional de Desarrollo y Saneamiento de Uberaba (CODAU) en noviembre de 2015, período en que ocurrió la recolección de los datos, nada menos que 417 poseían descuentos en su

planilla de sueldos relativos a los préstamos consignados. Esa situación puede ser mejor visualizada en el Gráfico 5:

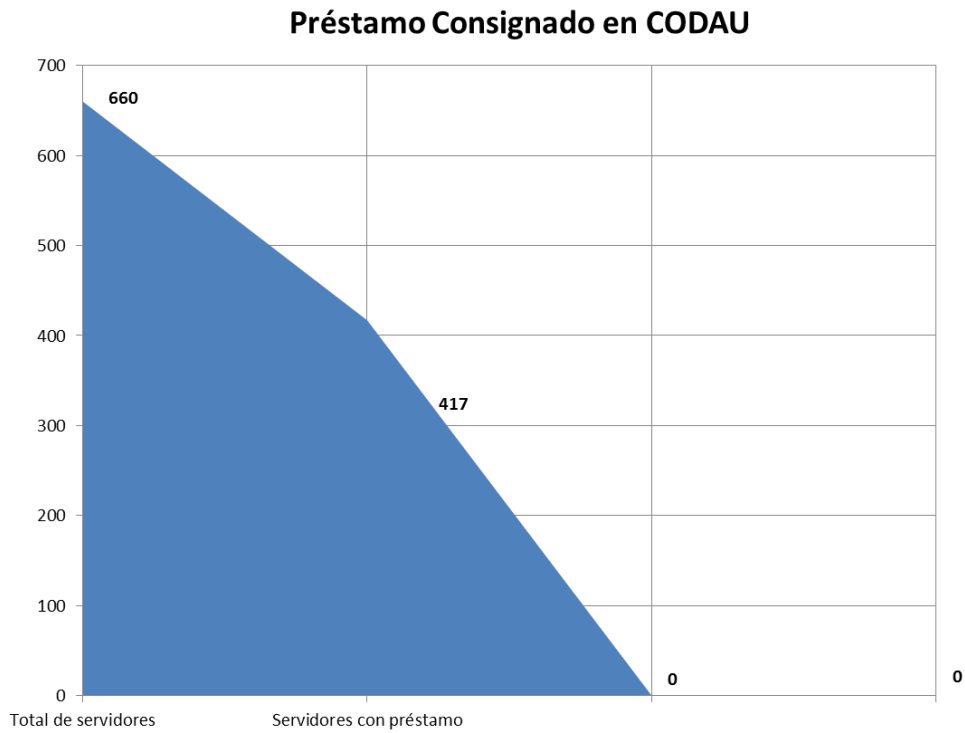


Gráfico 5 - Préstamo Consignado en CODAU
Fuente: Producido por la autora en base a datos obtenidos

Préstamo Consignado en CODAU

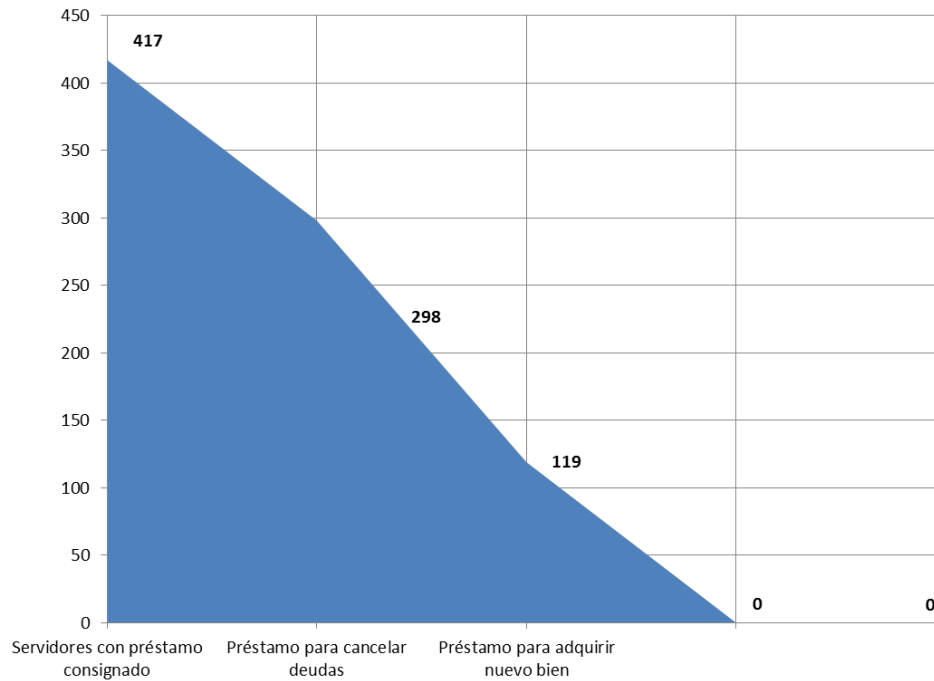


Gráfico 6 - Motivaciones para adquisición de Préstamo Consignado en CODAU

Fuente: Producido por la autora en base a datos obtenidos

Estos números expresivos, finalmente apuntan a una realidad en la cual más del 63% (sesenta y tres por ciento) de los servidores adhieren al préstamo consignado en la autarquía. El primer villano que emerge de un análisis rápido de los datos disponibles en la autarquía municipal es el consumo, pues todos los trabajadores informaron al Departamento de Recursos Humanos de la institución que el préstamo era para saldar deudas (298) o para adquirir un nuevo bien (119). Es lo que se extrae del Gráfico 6:

Total de trabajadores con préstamo consignado en planilla de sueldo

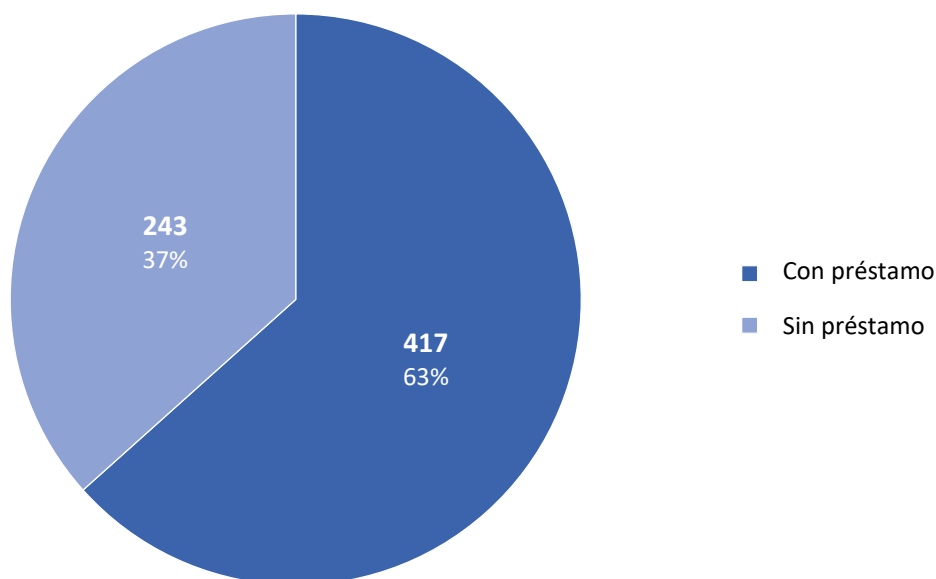


Gráfico 7 - Total de trabajadores con préstamo consignado en planilla de sueldo

Fuente: Producido por la autora

El gráfico 7 representa la cantidad de servidores de la fuerza de trabajo que está comprometida con los préstamos consignados. Se observa que dos tercios del total de trabajadores de la autarquía Codau poseen préstamos consignados.

Una investigación divulgada en 2014 por el Banco Central apud Mariana Blanco (2014, p.1), apunta a que las motivaciones de los consumidores para el endeudamiento incluyen hechos inesperados, falta de planificación y préstamo para otra persona. Por lo menos esos fueron los motivos más citados por los encuestados para inicio de un proceso de endeudamiento excesivo.

Según Branco (2014, p.1), de la Agencia Brasil, aún según la investigación promovida por el Banco Central

Entre los hechos inesperados que llevan al endeudamiento, los participantes citaron pérdida de empleo, enfermedad propia o de alguien de la familia, muerte del responsable por el ingreso de la casa, embarazo no programado y separación conyugal. Con relación a la falta de planificación, los consumidores mencionaron la realización de compras o apertura de créditos por impulso. Ellos

dijeron creer que las líneas de crédito son benéficas si son utilizadas de forma consciente.

En CODAU no ocurrió una profundización en cuanto a la especificación de los problemas que llevaron al servidor a contraer un préstamo para saldar deudas por entender al Departamento de Recursos Humanos de la autarquía que esta sería una cuestión invasiva. Sin embargo, en el transcurso de la estabilidad que posee, el trabajador de la autarquía no sufre con el desempleo, por ejemplo.

Además de eso, la estabilidad representa un problema en el que se refiere al préstamo consignado en la planilla de sueldo, pues las instituciones financieras, con la certeza que irán a recibir la deuda, hacen una verdadera ofensiva para convencer al individuo a adherir al crédito. No es que eso redima la responsabilidad del que contrae el préstamo sin planear, pero que agrava el cuadro eso sí es una certeza.

Sobre la investigación promovida por el Banco Central, Branco (2014, p.1) destaca que:

Según la nota del Banco Central, muchos entrevistados reconocieron ser los principales responsables por la situación de endeudamiento, pero consideran que las instituciones financieras también tienen su cuota de culpa. Algunos entrevistados mencionaron que la oferta de crédito esconde "trampas". Entre ellas, exceso de líneas con oferta ostensiva, falta de informaciones claras y de alerta sobre los riesgos, concesión o aumento del límite de crédito por encima de las condiciones y el recurso del pago mínimo.

El proceso de seducción promovido junto al servidor de CODAU para convencerlo a adherir al crédito consignado termina inmediatamente después de realizada la firma del contrato. Cuando el trabajador intenta librarse de la deuda de forma anticipada o renegociarla, se enfrenta a una extrema resistencia por parte de las instituciones financieras, como por ejemplo, la que se verificó en la investigación promovida por el Banco Central.

[...]Diversos consumidores alegaron que intentaron negociar con los acreedores. Sin embargo, en la mayoría de las veces, ellos sólo ofertaban condiciones de renegociación consideradas viables cuando el débito se aproximaba del plazo de prescripción, que es de cinco años. El Banco Central destacó que aguardar la prescripción no parece ser una estrategia premeditada de pago de las deudas, ya que los consumidores consideraron largo el plazo para que los débitos expiren, con consecuencias materiales y emocionales negativas. Ellos también apuntaron soluciones para prevenir el endeudamiento excesivo. Son ellas, controlar el presupuesto por medio de planilla de sueldo de cálculo, mantener a lo sumo una tarjeta de crédito, ahorrar y tener reserva financiera, no parcelar las compras en muchas veces y aceptar propuestas de renegociación sólo si el acreedor escapa de reducir intereses. (Branco, 2014, p.1)

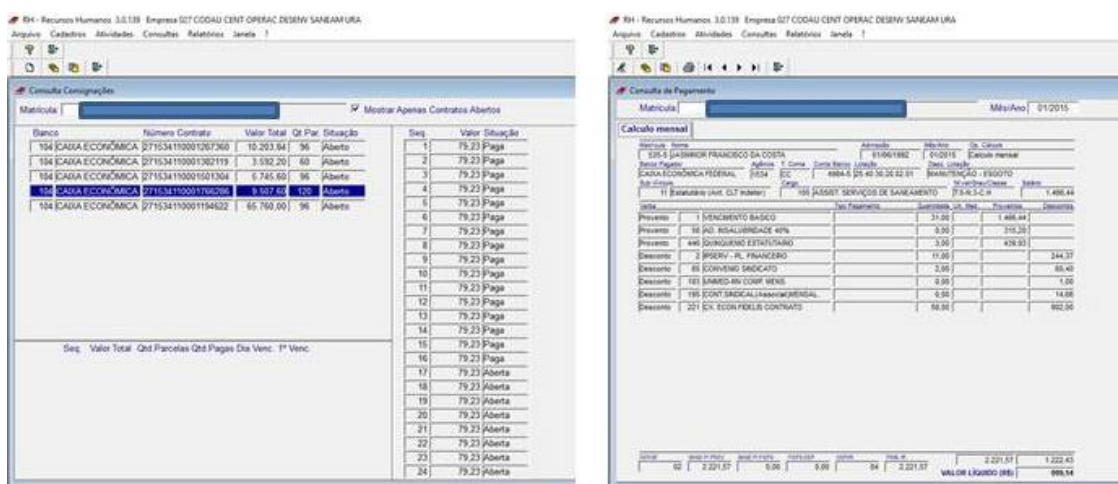


Imagen 8- Extracto de la planilla de sueldo de la empleada “x”
Fuente: Codau, 2016 – Adaptado por la autora

Los empleados de carrera designados como “A”, “B”, “C”, “D” y “E” poseen la significativa marca de 5 (cinco) préstamos consignados descontados mensualmente de sus vencimientos. Nada menos que 15 (quince) servidores autárquicos poseen cerca de 4 (cuatro) préstamos descontados en sus vencimientos mensuales en CODAU. Eso quiere decir que alrededor del 2,87% de los trabajadores de la autarquía municipal poseen entre cuatro y cinco préstamos descontados todos los meses de su remuneración. En el gráfico 5, los datos parecen no ser dignos de atención, ya que representan un grupo muy

pequeño de empleados con comportamiento financiero inadecuado a sus vencimientos mensuales.

No parece suficiente un alto porcentaje de obligación del ingreso y la existencia de muchos préstamos en nombre de un mismo servidor, los números levantados en CODAU por la investigadora en 2016, pero que remiten a la realidad verificada en 2015, demuestran que una pequeña cuota de servidores opta por préstamos que no sobrepasan la marca de 24 (veinticuatro meses).

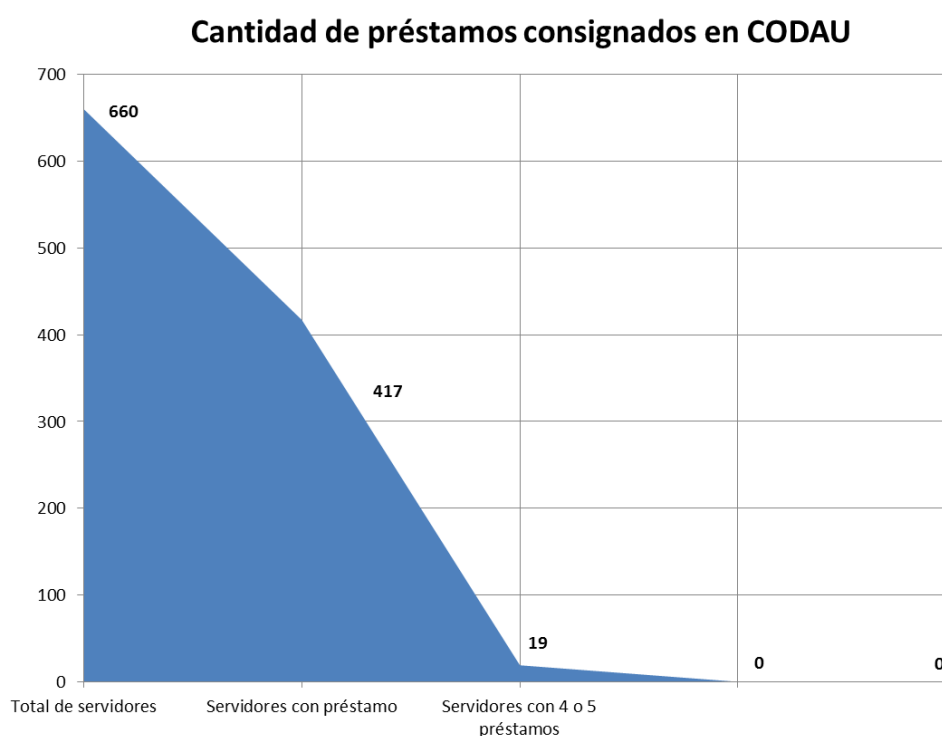


Gráfico 8 - Cantidad de Préstamo Consignado en CODAU

Fuente: Producido por la autora basado en datos obtenidos

Son en total 644 (seiscientos y cuarenta y cuatro) préstamos en un universo de 417 empleados que optaron en contraer la operación de crédito con descuentos mensuales en la planilla de sueldo

De los préstamos consignados en planilla de sueldo, solo 17 (diecisiete), o sea 2,63% de las operaciones, compromete el ingreso del empleado por 12

(doce) meses. Otros 33 (5,12%) préstamos tendrán cuotas descontadas en los sueldos de los empleados para quitar el crédito contraído por un periodo que varía entre 12 y 24 meses. Esto es lo que se extrae del Gráfico 9:

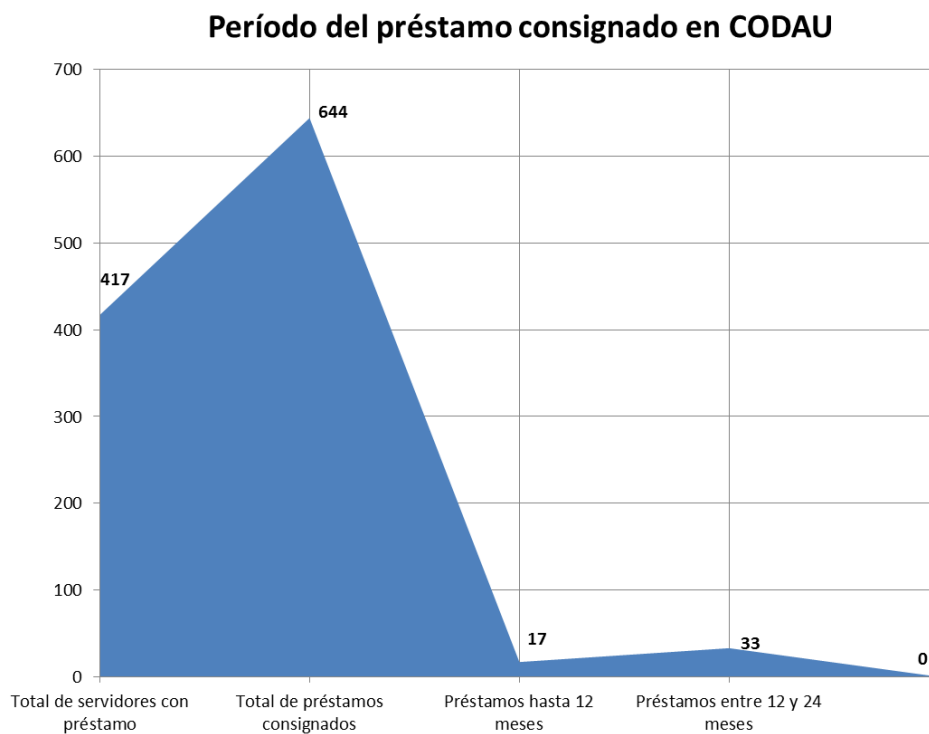


Gráfico 9 - Período del Préstamo Consignado en CODAU

Fuente: Producido por la autorabastado en datos obtenidos

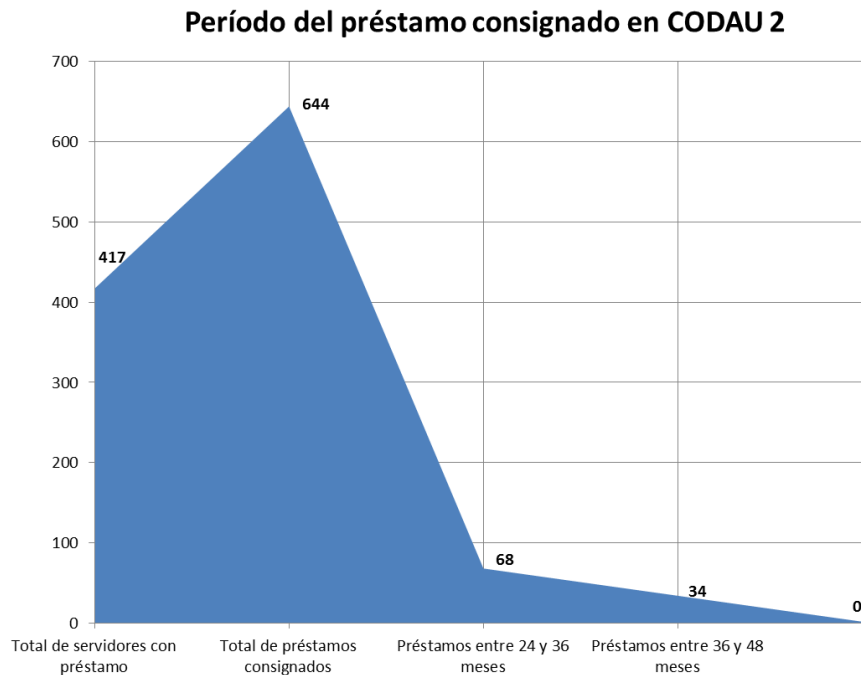


Gráfico 10 - Período del Préstamo Consignado en CODAU 2
Fuente: Producido por la autorabasedo en datos obtenidos

Siendo así, menos del 8% (ocho por ciento) de las operaciones con préstamo consignado en el CODAU poseen plazo de pago inferior a dos años. Y los números son alarmantes: según se observa en el gráfico 10 y 11 a continuación, el número de préstamos con obligación salarial entre 24 y 36 meses alcanza cerca de 10,55% (68) del total. Divido en cuotas con débitos programados para un periodo entre 36 y 48 meses representa 5,27% (34) de los préstamos consignados en planilla de sueldo.

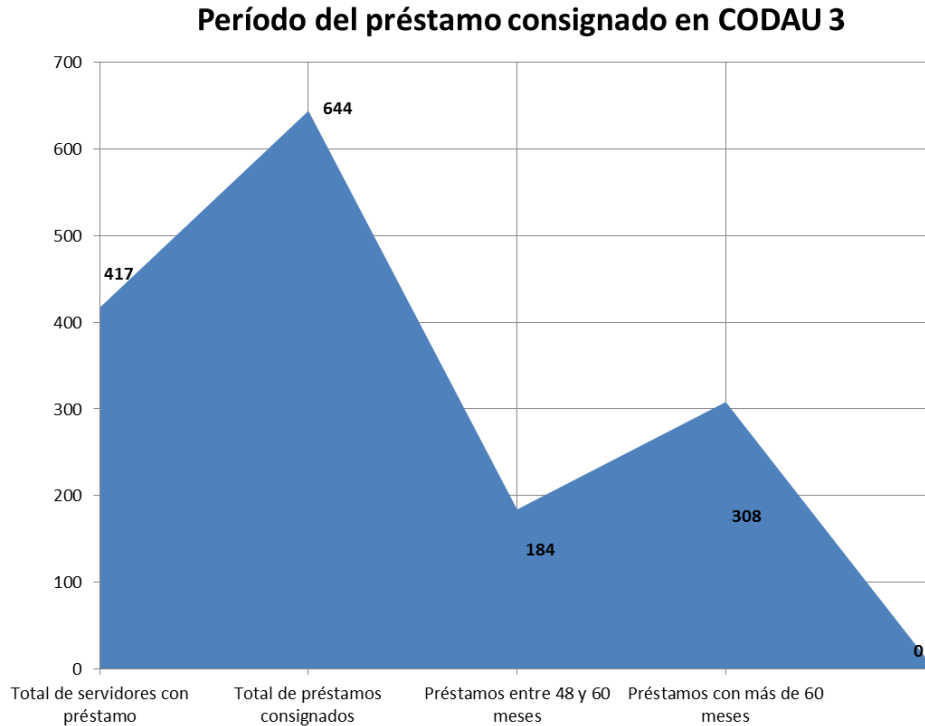


Gráfico 11 - Período del Préstamo Consignado en CODAU 3

Fuente: Producido por la autorabastado en datos obtenidos

La mayor concentración de préstamos consignados en planilla de sueldo en CODAU es realizada a largo plazo. Son 184 préstamos con programación entre 48 y 60 meses. El número de préstamos superiores a 60 meses es de 308. Eso significa que 28,57% de los préstamos comprometen la renta del servidor por un periodo que varía entre cuatro y cinco años, conforme se verifica en el Gráfico12.

Tiempo de duración de los préstamos

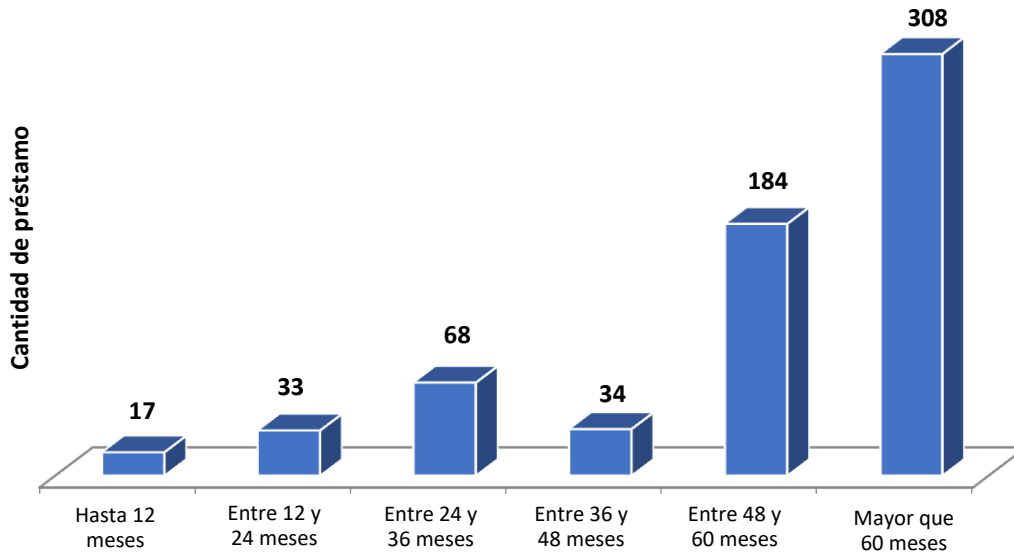


Gráfico 12 - Tiempo de duración de los préstamos
 Fuente: Producido por la autora basado en datos obtenidos

Cantidad de préstamos por servidor x Obligación con la renta bruta

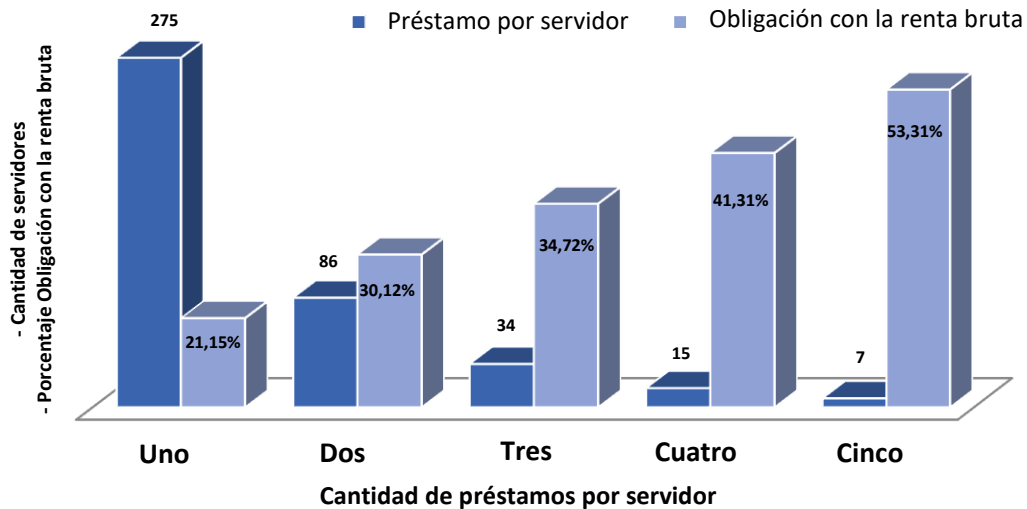


Gráfico 13 - Cantidad de préstamos por servidor x Obligación con la renta bruta

Fuente: Producido por la autora basado en datos obtenidos

Otros 47,82% de los débitos ocurrirá por un periodo superior a cinco años. El gráfico 12, consignado a continuación, ayuda a tener una noción de la dimensión que representa este universo, pues, nada menos que el 76,39% de los préstamos consignados en las planillas de sueldos existentes en CODAU son de largo plazo.

Se observa en el Gráfico 13 que 142 servidores poseen más de un préstamo, totalizando el 34,05% del total de la fuerza de trabajo que tiene el descuento consignado en planilla de sueldo.

Educación financiera como estrategia para evitar el endeudamiento exagerado del empleado de CODAU

Después del levantamiento de datos que integran esta disertación, fue presentado a la dirección de CODAU un programa de talleres a ser desarrollados junto a los empleados de la autarquía con la finalidad de estimular su planificación financiera.

En este sentido, vale registrar el aporte de Savoia, Saito y Santana (2007) respecto que en la sociedad contemporánea, los individuos necesitan dominar un conjunto amplio de propiedades formales que proporcione una comprensión lógica de las fuerzas que influyen el ambiente y sus relaciones con los demás. El dominio de parte de esas propiedades es adquirido por medio de la educación financiera, entendida como un proceso de transmisión de conocimiento que permite el desarrollo de habilidades para que los individuos puedan tomar decisiones fundamentadas y seguras, mejorando la gestión de sus finanzas personales. Cuando perfeccionan tales capacidades, los individuos se integran adecuadamente a la sociedad y son más activos en el ámbito financiero, ampliando su bienestar.

Luego, la intención con los talleres propuestos en CODAU era proporcionar a los servidores el conocimiento necesario para alcanzar su desarrollo económico sostenible, o sea, no se trataba sólo de enseñar a economizar, consumir menos o ahorrar. El objetivo fue proporcionar al trabajador condiciones de realizar sus sueños sin comprometer su seguridad material.

La Educación Financiera es un instrumento que tiene su relevancia conocida, pues se trata de un importante recurso para ayudar a empresarios y personas comunes a tomar decisiones adecuadas sobre finanzas, evitando que decisiones equivocadas afecten su vida financiera, profesional y social. (Santana, 2014).



Imagen 9 - Dictando el primer entrenamiento de educación financiera
Fuente:Codau, 2016

El Proyecto Educar para la Felicidad partió de la premisa que son pocas las oportunidades de discusión acerca de la necesidad de planear financieramente la vida. Los medios de comunicación, que ejercen el papel de instrumento de formación del comportamiento contemporáneo, concentran sus esfuerzos en sentido opuesto, incentivando el consumo irreflexivo. Menciona

Ramos (2012) que la sociedad actual ha asociado el crecimiento económico al bienestar social. Un posicionamiento que se intensifica en los países en desarrollo y en las comunidades en que la pobreza y la miseria son más marcadas. Esa visión se basa en la idea de que ampliar los patrones de consumo es el único medio para alcanzar la felicidad.

En el proceso de globalización, las estrategias discursivas tienden a facilitar la difusión de ideologías consumistas. Es el proceso que objetiva alejar las diferencias y poner un padrón en el modo en que los individuos actúen, piensen y perciban el mundo y la sociedad. Es una dinámica que puede reducir la capacidad crítica del individuo y hacerlo más frágil ante a los llamamientos del consumo.

Aunque exista un límite legal para las operaciones de crédito consignado en planilla de sueldo que no puede sobrepasar el 30% (treinta por ciento) de la remuneración obrera, sin embargo, es posible observar que flexibilizan ciertos aspectos de la aplicación normativa sumados a la seducción promovida por las instituciones financieras y a los procesos que educan para una realidad en la cual comprar es sinónimo de ser feliz. Es por ello que los talleres promovidos en CODAU nacieron con el objetivo de despertar la conciencia sobre los riesgos de ese comportamiento y demostrar que la felicidad puede venir no sólo de la seguridad material sino de muchos otros factores de motivación.

La felicidad no depende exclusivamente de la realización de todos los sueños materiales. Resulta importante la cuestión de la aceptación de la realidad y el tener conciencia de que existen distintas posibilidades en el modo de vivir la vida, siendo importante aprender de los errores. (Silva, 2006).



Imagen10 - Ejemplo de una oficina

Fuente: Codau, 2016

Conocedor de su papel de responsabilidad social y de la función social del trabajo, CODAU como institución empleadora, defendió el proyecto de talleres desarrollado para la investigadora e introdujo en el segundo semestre de 2016, el proyecto intitulado “Educar para la Felicidad”.

Aplicado inicialmente sólo a los empleados con préstamo consignado en la planilla de sueldo que se ofrecieron como voluntarios para participar, la primera edición del proyecto ocurrió con la formación de una clase con 40 (cuarenta) voluntarios, todos empleados del cuadro efectivo deCODAU.



Imagen11 - Momento de integración con los servidores
Fuente: Producido por la autora en su experiencia de campo

En el primer taller, desarrollado dentro del horario de trabajo, otra concesión de la autarquía para estimular los servidores a participar, los individuos participantes recibieron, en una charla de 60 (sesenta) minutos informaciones sobre el crédito, sus modalidades, los beneficios y los riesgos que él puede ofrecer para la vida personal y profesional.

Por lo tanto, si buscamos caracterizar ¿qué es Educación Financiera?, aportamos varias perspectivas que desarrollamos a continuación.

La educación financiera tiene por objeto ayudar a los consumidores en la administración de sus ingresos, en sus decisiones de ahorro e inversión, en su consumo consciente y en la prevención de situaciones de fraude. Esta educación gana importancia con el aumento progresivo de la complejidad de los mercados financieros, y con los actuales cambios demográficos, económicos y políticos.

Saber tratar con el dinero significa valorar el propio dinero. Muchas personas piensan que saben hacerlo. Sin embargo, no es un proceso sencillo.

La sociedad motiva a consumir, ostentar y aumentar los gastos. La Educación Financiera es una nueva modalidad de aprendizaje, dirigida a plantear la importancia de usar bien el dinero, construir riqueza y disminuir gastos que no son esenciales. Para invertir es necesario que se utilice algún dinero, eso es obvio, y para que eso suceda el individuo primero necesita ser educado financieramente, saber dónde y cuándo usar su dinero, guardar y hacer cuentas.

No se debe tener miedo de hablar de dinero, eso es muy sano y ayuda demasiado en la experiencia cuyo objetivo es la Libertad Financiera. Buscar descuentos, negociar tasas, definir lo que es o lo que no es prioridad en sus gastos, eso es madurez financiera que pocos practican.

En resumen, la educación financiera es el arte de dominar la utilización del dinero, haciéndose más consciente de cada acción en relación a ese asunto. Es importante pensar en las siguientes preguntas:

- ¿Controlo mi dinero o él me controla?
- ¿Suele sobrar dinero de mi sueldo o sólo pago cuentas?
- ¿Siempre cierro el mes en rojo?
- ¿Hago compras innecesarias?

Una respuesta afirmativa a una de esas preguntas significa que el entrevistado no fue bien educado financieramente. Y lamentablemente eso es común en Brasil. En este país, el tema dinero es casi un tabú.

El proceso desarrollado en este primer taller fue concluido con un debate de ideas que llevó los participantes a una conclusión colectiva consciente de que el uso responsable del crédito es sinónimo de más tranquilidad, equilibrio, dignidad y consecuentemente de una mejor calidad de vida.

A partir del segundo taller, los participantes fueron recibiendo información sobre la legislación que regula los límites del préstamo consignado en la planilla de sueldo y estimulados a reflexionar sobre los objetivos de la

norma. Los participantes tuvieron la oportunidad de exponer sus convicciones y sugerir cuál sería la temática a abordar en el próximo taller.

En el tercer taller, cuyo tema elegido por los empleados participantes fue “¿Cómo no dejarse seducir por el deseo de contraer el préstamo?” Aquí fue el momento oportuno para introducir la importancia de la planificación financiera para que el individuo alcance la sustentabilidad económica.

Regístrese que la planificación financiera es una excelente herramienta para que los empleados puedan desarrollar planes de corto y largo plazo para realizar sus sueños con éxito y sustentabilidad. La falta de un plan sólido puede causar falta de liquidez pudiendo así colocar en riesgo las finanzas y el bien estar del individuo.

De inicio fue demostrado para los participantes de los talleres en CODAU que la planificación financiera personal exige un conjunto homogéneo de conocimientos que va a proporcionar el mejoramiento del desempeño financiero.

En la secuencia el taller coordinado por la investigadora autora de esta disertación presentó a los servidores voluntarios un conjunto de acciones, controles y procedimientos que pueden ser fácilmente adoptados: Montar presupuesto previo antes de realizar las inversiones con base en la renta personal, promover el acompañamiento de la evolución de las cuentas, aprender a identificar si sobran o faltan recursos y tomar medidas para nivelar el presupuesto, cuando sea necesario. Por fin, fueron introducidas nociones de cómo hacer inversiones con seguridad en el caso de que existan recursos excedentes.

Mantener las emociones bajo control fue otra cuestión trabajada en el taller, pues es importante que el principal desafío para administrar bien las finanzas personales es controlar las emociones. Como el valor de las inversiones financieras varía conforme las condiciones de mercado, particularmente en el caso de las aplicaciones en renta variable, debe mantener el control para evitar deshacerse de posiciones cuando el mercado

está en baja y comprar cuando el mercado esté en alta. (KurtzapudD'agosto, 2011).

Por fin, en el debate estimulado, los participantes llegaron a la conclusión de que el conocimiento perfecto de su renta y de sus recursos, les va a permitir la mejor gestión del dinero. Con este entrenamiento es posible buscar recursos, aplazar compromisos, mantener el equilibrio financiero, se hacen premisas presentes en su cotidiano.

Anticipar proyectos y prevenir problemas como gastos inesperados exige revisar el presupuesto considerando un amplio número de variables. Planear inversiones, establecer fondos de reserva y anticiparse a los problemas, evitan sorpresas desagradables.

El empleado debe siempre realizar su planificación con la consideración de alcanzar metas a corto, medio y largo plazo en consonancia con la disponibilidad de recursos, acordando que el mercado financiero se hizo en las últimas décadas más dinámico y complejo, lo que exige mayor cautela.

En el cuarto y último taller, los servidores fueron sometidos a las técnicas prácticas de planificación y tuvieron la oportunidad de organizar su propio presupuesto, estableciendo metas de corto, medio y largo plazo.

El tabulador de los cuestionarios permitió concluir que la propuesta de los talleres de Educación Financiera fue muy positiva y la continuidad del proyecto fue indicada a la dirección de CODAU como una significativa contribución para el bien estar financiero de sus servidores.

La satisfacción de los participantes de los talleres puede ser inferida en la cuestión número 1 de la consulta realizada al final de los talleres: ¿El contenido transmitido con los talleres le proporcionó un mejor conocimiento acerca del préstamo consignado en planilla de sueldo? Nada menos que 38 (treinta y ocho) participantes dijeron que sí, los otros dos no respondieron. Los datos pertenecen al Gráfico 14:

Mejora del conocimiento sobre el crédito

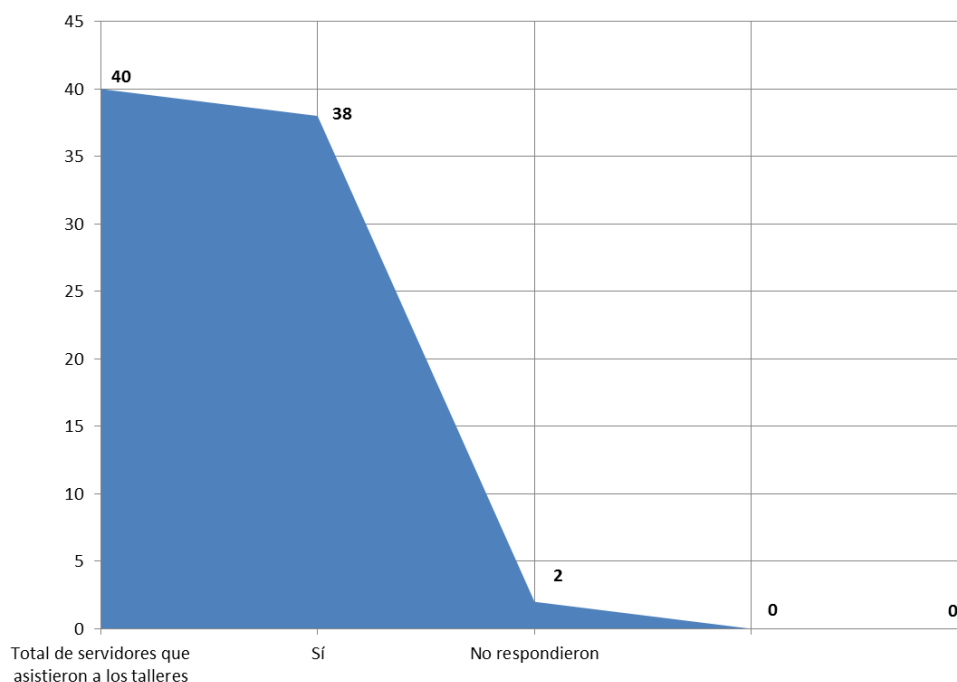


Gráfico 14 - Mejora del conocimiento sobre el crédito

Fuente: Producido por la autora basado en datos obtenidos

Luego, cerca de 95% (noventa y cinco por ciento) de los servidores de CODAU que participaron de los talleres añadieron algún conocimiento a su currículum. Una afirmación aún más positiva se analizamos que en la cuestión número 2 de la consulta final (Gráfico 15): “¿Usted comprendió mejor los beneficios y riesgos del crédito a corto, medio y largo plazo?”, nada menos que 39 (treinta y nueve) empleados dijeron que sí y sólo 1 (uno) afirmó que no.

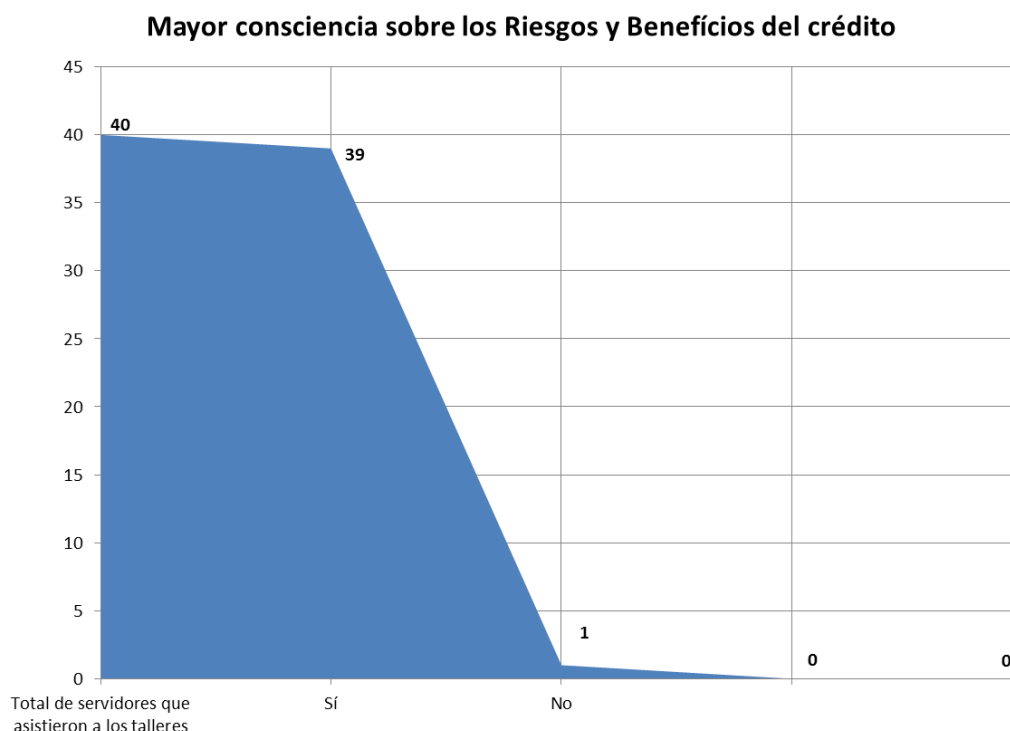


Gráfico 15 - Mayor conciencia sobre los riesgos y beneficios del crédito
Fuente: Producido por la autora basado en datos obtenidos

En la cuestión número 3 de la encuesta fue preguntado a los empleados si las técnicas de planificación financiera suministradas en los talleres podrán ayudarlo a organizar mejor su presupuesto. Hubo un consenso general en afirmar que sí, lo que es un óptimo indicativo de que la Educación Financiera es un óptimo instrumento para evitar el endeudamiento exacerbado.

Esa posición es reforzada cuando en respuesta a la cuestión 4, dijeron en unísono que hoy pensarían mejor antes de contraer un préstamo.

De esta forma, los talleres contribuyeron también para mejorar el pensamiento reflexivo, crítico en los servidores participantes de los talleres educativos, afirmando el contar con mayores capacidades cognitivas para tomar decisiones sobre su propia economía.

En CODAU las Empresas de servicios financieros encuentran riesgos muy pequeños de no recibir lo que fue constituido en el acuerdo original y menos aún de ocurrir la prescripción de la deuda. Así, el incentivo al consumo excesivo de crédito es un problema constante que necesita ser urgentemente combatido.

Para Gonzalez (2015) el consumo y el crédito que lo financia no son malos, sino que son mecanismos de satisfacción de necesidades y deseos. Por otro lado, en el contexto de la globalización, el proceso masivo de manipulación para el estímulo al consumo y procesos que lo asocian a la única forma para alcanzar la felicidad (Ramos, 2016) pueden provocar en el individuo un sesgo ideológico que lo prive de una capacidad crítica que se hace necesaria para un afrontamiento racional de la situación.

Actualmente predomina la ideología de que el éxito personal es sinónimo de logro de la dimensión financiera. Esa tentativa del discurso presente en la globalización de poner el ser humano en un padrón, convenciéndolo que para alcanzar la felicidad es preciso poder comprar sin límite trae incontables perjuicios. Se hace indispensable no sólo al Estado, sino a todos los segmentos de la sociedad que realicen acciones concretas que permitan el desarrollo crítico-intelectual del individuo y, consecuentemente, lo prepare para el afrontamiento del continuo proceso de alienación al que viene siendo sometido.

En CODAU, ese sentimiento que remite a una noción de que solamente se alcanza la felicidad con bienes materiales sin fin, puede estar estimulando un comportamiento financiero autodestructivo en los servidores. Los números verificados en la planilla de sueldo de la empresa son extremadamente gravosos.

Un operario que aquí será identificado sólo como “Y” está con una obligación de un 83,98% de sus vencimientos con el pago de préstamos consignados en planilla de sueldo. Y no se trata de un caso único en el universo de más de 63% de servidores autárquicos con débitos relativos a ese tipo de préstamo.

En otro ejemplo se registra el caso de la servidora que a partir de ahora será designada como “X” y posee vencimientos de R\$1.773,74 (un mil, setecientos y setenta y tres reales y setenta y cuatro centavos), siendo que R\$1.436,01 (un mil, cuatrocientos y treinta y seis reales y un centavo) son descontados mensualmente en la planilla de sueldo para saldar deudas relativas a préstamo consignado.

Matrícula	Nome	Admissão	Mês/Ano	Op. Cálculo		
		07/02/1995	07/2016	Calculo mensal		
Banco Pagador	Agência	T. Conta	Conta Banco	Lotação	Desc. Lotação	
CAIXA ECONÔMICA FEDERA	1534	CP	27416-8	25.40.20.30		
Sub Vínculo	Cargo	Nível/Grau/Classe	Salário			
17	Servidor efetivo/cargo comis.	562	CHEFE DE DEPARTAMENTO		1.595,01	
Verba	Tipo Pagamento	Quantidade	Un. Med.	Proventos	Descontos	
Provento	1	VENCIMENTO BASICO		31,00		1.595,01
Provento	270	GRAT CARGO COMISSIONADO		100,00		2.677,06
Provento	446	QUINQUENIO ESTATUTARIO		3,00		478,50
Desconto	2	IPSERV - PL. FINANCEIRO		11,00		522,56
Desconto	9	IRRF		2,00		229,85
Desconto	195	CONT.SINDICAL(Associat)MENSAL.		0,00		15,95
Desconto	221	CX. ECON.FIDELIS CONTRATO		47,00		374,24
Desconto	295	BMG EMPRESTIMO CONS.		180,00		1.061,77

Imagen 12 – Recibo de sueldo de un servidor comisionado

Fuente:Codau, 2016

Deberá ser necesario el perfeccionamiento legislativo para evitar interpretaciones que flexibilicen el límite del préstamo consignado en la planilla de sueldo

En consonancia con la legislación vigente, el trabajador puede contraer un préstamo consignado que comprometa hasta un 30% (treinta por ciento) del que gana por mes. El problema es que existen interpretaciones de que ese porcentual incide sobre el ingreso bruto, otras que incide sobre ingreso neto, otras que incide sobre la remuneración de cargos comisionados, otras que

incide solamente sobre la remuneración de cargos efectivos, y, peor, que existen categorías profesionales que no están restringidas al límite.

Como advierte Santos (2004) no hay, ni siquiera en las ciencias exactas, una verdad absoluta. La posición del hombre en el mundo es la de un mero observador en búsqueda de soluciones a las dificultades que crea su propia existencia en el día a día. La verdad está en la reflexión práctica, en las soluciones de los problemas que satisfagan, aunque en control difuso, la colectividad. Los subordinados, blanco de las normas, deben tener conocimiento de las mismas y las soluciones deben ser simples. El Derecho no debe venir para dificultar o para crear interminables nomenclaturas para el mismo fenómeno e incontables obras de palabreado diverso sobre el mismo asunto, el operador del derecho no es competidor, debería ser solucionador, debe facilitar la vida de aquellos que son el substrato de su existencia. Esa es la función del jurista.

Siendo así, esperar que la interpretación acerca de la Ley sea única e inmutable no parece algo posible debido a la propia dinámica que envuelve el Derecho. Pero, las normas deben ser facilitadoras de la vida en sociedad, algo que comprenda flexibiliza los límites impuestos por la Ley nº 10.820, de 17 de diciembre de 2003.

Menciona Rao apud Martins (2011) que es el derecho un sistema de disciplina social fundado en la naturaleza humana que estableciendo en las relaciones entre los hombres una proporción de reciprocidad entre los poderes y deberes que les atribuye, regula las condiciones existenciales de los individuos y de los grupos sociales y, en consecuencia, de la sociedad, mediante normas impuestas por el poder público.

Por lo tanto, el Derecho posee un papel fundamental en las relaciones humanas y su interpretación debe ser coherente con el interés público. Pero, las dinámicas sociales exigen un continuo perfeccionamiento legislativo de forma a asegurar que éste sea capaz de cumplir su papel de garantizar el equilibrio en las relaciones humanas.

En CODAU, predomina la interpretación de que el límite del 30% (treinta por ciento) para contraer préstamo consignado incide sobre del ingreso inferido después de los descuentos legales, como la sanidad, por ejemplo. También es permitido utilizar como referencial la remuneración pagada durante el periodo en que el servidor esté en el ejercicio de cargo en comisión, que permite exoneración sin justificación retornando el servidor al cargo de origen. Son posiciones que traen serios perjuicios para el individuo, pues actúa como un facilitador del endeudamiento exacerbado.

Sin embargo, la ausencia de precisión en el texto legislativo abre espacio para una interpretación que en muchos casos, aunque parezca beneficiar al servidor con límites más elevados de contratación de crédito, contribuyen para que una cuota mayor de su remuneración sea comprometida con el pago del préstamo.

Una vez que el combate contra el endeudamiento exacerbado de los trabajadores del CODAU y la mala utilización del préstamo consignado sea mejorada, en el caso que haya un conjunto de incontables iniciativas y la optimización de esfuerzos de todos los actores envueltos (empleado y empleador), se hace necesario el perfeccionamiento legislativo para evitar interpretaciones divergentes en cuanto al real límite de la obligación salarial.

Actualmente, la Ley Complementaria 392/2008, que instituyó el Estatuto de los Funcionarios Municipales de Uberaba, concretamente en su artículo 53 y sus incisos, dice lo siguiente acerca del vencimiento de los trabajadores:

Art. 53 – El vencimiento del funcionario solamente podrá ser fijado o alterado por ley específica, observada la iniciativa privativa en cada caso, asegurada por repaso general anual, siempre en la misma fecha y sin distinción de índices.

§ 1º - Es vedada la vinculación o equiparación de cualquiera sea la especie remuneratoria, para efecto de remuneración de personal del servicio público.

§ 2º - Los incrementos pecuniarios percibidos por funcionario no serán computados ni acumulados, para el fin de la concesión de incremento ulterior.

§ 3º - El vencimiento, de las ventajas de carácter permanente, de los ocupantes de cargos y funciones públicos es irreductible.

§ 4º - Os subsidios de los agentes políticos serán fijados por Ley de iniciativa de la Cámara Municipal, observado el artículo 29, V, de la Constitución Federal.

En lo referido al préstamo consignado en la planilla de sueldo, la Ley Complementaria 392/2008, en su artículo 54 y Párrafo Único, es muy clara y objetiva al determinar que:

Art. 54 - Salvo por imposición legal o mandato judicial, ningún descuento reducirá la remuneración pactada.

Párrafo único - Mediante autorización expresa del servidor, podrá haber consignación en su planilla de sueldo a favor de terceros, a criterio de la Administración, en la forma definida en normativa.

La autora de este trabajo sostiene que es en la normativa que el municipio de Uberaba puede promover el necesario perfeccionamiento legislativo para definir cuál es la dinámica a ser observada para el procesamiento del límite del 30% (treinta por ciento) definido en la legislación federal.

La propuesta encaminada para la autarquía municipal después del desarrollo de este trabajo recomienda que CODAU solicite a la Cámara Municipal, que promueva, por intermedio de la ley, una perspectiva más objetiva, que determine el límite del 30% lo incidente sobre la renta líquida del puesto efectivo ocupado por el empleado.

Se cree que esa limitación más objetiva sería muy útil para evitar que el empleado contraiga una deuda superior a su capacidad de pago o que comprometa su digna supervivencia.

De hecho, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en 1948, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y que es un gran referencial de la construcción normativa de los países democráticos, señala el principio de la humanidad y de la dignidad ya en su preámbulo:

Considerando que el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales constituye el fundamento de la libertad, de la justicia y de la paz en el mundo [...]Considerando que las Naciones Unidas reafirmaron, en la Carta, su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y valor de la persona humana [...].

La dignidad humana fue recibida como columna principal de la República Federativa de Brasil en 1988. La tutela consta del artículo 1º, inciso III de la Carta Magna nacional:

Art. 1º La República Federativa de Brasil, formada por la unión indisoluble de los Estados y Municipios y del Distrito Federal, se constituye en Estado Democrático de Derecho y tiene como fundamentos:

[...]

III - la dignidad de la persona humana;

Cuando alguien entra en procesos de endeudamientos exagerados y a largo plazo su dignidad le es retirada, su calidad de vida es perturbada, las privaciones materiales se hacen una constante e incluso la sanidad mental le puede ser retirada.

Perfeccionar la previsión de la Ley Complementaria 392/2008 para el préstamo consignado en planilla de sueldo con una normativa aprobada en ley y que sea más objetiva la aplicación del límite máximo del 30% (treinta por ciento) en la obligación salarial con el pago de deudas contraídas junto a los agentes financieros será una contribución efectiva para la dignidad del funcionario municipal.

Como muestra las imágenes 12 y 13, se verifica la vulnerabilidad de la legislación, pues el porcentaje del 30% puede ser alterado al 40%, con esto el valor neto del sueldo se reduce aún más. Esto ocurre en el intento de ayudar al servidor a adquirir más préstamos, comprometiendo aún más su renta. Mientras que en la imagen 12 el sueldo neto negativo es de R\$ 675,46, en la imagen 13 el neto negativo pasa a R\$ 172,66, lo que resulta más deuda para pagar y va volviéndose una "bola de nieve".

027 - CODAU CENT OPERAC DESENV SANEAM URA		Margem Consignável		Página 1 de 1	
Sistema de Recursos Humanos		Mês/Ano: 01/2016 Qtde Meses: 1 Até 30,0000%		Salário Líquido	
104 CAIXA ECONÔMICA FEDERAL Perc.Desc.Total: 70,0000% Agv.Vrb.: 000 MARGEM CONSIGNÁVEL					
104 CAIXA ECONÔMICA FEDERAL					
Servidor(a): xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx			CPF:		
Secretaria:	25 CODAU - CENTRO OP.DESENV.SANEAM.L	Lotação:	25.30.40 DEPARTAMENTO DE CONTABILI		
Cargo:	CHEFE DE DEPARTAMENTO	Admissão:	20/03/1985		
Vínculo:	17 Servidor efetivo/cargo comis.	Tér. Contrato:	Tér.Comissão:	31/12/2020	
Banco:	104 CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	Número Conta:	1534 01 190-7		
Margem Consignável: -675,46					
Visão Geral(Informativo):		(R) Remuneração Bruta:	5.027,97		
Total de Proventos:	5.405,92	(+) Base da Margem(R * 30%):	1.508,39		
Descontos Obrigatórios:	904,81	(-) Descontos Facultativos:	329,83		
Mínimo a Receber:	1.005,59	(-) Limite Convênios:	0,00		
Vale Transporte:	0,00	(-) Contratos Abertos:	1.854,02		
		(-) Fator Moderador:	0,00		
		(=)Margem Consignável:	-675,46		
Nome do Banco		Valor Parc.	Parc. Abertas		
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL		298,44	104		
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL		934,87	50		
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL		620,71	36		
Margem Para Recompra: R\$ 1.178,56		VERIFIQUE TERMINO CONTRATO/COMISSÃO/GRATIFICAÇÃO			
		Remuneração Exceto Gratificação: R\$ 3.275,59			

Imagen 13 - Demostrativo de liberación de margen para préstamo (30%)
Fuente: Codau, 2016

Servidor(a): xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx **CPF:**
 Secretaria: 25 CODAU - CENTRO OP.DESENV.SANEAM.L Lotação: 25.30.40 DEPARTAMENTO DE CONTABIL
 Cargo: CHEFE DE DEPARTAMENTO Admissão: 20/03/1985
 Vínculo: 17 Servidor efetivo/cargo comis. **Tér. Contrato:** **Tér.Comissão:** 31/12/2020
 Banco: 104 CAIXA ECONÔMICA FEDERAL Número Conta: 1534 01 190-7

Margem Consignável: -172,66

Visão Geral(Informativo):	(R) Remuneração Bruta:	5.027,97
Total de Proventos: 5.405,92	(+) Base da Margem(R * 30%):	2.011,19
Descontos Obrigatórios: 904,81	(-) Descontos Facultativos:	329,83
Mínimo a Receber: 1.005,59	(-) Limite Convênios:	0,00
Vale Transporte: 0,00	(-) Contratos Abertos:	1.854,02
	(-) Fator Moderador:	0,00
	(=)Margem Consignável:	-172,66

Nome do Banco	Valor Parc.	Parc. Abertas
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	298,44	104
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	934,87	50
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL	620,71	36
Margem Para Recompra: R\$ 1.681,36		VERIFIQUE TÉRMINO CONTRATO/COMISSÃO/GRATIFICAÇÃO
		Remuneração Exceto Gratificação: R\$ 3.275,59

Imagem 14 - Demonstrativo de liberação de margem para empréstimo (40%)
 Fuente: Codau, 2016

Demonstrativo de la obligación general de la renta del servidor

Cualquier descuento debe ser discriminado en el recibo de sueldo del servidor, indicando el valor exacto deducido y a qué título. Al recibir el recibo de sueldo, el funcionario percibirá claramente que hay un espacio para el salario nominal (el valor en contrato y el valor recibido), que equivale al valor bruto del pago.

Otro espacio está dedicado a los descuentos, como puede ser observado en la Imagen 08.

Obligación con la renta del servidor

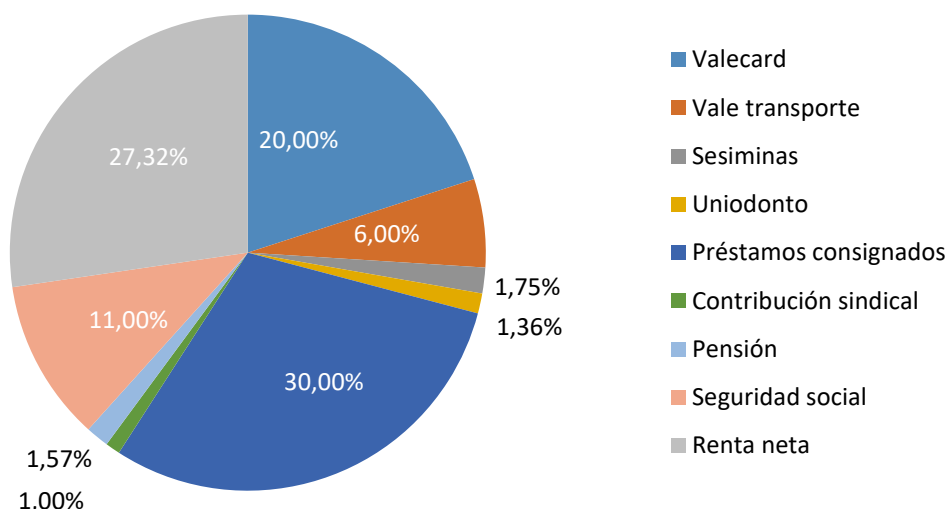


Gráfico 16 – Obligación con la renta media del servidor de Codau

Fuente: Producido por la autora

Sin embargo, hay un detalle: existe un límite para los descuentos, aunque la empresa tenga la autorización del empleado. De acuerdo con la ley, las llamadas consignaciones voluntarias, es decir, los beneficios "extras" ofrecidos a los empleados, sólo pueden ser descontados mensualmente en el salario si no superan el 35% de la remuneración disponible (el valor ya con los descuentos obligatorios, como IPSEV - Instituto de Previsión de los Servidores Públicos Municipales e IR - Impuesto sobre la renta). Lo que en verdad quiero demostrar es que estos valores descontados van más allá de lo que prevé la legislación, y ocurre con frecuencia en la planilla de sueldo del servidor, conforme prueba el gráfico nº 16 y tabla 1. Se observa en la Tabla 01 que el valor del rendimiento neto del servidor, o sea, aquel en que él recibe efectivamente en moneda, representa cerca del 27,32% de su remuneración, demostrando que la renta media de los servidores de Codau está comprometida en 72,68% del total.

Descripción	Valor en Reales (R\$) / Percentual	
Sueldo medio	1.935,43	100,00
Valecard	387,09	20,00
Vale transporte	116,13	6,00

Sesiminas	33,87	1,75
Uniodonto	26,32	1,36
Préstamos consignados	580,63	30,00
Contribución sindical	19,35	1,00
Pensión	30,39	1,57
Seguridad social	212,90	11,00
Renta neta	528,76	27,32

Tabla 1: Posibilidades de comprometer la remuneración

Fuente: Producido por la autora a partir de datos obtenidos en la pesquisa

Orientaciones para la Educación Financiera:

La Educación Financiera debe ser puesta en práctica pues sus beneficios en el día a día pueden influir en los hábitos de conducta, disminuyendo gastos innecesarios. Dar un paso inicial y salir de esa mentalidad de gastos, ostentación y deudas, puede ser un esfuerzo difícil. Sin embargo, hay caminos que auxilian en el proceso, como las sugerencias a continuación. Hacer una lista de los gastos fijos. Hacer una lista de las ganancias (sueldo, ventas, honorarios, comisión etc.) Verificar si el saldo final es positivo o negativo. En la lista de gastos evaluar lo que puede reducir. Cerrar las cuentas bancarias con tarifas y cambiar para cuentas sin tarifas. Cambiar las tarjetas de crédito con tasas anuales para tarjetas sin cargos o tasas. Aprovechar las economías extras para acertar las cuentas o invertir. Cuando empiece a invertir, celebrar con las personas queridas, eso es muy importante. Crear objetivos y metas, sin esto puede ocurrir desánimo.

Estos nueve pasos –definidos en el proceso de investigación llevado a cabo– son algunos de los muchos que pueden y deben ser mejorados y aplicados.

5. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

El préstamo consignado es una herramienta a disposición del individuo que le permite combatir problemas inesperados o anticipar sueños a ser realizados, entre muchas otras posibilidades. Sin embargo, su utilización exige

responsabilidad y planificación, bajo pena del usuario de acabar entrando en una situación de la cual no consigue librarse y le impone sufrimiento.

La Ley nº 10.820, de 17 de diciembre de 2003, trajo una significativa contribución para el combate del endeudamiento exagerado del trabajador en función de operaciones de crédito e impuso límite de obligación máxima del 30% (treinta por ciento) de la renta del obrero con el pago de préstamo consignado.

Pero, la ley por sí sólo no fue capaz de resolver el problema, pues interpretaciones diversas dan cuenta de que el límite del 30% (treinta por ciento) puede ser flexibilizado, lo que genera un cuadro extremadamente gravoso.

En el Centro Operacional de Desarrollo y Saneamiento de Uberaba (CODAU) esa situación puede ser verificada en la práctica. Al analizar los documentos y los números relativos a las operaciones de crédito consignado en la autarquía municipal se comprobó que más del 63% (sesenta y tres por ciento) de los servidores poseen descuentos en planilla de sueldo relativos a préstamos consignados.

De los 660 (seiscientos y treinta) funcionarios que integraban los cuadros de CODAU en noviembre de 2015, periodo relativo a la recolección de los datos, nada menos que 417 poseían descuentos en planilla de sueldo relativos a préstamos consignados.

Debido a la flexibilización en la interpretación relativa al límite legal del 30% (treinta por ciento) para la obligación de la renta del trabajador, en CODAU fue posible verificar la existencia de operarios con 83,98% de sus vencimientos utilizados para el pago de préstamos consignados en planilla de sueldo.

La situación verificada en CODAU puede estar siendo estimulada por el proceso de globalización, en el cual se verifica una dinámica continua de reconstrucción de la ideología dominante en la sociedad. El objetivo del

mercado es difundir una perspectiva en la cual la felicidad es un bien que se alcanza solamente por el consumo. Lo que exige gastar, y sin límites.

En ese contexto, en que la capacidad crítica de los individuos se encuentra reducida, el conocimiento y la reflexión, es una fuente de virtud y protección contra la posibilidad del error. Son muchos aquellos que hacen uso del préstamo consignado para suplir “necesidades”, sucumbiendo a los llamamientos del consumo.

En CODAU la estabilidad representa un problema extra que se refiere al préstamo consignado en planilla de sueldo, pues las instituciones financieras, con la certeza de que irán a recibir la deuda, desarrollan ofensivas continuas para convencer al servidor a adherir al crédito.

Pero el consumo desenfrenado no es el único motivo para la contratación exagerada de préstamos. Estudios apuntan que hechos inesperados, falta de planificación y préstamo para otra persona, están entre las justificaciones más comunes.

La investigación desarrollada para la ejecución de los talleres que fueron introducidas en CODAU con el Proyecto Redescubrir la Felicidad permitió una acción directa de concientización de los servidores sobre la importancia de la planificación financiera y como el préstamo consignado adquirido de forma irresponsable puede atraer problemas.

Finalmente, la falta de planificación es un agravante sustancial en el contexto de incentivo al consumo promovido por los medios de comunicación. En la investigación promovida por el Banco Central los consumidores mencionaron la realización de compras o apertura de crédito por impulso.

Muchos son los que creen que las líneas de crédito son benéficas, si son utilizadas de forma consciente. Sin embargo, dejan de lado el hecho de que el presupuesto personal es fundamental en la toma de decisión relativa al momento y al valor del consumo.

Después del levantamiento de datos promovido por la investigadora de esta disertación, fue presentado a la dirección de CODAU el programa de talleres que fueron desarrolladas junto a 40 (cuarenta) servidores (voluntarios) de la autarquía con la finalidad de estimular su planificación financiera.

El contenido de los talleres desarrollados por la investigadora en CODAU proporcionó a los servidores el conocimiento necesario para alcanzar su desarrollo económico sostenible. Así, no fueron concebidas sólo para enseñar a economizar, consumir menos o ahorrar. Fue además, el proporcionar al trabajador un método para planear mejor su vida y crear condiciones de realizar sus sueños sin comprometer su seguridad material.

La satisfacción de los servidores de CODAU que participaron de los talleres de Educación Financiera promovidas durante el Proyecto Redescubrir la Felicidad quedó evidenciada en el cuestionario respondido por ellos al final de las actividades. Cerca de 95% (noventa y cinco por ciento) de los servidores que adhirieron al proyecto afirmaron haber añadido algún conocimiento significativo a su currículo.

Otros 39 servidores dijeron haber comprendido mejor los riesgos del préstamo consignado. Y por último, hubo un consenso general de los 40 participantes de los talleres en afirmar que la Educación Financiera es un óptimo instrumento para evitar el endeudamiento exacerbado.

Por fin, los talleres de Educación Financiera tienen una perspectiva de futuro promisor, pues todos los servidores que pasaron por las actividades desarrolladas dijeron que hoy pensarían mejor antes de contraer un préstamo. De esta forma, los talleres contribuyeron también para mejorar la criticidad de los servidores participantes de los talleres educativos.

Aunque la educación sea el elemento base para la transformación del comportamiento necesario al uso consciente y responsable del crédito, la investigación permitió verificar que las posiciones que flexibilizan la

interpretación del límite de la obligación de la renta del trabajador son agravantes a ser considerados.

La educación financiera, promovió en los servidores de CODAU la madurez para cuestionarse sobre lo que es necesario consumir. Llevó a la comprensión, de que los deseos consumistas pueden ser repelidos, de la misma manera que las personas pueden regenerarse.

El uso del dinero sin ostentación y con menos exageraciones, así como consumos menos extravagantes, pueden llevar al individuo a conseguir un bienestar mayor con la percepción de sus rendimientos, y consecuentemente los descuentos realizados en su recibo de sueldo estarán controlados.

Queda claro que acciones de afrontamiento al problema de endeudamiento deben ser desarrolladas para aumentar el poder adquisitivo del servidor, lo que resultaría en la mejora de su satisfacción y calidad de vida.

Así la recomendación hecha al CODAU después de la finalización de esta investigación fue efectuar gestiones para el continuo perfeccionamiento legislativo. Y también promover el mantenimiento constante de cursos y entrenamientos de educación financiera, creando un grupo de estudio intelectual, que actúe en áreas diferentes, promoviendo así la salud financiera del servidor, a través del equipo multifuncional (psicólogo, asistente social, un auditor financiero con el equipo del RRHH). Para así, viabilizar un proyecto que dé condiciones de evaluar todo el contexto, principalmente la obligación del préstamo consignado en planilla de sueldo.

Por fin, la investigadora encaminó para la dirección de la autarquía propuesta de creación de una normativa, instituido por ley, que limite la obligación de la renta del funcionario municipal con préstamo consignado en 30% (treinta por ciento) de la renta neta relativa al cargo efectivo ocupado por el servidor.

Se presentó también una propuesta para atenuar el impacto del préstamo consignado en la planilla de sueldo, con alternativas aplicadas

gradualmente con el objetivo de aumentar el poder de ganancia del servidor, así, consecuentemente el sueldo neto vuelve a sus manos para mejor saldar sus compromisos. CODAU aceptó la sugerencia y dio inicio al proceso encaminando un oficio al Banco acreedor para que este adopte algunas reglas para el caso de liberación del préstamo consignado.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AJONU (2012). *17 de Outubro – Dia Internacional da Erradicação da Pobreza*. Recuperado de <<https://ajonu.org/tag/erradicacao-da-pobreza/>>, acesso em 13 de fevereiro, 2017.

Albuquerque, A. P. F.(2007). O mundo do trabalho na era da globalização. In *Âmbito Jurídico*, 40. Recuperado em 10 de novembro, 2016, de<http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1756>.

Alcoforado, F. (1997). *Globalização*. 1ª. ed. São Paulo: Nobel.

Alonso, F. R. (2002). Revisitando os fundamentos da ética. In: Coimbra, J.A. A. (Ed.). *Fronteiras da Ética*, p.75-119. São Paulo: Editora Senac, 2002.

Alvarenga, E. M. (2014). *Metodologia da investigação quantitativa e qualitativa* (Amarilhas, C., Trans.). Assunção, Paraguai.

Alvares, M. A. Z. (2016). Gestão de recursos humanos e assessoria jurídica preventiva. In Alvares, M. A. Z., Ramos F. S. & Lima, T. C. B. S. (Eds.). *Ciências Humanas: Temas Contemporâneos*. Pará de Minas: Virtualbooks.

Barros, A. M.(2011). *Curso de direito do trabalho*. 7.ed. São Paulo.

Betto, F. (1997). Crise da modernidade e espiritualidade. In: Betto, F., Barba, E., Costa, J. F. (Eds.). *Ética*. Rio de Janeiro/Brasília: Garamond/Codeplan.

Bertolino, O. (1997). A crise do trabalho. In *Princípios*, n.46,19-22.

Branco, M. (2014). Pesquisa do BC aponta causas do endividamento excessivo. In *Agência Brasil*. Recuperado em 21 de abril, 2017, de <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2014-11/pesquisa-do-bc-aponta-causas-do-endividamento-excessivo>>.

Buarque, C. (2002). *Os Instrangeiros*. Petrópolis: Garamond.

Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Recuperado em 01 de março, 2015, de <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>.

Brasil (1943). *Decreto-Lei n.º 5.452* (Aprova a consolidação das Leis do Trabalho).

Brasil (1998). *Lei 8.112* (Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais). Recuperado de <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>, em 17 de fevereiro, 2017.

Brasil (2015). *Lei nº 13.172*, de 21 de outubro de 2015. Recuperado em 14 de abril, 2017, de <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13172.htm>.

Brasil (2014). *STJ - AgRg no RMS: 29988 RS 2009/0138720-7*. Relator: Ministro ROGERIO SCHIETTI CRUZ, Data de Julgamento: 03/06/2014, T6 - SEXTA TURMA, Data de Publicação: DJe 20/06/2014. Recuperado em 14 de abr., 2017 de: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/25130359/agravo-regimental-no-recurso-em-mandado-de-seguranca-agrg-no-rms-29988-rs-2009-0138720-7-stj>>.

Brasil (2015). *STJ - REsp: 1532001 RS 2015/0109712-6*. Relator: Ministro HERMAN BENJAMIN, Data de Julgamento: 16/06/2015, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 05/08/2015. Recuperado de: <<https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/235904905/recurso-especial-resp-1532001-rs-2015-0109712-6>>, em 14 de abr., 2017.

Buss, P. M. (2007). Globalização, pobreza e saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 12(6), 1575-1589. Recuperado em 9 de dezembro, 2016, de <<https://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232007000600019>>.

Campos, A. (2017). *Como a reforma trabalhista de Temer pode aumentar a sua carga horária*. In Carta Capital, *online*, 10/02/2017. Recuperado em 10 de fevereiro, 2017, de <<http://www.cartacapital.com.br/economia/como-a-reforma-trabalhista-pode-aumentar-a-sua-carga-horaria>>.

Capelari, L. S. T. (2009). *Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador*. In *Âmbito Jurídico*, XII(70). Recuperado de <

http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=2, em 17 de janeiro, 2017.

Cavalcante, J. Q. P.; Jorge Neto, F. F. (2009). O concurso público: Disciplina jurídica e questionamento perante os tribunais. In *Âmbito Jurídico*, XII(64). Recuperado de: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6065>, em 02 de fevereiro, 2017.

Chiavenatto, J. J. (1998). *Ética globalizada e sociedade de consumo*. São Paulo: Editora Moderna.

Chiavenatto, J. J. (2015). *Remuneração, benefícios e relações de trabalho*. São Paulo: Editora Manole Ltda. 7ª Ed.

Costa, G. R. (2014). Serviço Social em Debate: a globalização e capitalismo e reflexões para a sociedade. In *Socializando FVJ*, 1, 34-40. Recuperado em 30 de novembro, 2016, de <<http://fvj.br/revista/wp-content/uploads/2014/08/03.-SERVI%C3%87O-SOCIAL-EM-DEBATE-A-GLOBALIZA%C3%87%C3%83O-E-CAPITALISMO-E-REFLEX%C3%95ES-PARA-SOCIEDADE-GI%C3%AAnia-Rouse-da-Costa.pdf>>.

CUT (2011). *Terceirização impede a geração de mais vagas de trabalho, impõe salários mais baixos e aumenta o número de acidentes e mortes*. Recuperado em 05 de janeiro, 2017, de <<http://www.cut.org.br/imprimir/news/5c2e1b6f961d7469e068a1cea7b3f7c7/>>.

D'agosto, M. (2011). A importância do planejamento financeiro. In **Valor Econômico**, 31 out. 2011. Recuperado em 23 de abril, 2017, de: <<http://www1.valor.com.br/valor-investe/o-consultor-financeiro/1076892/importancia-do-planejamento-financeiro>>.

Delgado, G. N. (2006). *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr.

Eco, U.(2014). *Como se faz uma tese*. 25 ed. São Paulo

FETEC-PR (2012). *Os males da terceirização*. Recuperado em 05 de janeiro, 2017, de <<http://www.fetecpr.org.br/os-males-da-terceirizacao/>>.

Fittpaldi, M., Cavallazzi, R. L. and Franco, T. (n.d.). *Crédito consignado e direito à moradia: obstáculos e possibilidades na tutela do direito à cidade e do direito do consumidor*. Recuperado em 14 de abr., 2017, de

<file:///C:/Users/NOTE%20-%20W7/Downloads/Creditoconsignadoedireitoamoradia.pdf>. Folha Online. *Crise financeira já causa impacto na saúde mental de americanos, dizem especialistas*. São Paulo, 11 de outubro de 2008a. Disponível em: . Acesso em: 02 de março de 2015.

Fontana, M. E. (2005). *A Emenda Constitucional nº45/2004 amplia a competência da Justiça do Trabalho*. In Migalhas. Recuperado de <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI10013,51045-A+Emenda+Constitucional+n452004+amplia+a+competencia+da+Justica+do>>, em 15 de janeiro, 2017.

Fortuna, E. Mercado Financeiro. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

Gomes, D. G. P. (2003). O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana e a Flexibilização da legislação Trabalhista. In *Revista de Direito, Constitucional e Internacional*, 11, p. 107. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.

Gonzalez, L. (2015). Consumo e crédito: distorções recentes e ajustes. In *GVEXECUTIVO*, 1 (14), p. 31-33.

Gordimer, N.(2000). Cartas para as futuras gerações: a face humana da globalização. In *Folha de São Paulo*, São Paulo, 30 jan. 2000. Recuperado em 12 de novembro, 2016, de <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/mais/fs3001200006.htm>>.

Souza, H., Rodrigues, C. (1995). *Ética e cidadania*. São Paulo:Moderna.

Isabel, P. J; Adam, G.; Boso, R.(2012) *La evaluación psicolaboral: Fundamentos y prácticas*. 1ª ed – Buenos Aires. Paidós.

Ianni, Octavio. (1994). Globalização: novo paradigma das ciências sociais. In *Estudos Avançados*, 8(21), 147-163. Recuperado em 10 de dezembro, 2016, de <<https://dx.doi.org/10.1590/S0103-40141994000200009>>.

Magnoli, D.(1997). *Globalização: estado nacional e espaço mundial*. 2ª. ed. JSão Paulo: Moderna.

Martins, D. C. (2011). *O conceito de direito*. Recuperado em 15 de abril, 2017, de: <<https://jus.com.br/artigos/20549/o-conceito-de-direito>>.

Marx, K. (2004). *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Mattos, M. B. (2008). *O processo de precarização das relações de trabalho e a legislação trabalhista: o fim da estabilidade no emprego e o FGTS*. Niterói: UFF.

ONU(1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. Recuperado em 02 de janeiro, 2017, de <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>.

Mello, C. A. B. (1993). *Conteúdo jurídico do princípio da Igualdade*. São Paulo: Malheiros.

Mészáros, I. (2002). *Para além do capital*. São Paulo: Boitempo.

Nascimento, L. L. A. (2015). *Precarização do trabalho no Brasil em tempos de neodesenvolvimentismo*. In VII Jornada Internacional de Políticas Públicas: UFMA.

Nascimento, A. M. (2004). *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 19ª ed. São Paulo: Saraiva.

Nascimento, A. M. (2007). *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 33.ed. São Paulo: LTr.

Nicz, A. A. (2010). O Princípio da Igualdade e sua significação no estado democrático de direito. In *Âmbito Jurídico*, XIII (82). Recuperado de <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8420&revista_caderno=9>, em 21 de janeiro, 2017.

Oliveira, R. F.(2008). *Servidores Públicos*. 2ª ed. São Paulo:Malheiros.

Origem da Palavra (n.d.). *Princípio*. Recuperado de <<http://origemdapalavra.com.br/site/palavras/principio/>>, em 12 de fevereiro, 2017.

Pablo, M. (2013) *El trabajo en la posmodernidad; reflexiones y propuestas sobre las relaciones humanas em tiempos de la Generación Y*. 1ª ed. – Buenos Aires. Granica.

Pelegriani, C. L. W. (2004). Considerações a respeito do princípio da dignidade da pessoa humana. In *Revista BoniJuris*,485(16), 5-16.

Pereira, R. (2011). Concursos públicos atraem 12 milhões de brasileiros. In: *Conjur*, 07 de abril, 2011. Recuperado em 17 de novembro, 2016, de <<http://www.conjur.com.br/2011-abr-07/concursos-publicos-atraem-12-milhoes-brasileiros-ano>>.

Pietro, J. H. O. (n.d.). *A proteção do equilíbrio do meio ambiente do trabalho enquanto direito fundamental*. Recuperado de <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=fb580da97fdc8430>>, em 23 de janeiro, 2017.

Pinto, J. A. R. (n.d.). A Emenda Constitucional n. 45/2004 e a Justiça do Trabalho: reflexos, inovações e impactos. In *Revista LTr*, 69 (5), 525. São Paulo.

Plá Rodriguez, A. (1993). Princípios de Direito do Trabalho. 1ª ed., 2ª tiragem, São Paulo, Editora LTr.

Previdelli, J. J., Côrtes, R. S. (n.d.). *Globalização e mercado de trabalho do Administrador*. Recuperado em 17 de novembro, 2016, de <http://www.angrad.org.br/_resources/files/_modules/producao/producao_682_201212051834228e9c.pdf>.

Ramos, F. S. (2012). *Fraude acadêmica: uma análise ético-legislativa*. 1ª. ed. Pará de Minas: Virtualbooks.

Ramos, F. S. (2016). *Plágio: a educação para a ética e a produção intelectual como instrumentos de desestímulo à prática no curso de direito*. 1ª. ed. Pará de Minas: Virtualbooks.

Sant'Ana, M. V. S. (2014). *Educação Financeira no Brasil: Um estudo de caso*. Belo Horizonte: Una.

Sarlet, I. W. (2009). *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. Porto Alegre: Livrariado Advogado.

Santos, C. S. A. (2004). *O Direito e a flexibilidade de seus conceitos*. Recuperado em 19 de abril, 2017, de: <<http://www.tex.pro.br/artigos/108-artigos-out-2004/5145-o-direito-e-a-flexibilidade-de-seus-conceitos>>.

Sarmento, D. (2004). *Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. Rio de Janeiro: Lumen Iuris.

Savoia, J. R. F., Saito, A. T. & Santana, F. A. Paradigmas da Educação Financeira no Brasil. In *RAP*, 41(6), nov./dez. 2007, p. 1.121-1.141. Recuperado em 19 de abril, 2017, de: <https://www.researchgate.net/profile/Andre_Saito2/publication/250991117_Paradigmas_da_educacao_financeira_no_Brasil/links/00b4952b364d402af0000000/Paradigmas-da-educacao-financeira-no-Brasil.pdf>.

Silva, J. S. T. (2008). *Terceirização e precarização do trabalho*. In Migalhas. Recuperado em 04 de janeiro, 2017, de <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI72951,11049-Terceirizacao+e+precarizacao+do+trabalho>>.

Silva, L. R., Lopes Júnior, O. P. L. (2008). Globalização – de sua gênese mercantilista ao neoliberalismo burguês. In *Revista eletrônica Inter-Legere*, 3, 1-13. Recuperado em 18 de novembro, 2016, de <<http://cchla.ufrn.br/interlegere/revista/pdf/3/es01.pdf>>.

Silva, J. V. (2006). *O que significa afinal ser feliz?* Recuperado em 16 de abril, 2017, de: <<http://somostodosum.ig.com.br/clube/artigos.asp?id=05674>>.

Singer, P. (2004). *Um só mundo: a ética da globalização*. São Paulo: Martins Fontes.

Singer, P. (2006). *Ética prática*. São Paulo: Martins Fontes.

Soares, L. B. N. (n.d). *O Estado Social*. Recuperado de <http://www.direitorp.usp.br/arquivos/noticias/sites_eventos/3_semana_juridica_2010/papers/Larissa%20Barbosa%20Nicolosi%20Soares.pdf>, acesso em 23 de janeiro, 2017.

Souza, R. P. M. (2007) O meio ambiente do trabalho equilibrado como direito fundamental do trabalhador. In *Âmbito Jurídico*, 40. Recuperado de <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1774>, em 01 de fev 2017.

STF (2006). *ADI 3395 MC/DF*. Recuperado de <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=390700>>, em 2 de fevereiro, 2017.

Süssekind, A. (1999). *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar.

Teodoro, R. T. (2014). Servidor público e competência da Justiça do Trabalho. Recuperado de <<https://jus.com.br/artigos/26517/servidor-publico-e-competencia-da-justica-do-trabalho>>, em 11 de janeiro, 2017.

Theodoro Júnior, Humberto. A cédula de crédito bancário como título executivo extrajudicial no direito brasileiro. Disponível em: <<http://www.abdpc.org.br/artigos/artigo48.htm>>. Acesso em: 22 maio 2013.

TRF-2 (2011). *AG: 201002010013818 RJ 2010.02.01.001381-8*. Recuperado de <<https://trf-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18206107/agravo-de-instrumento-ag-201002010013818-rj-20100201001381-8-trf2>>, em 12 de fevereiro, 2017.

Uberaba-MG (2008). *Lei Complementar 392* (Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Uberaba e dá outras providências). Recuperado de <http://www.uberaba.mg.gov.br/portal/acervo/administracao/arquivos/Lei_Complementar_392.pdf>, em 16 de fevereiro, 2017.

Uberaba-MG (1966). *Lei n° 1448*, de 07 de Junho de 1966. Recuperado de: <http://www.uberaba.mg.gov.br/portal/acervo/administracao/arquivos/Lei_1448.pdf>, em 16 de fevereiro, 2017.

Uberaba-MG (1998). *Lei Complementar n° 106*, de 12 de maio de 1998. Recuperado de: <http://www.uberaba.mg.gov.br/portal/acervo/administracao/arquivos/Lei_106.pdf>, em 16 de fevereiro, 2017.

Uberaba-MG (1998). *Lei Complementar n° 366*, de 30 de Dezembro de 2006. Recuperado de: <http://www.uberaba.mg.gov.br/portal/acervo/administracao/arquivos/Lei_366.pdf>, em 16 de fevereiro, 2017.

Veiga, Heila M. Silva & Silva, Narla I. A. Construção de escala para avaliar sofrimento psíquico-social de trabalhadores desempregados. *Avaliação Psicológica*, v. 6, n. 1, Porto Alegre, junho, 2007.

Zorzi, L. (2008). *Princípio protetor do hipossuficiente econômico*. Recuperado de <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1585&idAreaSel=8&seeArt=yes>>, em 16 de fevereiro, 2017.

BIBLIOGRAFIA AMPLIATORIA CONSULTADA

- Abreu, M. V. (2002). *Motivação, aprendizagem e desenvolvimento. Cinco Ensaios Sobre Motivação*. Coimbra: Almedina.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). Affective, continuance, and normative commitments to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behaviour*, 49, 252-276.
- Araújo, L. (2006). *Gestão de Pessoas*. São Paulo: Atlas.
- Archer, Er. (1997). O Mito da Motivação. In Bergamini, Cecília W. e Coda, R. *Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança*. 2ª ed. São Paulo: Atlas.
- Batista, I. V. C. (2004). Percepções dos Alunos de Negócios acerca de um Jogo de Empresas Online Considerando os seus Estilos de aprendizagem. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – São Paulo: FEA-USP.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35, 232-244.
- Bergamini, C. W. (1997). Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. In Bergamini, Cecília W. Coda, R. (2001). *Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança*. 2ª ed. São Paulo: Atlas.
- Bergamini, C. W. (1997). *A motivação nas organizações*. 4ª ed. São Paulo: Atlas.
- Berger, P. L.; Berger, B. (2002). O que é uma Instituição Social? In: Forachi, M. e Martins, J. S. *Sociologia e sociedade: leituras de introdução à sociologia*. Rio de Janeiro: LTC.
- Birch & Veroff (1970). *Motivação*. S. Paulo: Editora Herder.
- Blanchard, K. & Johnson, S. (1984). *The one minute manager*. New York: Bertley
- Bertley Books, 1981: Blanchard, Kenneth & Lorber, R. *Putting the one minute manager to work*. New York, Bertley Books.
- Bobko, P. (1990). Multivariate correlational analysis. In M. V. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 637-686). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Bonfim, T. M. D., Stefano, S. R., & Andrade, S. (2010). *Satisfação e motivação no trabalho dos servidores públicos de uma prefeitura de pequeno porte do*

estado do Paraná: uma análise a partir do clima organizacional. Seminário em Administração, 13.

Bowen, D.D.(1987). A theory of experimental learning. *Simulation & Games*, v. 18, n. 2, pp. 192-206.

Castro, L. M. M. (1988). Planejamento estratégico. In: Finger, A. (Org.) *Universidade: organização, planejamento e gestão*. Florianópolis, OEA, UFSC.

Cavalcante, C. E. (2014). Motivação no trabalho voluntário: delineamento de estudos no Brasil. *Estudos do CEPE*, 161-182.

Chiavenato, I. (2004), *Administração de recursos humanos: fundamentos básicos*. 4ª. ed. Atlas, São Paulo, 188-189.

Chiavenato, I. (2004). *Recursos Humanos: o capital humano das organizações*. 8ª. ed. Atlas, São Paulo, 72.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. Pioneira, São Paulo.

Chiavenato, I. (2004) *Administração nos Novos Tempos*, 2ª Edição, revista e actualizada, Rio de Janeiro, 385- 507.

Chiavenato, I.(2005). *Comportamento Organizacional: a dinâmica de sucesso das organizações*, 2ª ed. Rio de Janeiro, 187-273.

Chiavenato, I. (2004). *Gestão de pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

Chiavenato, I. (2003). *Introdução à Teoria da Administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. 7ª ed. São Paulo: Atlas.

Christopher, E. M. (1999). *Simulation and Games as Subversive Activities*. *Simulation and Games*, v.30, n. 4, p. 441-445.

Cornélio, P. F. (1998). *O Modelo de Simulação do GPCP-1: Jogo do Planejamento e Controle da Produção*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Coser, C. & Rosa, A. R. (2004). A Abordagem Institucional na Administração :A Produção Científica Brasileira entre 1993 e 2003. In: *I Seminário de Gestão de Negócios* – Curitiba: FAE Business School.

Cunha, M. P., & Marques, C. A. (1990). Relação entre Objectivos/Feedback e Desempenho/Envolvimento/ Satisfação. *Análise Psicológica*, 8 (3), 295-304.

Davis, G. (1974). *Management Information Systems: Conceptual Foundations, Structure, and Development*. London: McGraw-Hill.

De Almeida, S., Marçal, R. F. M., & Kovalski, J. L. (2004). Metodologias para avaliação de desempenho organizacional. *XXIV Encontro Nac. De Eng. de Produção*—Florianópolis, Brasil.

DeShields Jr, O. W., Kara, A., & Kaynak, E. (2005). Determinants of business student satisfaction and retention in higher education: applying Herzberg's two-factor theory. *International journal of educational management*, 19(2), 128-139.

Dimaggio, P.J. & Powell, W.W. (1983). The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In: Dimaggio, P.J. & Powell, W.W. *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. *American Sociological Review*, Vol. 48, No. 2 Apr., pp. 147 -160.

Drucker, P. (1981). *O fator humano e desempenho*. São Paulo: Pioneir.

Faria, A. A. (1997). *O Uso Educacional dos Computadores: Um Estudo da Formação dos Administradores de Empresas*. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo: Fundação Getúlio Vargas.

Ferreira, J. A. (2000). *Jogos de Empresas: modelo para aplicação prática no ensino de custos e administração do capital de giro em pequenas e médias empresas industriais*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - UFSC, Florianópolis.

Ferreira, J. M. C., Neves, J., & Caetano, A. (2002). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. London: McGraw-Hill.

Ferris, R. G., & Rowland, M. K. (1991). *Research in Personnel and Human Resources Management*. London: London Editor.

Ford, J. K., MacCallum, R. C., & Tait, M. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: Critical review and analysis. *Personnel Psychologist*, 39, 292-314.

Fundação Para o Prêmio Nacional da Qualidade. (2002). *Crítérios de excelência*, São Paulo: FPNQ.

Fraga, L. D. (2005). *Motivação nas organizações*. Revista da Católica, 3(5).

Freire et al. (2000). *Atitudes Face Ao Emprego, Trabalho E Tempo Livre: Os Processos De Motivação para o Trabalho, A Formação e a Iniciativa*. Lisboa. Observatório do Emprego e Formação Profissional.

Garvin, D. A. (1998). The Processes of Organization and Management. *Sloan Management Review*, v. 39, n.4, p.33-50.

Gary, L. (2002). How to Think About Performance Measures Now. *Harvard Management Update*, v.7, issue 2, p.3-6, Feb.2002

Gerber, J. Z. (2000). *Proposta de Metodologia para o Desenvolvimento de Recursos à Aplicação de Jogos de Empresas via Internet: o modelo para o jogo de empresas GI-EPS*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção e Sistemas) - UFSC, Florianópolis.

Gil, A. C.(2001). *O Papel de Motivador*. In: *Gestão de pessoas: enfoque nos Papéis Profissionais*. São Paulo: Atlas.

Glasser, W. (1994). *Administração de Liderança*. 1ª ed. São Paulo: Best Seller. Recursos organizacionais. Disponível em: <<http://www.grupoatenas.net/osrecursosorganizacionais.html>>. Acesso em 21/06/2016.

Hampton, D.R. (1992). *Administração contemporânea*. São Paulo: McGraw-Hill.

Hazoff Jr., W.(2004). *Aprendizagem de Administração de Materiais Centrada no participante*. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – São Paulo: FEA-USP.

Herzberg, F.(1997). Novamente: Como Se Faz Para Motivar Funcionários?In: Bergamini, C., Coda; R. (Org.). *Psicodinâmica da vida organizacional – Motivação e liderança*. 2ª ed. São Paulo: Atlas.

Horn, R. (1995). The story of the guide to simulations/games for education and training. *Simulation&Gaming*, v. 26, p. 471-480, den.

Hronec, Steven M. (1994). *Sinais Vitais: usando medidas de desempenho da qualidade, tempo e custo para traçar a rota para o futuro da empresa*. São Paulo: Makron Books.

Kaplan, R. S.; Norton, D. P. (1997). *A Estratégia em Acção. Balanced Scorecard*.Rio de Janeiro: Editora Campus.

Keys, B.; Wolfe, J. (1997). The role of management games and simulations in education and research. *Journalof Management*, v.16, n. 2, p. 307-336.

Knapik, J. (2008). *Gestão de pessoas e talentos*.2. Ed. Curitiba: Xibpex.

Lacruz, A. J. (2004). *Jogos de Empresas: considerações teóricas*. Caderno de pesquisa em Administração-FEA-USP. v.11, n. 4, p. 93-109.

Lawler, E. (1997). Motivação nas organizações de trabalho. In Bergamini, Cecília W. &Coda.R. *Psicodinâmica da vida organizacional: Motivação e Liderança*. 2ª ed. São Paulo: Atlas.

Leplat&Cuny (1983). *Introdução à Psicologia do Trabalho*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

- Lévy-Leboyer, C. (1994). *A crise das motivações*. São Paulo: Atlas.
- Locke, E. A. & Latban, G. P. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *American Psychological Society*, V.1 n. 4, July.
- Locke, E. A. & Latban, G. P. (1984). *Goal setting: a motivational technique that works*. EnglewoodCliffs, Prentice-HaU.
- Machado da Silva, Clóvis L. e Fonseca, Valéria S. (1993). Estruturação da estrutura organizacional. *Organização & Sociedade*. v. 1, n. 1, p. 07-32.
- Machado da Silva, Clóvis L., Fonseca, Valéria S. E Fernandes, B.H.R. (1999). Um modelo e quatro ilustrações: em análise a mudanças nas organizações. In: *Anais do XXIII ENANPAD*. Foz do Iguaçu: ANPAD.
- Maciel, S.; Sá, M.A.D. (2007). Motivação no Trabalho: Uma Aplicação do Modelo dos dois Fatores de Herzberg. *Studia Diversa, CCAE-UFPB*, Vol. 1, No. 1 -Outubro, 2007, p. 62-86.
- Mackay, I. (2008). *Gestão dos Recursos Humanos*. 2ª Edição. Lisboa: Monitor.
- Marconi, M. A. & Lakatos, E. M. (2003). *Fundamentos da Metodologia Científica*. 5.Ed. São Paulo: Atlas.
- Marques, M. e Neto, Lazzarini, S.(2002). Capital Humano e TI Gerando Vantagem Competitiva. *RAE-eletrônica*, Volume 1, Número 2, jul-dez/2002.
- Maslow, A. (1971). Uma Teoria da Motivação Humana. In: Balcão, Yolanda F.; Cordeiro, Laerte L. *O comportamento humano na empresa – uma antologia*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1971. p. 340-355.
- Maslow, A. (1991). *Motivacion y Personalidad*. Madrid. Edições Díaz de Santos, S.A.
- Maslow, A. (2003). *Diário de Negócios de Maslow*. Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Mathias, H. J. A., & Lara, L. F. (2012). Satisfação e motivação no trabalho em uma escola pública municipal de irati, pr, sob uma perspectiva de aproximação entre a teoria dos dois fatores e a teoria da expectativa. Doi: 10.5212/PublicatioHum. v. 19i2. 0007. *Publication UEPG: Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes*, 19(2), 163-191.
- Maximiano, A. C. A., (2005). *Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital*. 5. ed. São Paulo: Atlas.
- Mayfield, J. (1997). Economic value management. *Management Accounting: Magazine for Chartered Management Accountants*, v.75, issue 8, p.32-35, Sep. 1997.

- McClelland, D.C.; Burham, D. H. (1997). O Poder é o Grande Motivador. In: Vroom, V.H (Org.) *Gestão de pessoas, não de pessoal*. Rio de Janeiro: Campus.
- McGregor, D. (1992.). *O Lado Humano da Empresa*. São Paulo: Martins Fontes.
- McGregor, D. (1973). *Motivação e liderança*. São Paulo: Brasiliense.
- Mendes, M. L. M. S. (1997). O Modelo GS:RH. *Uma Integração de Jogos de Empresas para Treinamento e Desenvolvimento Gerencial*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Meyer, J.; Boli, J. & Thomas, G. M. (1994). *Ontology and rationalization in the western cultural account*. In: Scott, Richard W; Meyer, John W. Institutional Environments and Organizations. London: Sage Publications.
- Moñino, M.; Rodríguez, M.A. (1997). *La Gestión Estratégica de los Procesos. Nota Técnica de la División de Investigación del IESE*. Barcelona: Folio, v.47.
- Monteiro, et al. (2005). *Psicologia*. Porto: Porto Editora.
- Moscovici, F. (1985). *Novas perspectivas de motivação. Desenvolvimento interpessoal.*, Rio de Janeiro: LTC.
- Muscat, A. R. N.; Fleury, A. C. C. (1993). Indicadores de qualidade e produtividade na indústria brasileira. *Revista Indicadores da Qualidade e da Produtividade*. P. 83-107.
- Neves, Z. (1998). *Motivação Para o Trabalho. Dos Conceitos às Aplicações*. Lisboa: Editora Recursos Humanos.
- Nogueira, A. (2012). *Satisfação e Motivação no Trabalho*. Disponível em <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/satisfacao-e-motivacao-notrabalho>>. Acesso em 10/11/12.
- Paiva, G. (2003). *Estudo da motivação dos funcionários da Empresa Sociedade Electro Ideal de Braga, Ida*. Brag:TSSA.
- Parmenter, D. (2002). *Winning Kpis Revisited*. *New Zealand Management*, v. 49, issue 9, p. 49-51, Oct. 2006.
- Peters, T. & Austin, N. (1985). A passion for excellence. New Yort, Randon House, In: Deci, E. L. Intrinsic motivation. New York, Plentim Press, 1975; e suas pesquisas iniciais Effects of extemally mediated rewards on intrinsic motivation.
- Tournal 01 *Persànalityanti Social Psychology*, 18:105-15, 1971; e Pritchard. R. D.; Campbell, K. M. & Campbell. D. J. Effects of extrinsic financial rewards on intrinsic motivation. Tournal 01 *Applied Psychology*, 62:9-15, 1977.

Peters, T. & Waterman, R. (1982). *In search of excellence; lessons from America's best-run companies*. New York, WarnerBoou, Verestudos de: Lawler. E. E. pay antl organizational efectivenes; a psychological view. New Yort. McGraw-Hill. 1971; Lawler, E. E. &Portes. L. W, The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relotions*, 7:, 1967.

Pilatti, L. A. (2008). Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades limite das organizações. Qualidade de vida no ambiente corporativo. Campinas: IPES Editorial, 51-62.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59(5), 603.

Motivação e Satisfação. Disponível em: *XXIII Encontro Nac. de Eng. de Produção - Ouro Preto, MG, Brasil, 21 a 24 de out de 2003.*

Rego, A.; Jesuino, J. (2002). Estilos de gestão do conflito e padrões motivacionais – Um estudo Exploratório. In: *Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Instituto Superior de Psicologia Aplicada.

Reis, N. & M.; Marques, A.L. (2004). *A Satisfação dos Profissionais de Informática: Expectativas e Percepções*. Congresso Anual de Tecnologia de Informação – CATI –2004, São Paulo: FGV EAESP.

Robbins, S.P. (2002). *Comportamento Organizacional*. São Paulo: Prentice Hall.

Robbins, S. P. (2005). *Comportamento organizacional*. 11ª edição. São Paulo.

Robert B. (2000), *The Future of Success - Working and Living in the New Economy*. New York: Alfred A .Knopf. Trad. Portuguesa: O Futuro do Sucesso - Viver e Trabalhar na Nova Economia. Lisboa: Terramar, 2004.

Rocha, L. A. G. (1997). *Jogos de Empresa: Desenvolvimento de um Modelo para Aplicação no Ensino de Custos Industriais*. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

Rodrigues ,A. (1998). *Motivação*. Porto: Contraponto.

Rummler, G. A. Brache, Alan P. (1994). *Melhores Desempenhos das Empresas*. São Paulo: Makron Books.

Santos, R. V. (1999). *Jogos de Empresas Aplicados ao Processo de Ensino e Aprendizagem de Contabilidade*. Tese (Doutorado em Adm. de Empresas) – São Paulo: FEA-USP.

- Sauaia, A. C. A. (1995). *Satisfação e Aprendizagem em Jogos de Empresas: Contribuições para a Educação Gerencial*. Tese (Doutorado em Adm. de Empresas) – São Paulo: FEA/USP.
- Schafranski, L. E. (2002). *Jogos de Gestão da Produção: desenvolvimento e validação*. Tese (doutorado em Engenharia de Produção) – Florianópolis: UFSC.
- Schafranski, L. E. (2002). *Pesquisa nacional sobre o perfil, formação, atuação e oportunidades de trabalho do administrador*. Brasília: CFA.
- Scott, W. R. (1995). *Institutions and organizations*. London: Sage Publications.
- Solomon, M.R. (2002). *Comportamento do Consumidor: Comprando, Possuindo e Sendo*. 5ª ed. São Paulo: Prentice Hall.
- Souza, E. (2001). *Motivação para o Trabalho: Um Estudo de Caso para Operadores da Petrobrás - Refinaria Presidente Getúlio Vargas*. 2001. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Swamy, R. (2002). Strategic Performance Measurement In The New Millennium. *CMA Management*, p. 44-47, May 2002. Disponível em <http://www.anpad.org.br/rac>. RAC, Curitiba, v. 15, n. 4, art. 2, pp. 580-607, Jul./Ago. 2011
- Talesnik et al. (1998). *Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança*. São Paulo: Livraria Pioneira Editora.
- Tanabe, M. (1977). *Jogos de Empresas. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - USP, São Paulo*.
- Teixeira (2005). *Motivação, Produtividade e Qualidade. Braga*. Seminário realizado no âmbito da Licenciatura em Gestão de Empresas, apresentado à Universidade do Minho.
- Vicente, P. (2001). *Jogos de Empresas*. São Paulo: Makron Books.
- Vieira, M. M. F.; Carvalho, C. A., (2003). Sobre organizações, instituições e poder. In: Vieira, Marcelo M. F.; Carvalho, C. A. (Org.) *Organizações, instituições e poder no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV.
- Vries, M.K. (1993). *A Inveja, A Grande Esquecida dos Fatores de Motivação Em Gestão*. In: Chanlat, J.F. (Org.) *O Indivíduo nas organizações – dimensões esquecidas*. 2ª ed São Paulo: Atlas.
- Vroom, V. H. (1997). *Gestão de Pessoas, não de Pessoal*. 11ª ed. Rio de Janeiro: Elsevier.

Wood Jr, T. & Picarelli Filho, V. (2004). *Remuneração Estratégica: A Nova Vantagem*. 3ª ed São Paulo: Atlas.

ANEXOS

A – PROCESSO ADMINISTRATIVO QUE AUTORIZÓ LA INVESTIGACIÓN EN CODAU



IDENT.	LOCALIZAÇÃO



CENTRO OPERACIONAL DE DESENVOLVIMENTO E SANEAMENTO DE UBERABA

Tipo / Nº / Ano Processo	
40 / 166 / 2015	
Data: 11/08/2015	400001662015
Interessado	
154310 - MARLENE APARECIDA ZANQUETA ALVARES	
Assuntos	
814 - CODAU - ANÁLISE E MANIFESTAÇÃO	
Complemento	
CONFORME REQUERIMENTO ANEXO, LIBERAÇÃO PARA REALIZAR A " TESE" DE MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS. CONFORME	

INCORPORADO		
Nº DO PROCESSO	DATA	OBSERVAÇÃO



PARA USO DA REPARTIÇÃO

Esse processo contém: _____ folha(s) anexo devidamente numeradas e _____ volume(s). Ass. _____	TP	PROCESSO	EXERCÍCIO
	40	166	2015
Protocolado em: ___/___/___			Assinatura protocolo



EXMO. SR. PRESIDENTE

IDENTIFICAÇÃO DO REQUERENTE

Nome: MARLENE APARECIDA ZANQUETA ALVARES
Carteira Identidade: 472715 Profissão: FUNC. PÚBLICO MUNICIPAL
CPF / CNPJ: 18204031653 Inscrição Municipal: 154310 7
Endereço: RUA: DONA ELVIRA ANDRADE CUNHA, Nº:150 Complemento: 88188482
Bairro: ESTADOS UNIDOS Cidade: UBERABA Distrito: UBERABA Estado: MINAS GERAIS
CEP: 38.080-430 Telefone: 33388142 Email: _____

Vem mui respeitosamente requerer de V. EX^a., que seja submetido a exame e decisão dos órgãos competentes o que se segue:

PEDIDO

CONFORME REQUERIMENTO ANEXO, LIBERAÇÃO PARA REALIZAR A " TESE" DE MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, CONFORME DOCUMENTOS, COMO SERVIDORA PÚBLICA DESTA AUTARQUIA MUNICIPAL DESDE ABRIL / 1971.

Nestes termos pede deferimento:

Uberaba, 11 de agosto de 2015.

Assinatura: 
(Requerente ou Representante Legal)

Identificação do Representante Legal (se for o caso):

Nome: _____ Qualificação: _____
Endereço: _____ nº: _____
Complemento: _____ Bairro: _____ Cidade: _____ CEP: _____
Telefone: _____ Documento: _____

INSTRUÇÕES PARA PESSOAS JURÍDICAS

Os requerimentos de pessoas jurídicas deverão conter razão social, nome fantasia, sigla, (quando houver).
Sr. Contribuinte: o preenchimento completo e correto deste requerimento, agilizará a tramitação do seu expediente, bem como, facilitará futuras consultas.



PARA USO DA REPARTIÇÃO												
GAM N.º _____												
Valor: _____												
De: _____												
Banco: _____												
		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">TP</th> <th style="width: 40%;">PROCESSO</th> <th style="width: 20%;">EXERC.</th> <th style="width: 25%;">DC</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="height: 20px;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	TP	PROCESSO	EXERC.	DC						
TP	PROCESSO	EXERC.	DC									
Ass. Protocolo _____												

Exmo Sr. Presidente do CODAU

PARA USO DO REQUERENTE	
Nome: <u>Marlene Aparecida Zanqueta Alvares</u>	
Doc. Ident: <u>M-472-415</u>	Cargo: <u>Supervisora de Area III</u>
CPF / CGC: <u>182.040.316-53</u>	Insc. Municipal: _____
Endereço: <u>Rua Dona Elvira Andrade Cunha 150</u>	Apt.º: <u>-</u>
Bairro: <u>Quarabara</u>	
CEP: <u>58.080-430</u>	Telefone: <u>034-8818.8482</u>
<p>Vem mui respeitosamente requerer de V. Ex.ª, que seja submetido a exame e decisão dos órgãos competentes o que se segue.</p> <p style="font-size: 1.2em; margin-top: 10px;"><u>Conforme requerimento anexo, liberação para realizar a "tese" de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, conforme documentos, como servidora pública desta Autarquia Municipal desde abril/1991.</u></p>	
<p>Nestes termos pede e espera deferimento</p> <p>Uberaba, <u>11 de agosto 2015</u> Ass.: <u>Alvares</u></p> <p>Nome: _____ Doc: _____</p>	

DESPACHO DO PRESIDENTE
<p>Luiz Guaritá Neto - Presidente do Codau</p>

Uberaba, 11 de agosto de 2015



Ao

Centro Operacional de Desenvolvimento e Saneamento de Uberaba- CODAU


A/C, Sr. **Luiz Guaritá Neto**

Senhor Presidente,

Com intenção de realizar minha TESE DE Mestrado em GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS, curso que estou realizando em UNIVERSIDAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SOCIALES e, tendo em vista a necessidade de apresentar um trabalho pertinente ao tema escolhido, que trata de "BENEFÍCIOS" uma vez que, para a elaboração do mesmo, necessário se faz algumas abordagens exemplificativas, tendo como parâmetro esta Autarquia, solicito desta presidência a autorização para que seja possível a demonstração de situações que envolvem este Órgão Público, resguardando o sigilo das informações dos servidores e que irão, não só enriquecer o trabalho de pesquisa realizado, como esclarecer diversos pontos interessantes e ilustrar substancialmente a dissertação.

Assim sendo, no aguardo de um retorno favorável e certa da compreensão por parte dessa Presidência, antecipo sinceros agradecimentos.

Atenciosamente,


Marlene Aparecida Zanqueta Alvares
Supervisora de área III

Dados de Funcionários

Matrícula: **197 - 0** Pessoa: 340196027 - 4 Data Cadastro: 26/04/1971
 Nome: MARLENE APARECIDA ZANQUETA ALVARES Sexo: F Data Nascimento: 12/07/1953
 Mãe: IZOLINA FERREIRA ZANQUETA Pai: LUIZ ZANQUETA
 Física /Jurídica: FÍSICA Estado Civil: 2 CPF: 182040316-53
 Cidade Nascimento: 1965 - GUAXIMA
 Logradouro: 954 - RUA DONA ELVIRA ANDRADE CUNHA Número: 150 Complemento:
 Bairro: 3 - ESTADOS UNIDOS Cidade: 1 - UBERABA
 Distrito: 1-UBERABA País: 1-Brasil Cep: 38080-430
 Telefone: (000)3338-8142 Recado: (000)0000-0000 Fax: (000)0000-0000 Celular: (000)8818-8482
 E Mail: marlenezanqueta@gmail.com Vip: 0 Página Web:



Admissão: 26/04/1971 Tipo Admissão: 2 - ADMISSAO DE EMPR COM REEMPREGO
 Número Identidade: M-472.415 Órgão Identidade: SSP UF Identidade: MG Emissão Identidade: 18/07/2006
 Número Ctps: 35096 Série Ctps: 296 Emissão Ctps: 12/06/1968 UF Ctps: MG
 Nome Cônjuge: CELSO ANTONIO OLIVEIRA ALVARES Nascimento Cônjuge: 30/03/1948
 Cpf Cônjuge: 340963106-20 Data Vínculo Cônjuge: 04/06/1977
 Nro. Ident. Cônjuge: 8110291 Órg. Ident. Cônj.: SSP UF Ident. Cônj.: MG Emis. Ident. Cônj.: 00/00/0000
 Título Eleitor Cônj.: Zona Eleitoral Cônj.: Seção Eleitoral Cônj.: UF Título Eleitor Cônjuge:
 Passaporte: 0 Emissão Passaporte: 01/01/1900 Naturalização:
 Número Cnh: 1946044790 Categoria Cnh: B Vencimento Cnh: 11/07/2011 UF Emissão Cnh: MG
 Título Eleitor: 12224160221 Zona Eleitoral: 277 Seção Eleitoral: 79 UF Título Eleitor: MG
 Carteira Reservista: 0 Categoria Reservista: Tipo Rm Reservista: 0 Csm Reservista: 0
 Tipo Fator Sangue: 0 Doador: NÃO Casa Própria: PROPRIA
 Tipo Inscrição Pis: 2 Número Pis Pasep: 10011361473 Cadastro Pis: 01/01/1900
 Vínculo Empregat.: 30 - SERVIDOR REGIDO PELO REGIME JUR. ÚNGrau Instrução: 9 EDUCAÇÃO SUPERIOR COMI
 Cidade Recado: 0 Distrito Recado: 0 Dec Terc Sálario: SIM Horas Semanais: 40
 Dirf: SIM Rais: SIM

Cargo Efetivo: 35 -SUPERVISOR DE AREA III CBO: 142205 Início Exercício Efetivo: 02/07/1998
 Nível Efetivo: 19 Padrão Efetivo: I Nomeação Efetivo: 02/07/1998
 Posse Efetivo: 02/07/1998 Horas Contrat Efetivo: 220 Fim Exerc. Efetivo: 00/00/0000
 Cargo Comissão: Início Exercício Comis.: 00/00/0000
 Nível Comis.: Padrão Comis.: Nomeação Comis.: 00/00/0000
 Posse Comis.: 00/00/0000 Horas Contrat Comis.: Fim Exerc. Comis.: 00/00/0000
 Decreto: Data Decreto: Data Publicação: 00/00/0000
 Decreto Comissão: Data Decreto Comissão: Publicação Comissão:
 Banco Pagamento: 104 Agência Pagamento: 1534 Conta Corrente: 1423-5 Tipo Conta Bancária: CC
 Sub Vínculo: 11 Selec Inss: NÃO Selec Irrf: SIM Selec Fgts: NÃO
 Tipo Salário: 1 Valor Salário: 7624,95 Ocor.: Sefip: 0 Recebe Quinquênio: SIM
 Situação Cálculo: 1 Lotação: 25.20.30 Cartão Ponto: NÃO Opção Pagamento: EFETIVO
 Banco Fgts: 104 Agência Fgts: 160 Conta Fgts: 09658 LDB: 0 Contrib. Sindical: SIM
 Projeto Atividade: 6002 - Projeto Atividade não Encontrado

Dependente(s):

Seq	Nome	CPF	Parentesco	Nascimento	Sexo	Sal Fam.	IRRF
1	GUILHERME ZANQUETA ALVARES	8198313605	FILHO	30/05/1987	M	SIM	NÃO
2	GUSTAVO ZANQUETA ALVARES	4627255616	FILHO	23/02/1980	M	NÃO	NÃO
3	CELSO A O ALVARES	34096310620	MARIDO	30/03/1948	M	NÃO	NÃO
4	ANTONIO O ALVARES		99	24/12/1918	M	NÃO	NÃO
6	CELIA M O ALVARES	8403473672	15	18/10/1946	F	NÃO	NÃO
7	PEDRO ZANQUETA		99	21/11/1934	M	NÃO	NÃO



**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES Y SOCIALES**

**FORMULARIO PARA LA PRESENTACION DE
PROYECTOS DE TESIS O TRABAJO FINAL DE
ACREDITACIÓN**

Fecha de Presentación:

Consignar fecha de presentación del proyecto

1) Nombre del aspirante Consignar nombre completo y dirección de email

2) Carrera en el marco de la cual se presenta el Proyecto de Tesis o Trabajo Final

3) Nombre del Director o Tutor del proyecto

4) Carrera de grado cursada por el alumno

5) Título del Proyecto

Colocar un título descriptivo u orientador del tema



6) Problema

Detallar la idea que desarrollará la investigación propiamente dicha; debe presentarse primero una contextualización del tema y luego una problematización del objeto de estudio a partir del cuestionamiento o los interrogantes que el investigador utilizará para abordarlo. Su carácter debe relacionarse con la posterior formulación de objetivos. Puede manifestarse como forma de pregunta/s. (Se menciona, presenta, caracteriza y contextualiza el tema en términos témporoespaciales y sociales y, por último, se lo problematiza a través de interrogantes cuestionadores o a través de un conjunto de proposiciones cuya respuesta es la posterior hipótesis). Se sugiere una extensión no mayor a una carilla.

7) Justificación

Fundamentar los motivos y las afirmaciones que generaron la idea de la investigación partir de la orientación o perspectiva del problema ya planteado. Se detallan los propósitos y la necesidad de realizar el estudio en una orientación ya sea metodológica, teórica, social, etc. Se evalúa la importancia académica y social que tendrá la investigación. Se sugiere una extensión no mayor a una carilla.

8) Marco conceptual

Mencionar y caracterizar de manera sintética los instrumentos conceptuales que se tomarán de los principales paradigmas o tradiciones o supuestos científicos en los que se encausará la investigación. Deben relacionarse con los objetivos. Se sugiere una extensión de entre una a dos carillas

9) Objetivos

9.1) Objetivos generales

Redactar bajo las formas verbales infinitivas específicas. Se derivan del marco conceptual de la propuesta de investigación. Organizan el planteo general, alcances o guías de dicha propuesta. Puede ser más de un objetivo pero se sugiere proponer una cantidad mínima debido a lo específico de la tarea.

9.2) Objetivos específicos

Enunciar cronológica o lógicamente los principales momentos o pasos de la investigación. Desagregan o especifican al objetivo general. También se redactan con las fórmulas infinitivas y en una cantidad limitada

10) Hipótesis

En el caso de que corresponda el planteo de la hipótesis, debe realizarse de acuerdo al planteo del problema, es decir, en su marco. Debido a que su formulación está condicionada al desarrollo y a los resultados de la investigación, el planteo o afirmación se realizará de manera hipotética. La hipótesis debe relacionar variables (aspectos o propiedades de las unidades de análisis). No admite comentarios ni interrogantes. No se presentan hipótesis en investigaciones exploratorias o descriptivas.



PREFEITURA MUNICIPAL DE UBERABA
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
SEÇÃO DE PROTOCOLO E COMUNICAÇÃO



TERMO DE CIÊNCIA

Processo: 40 / 166 / 2015
Assunto: CODAU - ANÁLISE E MANIFESTAÇÃO
Requerente: MARLENE APARECIDA ZANQUETA ALVARES
Data Abertura: 11/08/2015

O atendimento à solicitação está condicionado à entrega dos documentos abaixo relacionados que não foram entregues na abertura do Processo CODAU nº 166.



- REQUERIMENTO ESPECÍFICO DA SOLICITAÇÃO
- REQUERIMENTO MENCIONANDO DISPOSITIVO LEGAL



Uberaba, 11 / 08 / 2015.

Assinatura do Requerente

Assinatura do Representante Legal



PREFEITURA MUNICIPAL DE UBERABA
SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO
SEÇÃO DE PROTOCOLO E COMUNICAÇÃO



TERMO DE ABERTURA

Processo: 40 / 166 / 2015

Aos 11 dias do mês 08 de 2015 na Seção de Protocolo e Comunicação (Secretaria Municipal de Administração), pelo presente termo, fica aberto o Processo CODAU nº 166, contendo inicialmente 13 folha(s) contando com o termo de abertura e 01 volume(s). O processo será instituído com a autuação de todos os documentos necessários, devidamente numerados em ordem crescente.

DECRETO Nº 1749/2006

Estabelece normas para recebimento de papéis e documento, instauração e tramitação de processos administrativos e dá outras providências.

Seção III - Art. 9º - § 3º.:

Os processos não deverão permanecer sem andamento regular por mais de 10 (dez) dias, exceto por motivo plenamente justificado, ou aquele que, por previsão legal, adotar prazo diverso.

Uberaba, 11 / 08 / 2015.

Francislene B da S e Silva - CODAU

Nome completo do servidor



FID
FOLHA DE INFORMAÇÕES
E DESPACHOS

PROCESSOS
NÚMERO EXERCÍCIO FOLHA
95 2015



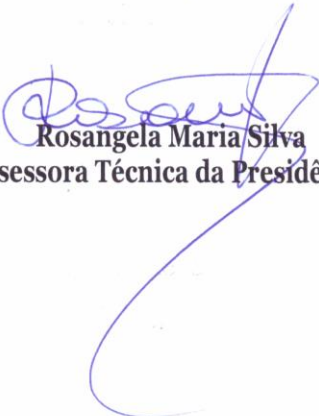
De: Gabinete da Presidência

**Para: Marcelo H. Matos de Oliveira
Assessor Jurídico Adjunto**

Prezado:

**Encaminho-lhe o Processo nº 40/166/2015, para
que seja elaborado parecer jurídico.**

Uberaba, 13 de agosto de 2015


**Rosângela Maria Silva
Assessora Técnica da Presidência**



PARECER JURÍDICO

Processo nº 40/166/2015

Trata de pedido formulado pela servidora Marlene Aparecida Zanqueta Alvares, visando obter autorização para utilizar a Autarquia como parâmetro de sua dissertação de mestrado.



Primeiramente, é preciso destacar que vigora no âmbito da administração pública o princípio da publicidade, ou seja, a sociedade em geral deve tomar conhecimento dos atos praticados e da forma como ocorre a estruturação dos órgãos.

Some-se ainda o fato de que todo poder emana do povo que o exerce por meio de seus representantes, o que denota a soberania popular e está expressamente previsto no art. 1, parágrafo único, da Constituição Federal.

Com efeito, não se admitem ações sigilosas por parte da Administração Pública, por isso mesmo o adjetivo “pública”, do povo.

Embora a divulgação seja a regra, há casos em que a própria legislação impõe o dever de sigilo, sendo elas: os atos imprescindível à segurança da sociedade e do Estado, bem como à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas.

FACE AO EXPOSTO e considerando o dever de transparência, esta Assessoria Jurídica não vislumbra óbices à concessão de



autorização, desde que não seja divulgado dados sigilosos desta Autarquia.



É o parecer, salvo melhor juízo.

Uberaba, 17 de agosto de 2015.

Marcelo Henrique Matos Oliveira
Assessor Jurídico Adjunto
OAB/MG 113.651



DECISÃO ADMINISTRATIVA

PROCESSO: 40/166/2015

Vistos, etc...

Tratam os autos de pedido formulado pela servidora Marlene Aparecida Zanqueta Alvares, visando autorização para utilizar dados do Centro Operacional de Desenvolvimento e Saneamento de Uberaba – CODAU como parâmetro para sua dissertação de mestrado. A Assessoria Jurídica opinou pelo deferimento, vez que os atos e documentos administrativos são públicos e há o dever de transparência, devendo haver restrição apenas quanto aqueles considerados sigilosos. Face ao exposto, só me resta aprovar o parecer jurídico técnico e, por seus próprios fundamentos, utilizá-lo como motivação da presente decisão para autorizar a utilização de dados não sigilosos desta Autarquia em seu trabalho acadêmico. Não obstante, saliento que a divulgação em desacordo com as normas jurídicas serão de responsabilidade da própria servidora.

Intime-se, cumpra-se.

Uberaba, 17 de agosto de 2015.

Centro Operacional de Desenvolvimento e Saneamento de Uberaba –
CODAU

Representante Legal

B – INSTRUMENTOS DE La RECOLECCIÓN DE DATOS: TÉRMINO DE CONSENTIMIENTO LIBRE Y ESCLARECIDO

TÉRMINO DE CONSENTIMIENTO LIBRE Y ESCLARECIDO

Estimado(a) participante del Proyecto Educar para la Felicidad/CODAU

Usted está siendo invitado (a) para participar de la investigación: PRÉSTAMO CONSIGNADO: EDUCACIÓN FINANCIERA Y PERFECCIONAMIENTO LEGISLATIVO COMO INSTRUMENTOS DE COMBATE AL ENDEUDAMIENTO DE OPERARIOS PÚBLICOS, desarrollado por la investigadora **Marlene Aparecida Zanqueta Alvares**, académica del Programa de Máster en Gestión de los Recursos Humanos de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales - UCES bajo orientación del Profesor Dr. Luis María Cravino.

Objetivo central

El objetivo general de la investigación es verificar si talleres de formación para la educación financiera introducidos en CODAU y acciones que puedan contribuir con el perfeccionamiento legislativo, serían capaces de promover en el universo del funcionario más madurez y responsabilidad en la utilización del préstamo consignado en planilla de sueldo.

¿Por qué usted fue invitado? (Criterio de inclusión)

Participaron de los talleres del Proyecto Educar para la Felicidad, desarrollado en esta autarquía municipal, solamente servidores de CODAU. Sin embargo, la recolección de datos de esta investigación realizada mediante cuestionario, se limitará a aquellos que firmen el presente término, como voluntarios para participar de la investigación.

Sí, su participación es voluntaria, es decir, ella no es obligatoria y usted tiene plena autonomía para decidir si quiere o no participar, así como retirar su participación a cualquier momento. Pero, ella es muy importante para la

ejecución de la investigación. Serán garantizadas la confidencialidad y la privacidad de las informaciones que brinden.

Mecanismos para garantizar el sigilo y privacidad

Cualquier dato que pueda identificarlo será omitido en la divulgación de los resultados de la investigación y el material será almacenado en local seguro.

En cualquier momento, durante la investigación, o posteriormente, usted podrá solicitar informaciones sobre su participación y/o sobre la investigación, lo que podrá ser hecho a través de los medios de contacto explicitados en este Término.

Procedimientos detallados que serán utilizados en la investigación

Su participación consistirá en responder las preguntas de una encuesta acerca de su perspectiva personal sobre los talleres del Proyecto Educar para la Felicidad/CODAU.

Archivo de los datos y materiales recolectados en la investigación

Las encuestas serán tabuladas y almacenadas en archivos digitales, pero solamente tendrán acceso a las mismas la investigadora y su orientador. Al final de la investigación, todo material será mantenido en archivo, por al menos 5 años.

Sobre la divulgación de los resultados de la investigación

Los resultados serán divulgados en charlas dirigidas al público participante, artículos científicos y en la tesis.

¿A quién debo llamar en caso de cualquier duda o algún problema?

Para preguntas o problemas referentes al estudio envíe un email a la investigadora – marlenezanqueta@gmail.com

Declaro que leí y entendí este término de consentimiento el cual estoy recibiendo y firmando en dos vías y todas mis dudas fueron aclaradas y que soy voluntario para ser parte de este estudio.

Firma del Voluntario (a): _____

Fecha: ___/___/___

Nombre del Voluntario (a): _____

_____ Local o teléfono de contacto: _____

Firma de la Investigadora: _____ fecha: ___/___/___

Nombre de la investigadora: Marlene Aparecida Zanqueta Alvares

C – INSTRUMENTOS DE La RECOLECCIÓN DE DATOS:
ENCUESTA



ENCUESTA ACERCA DEL PROYECTO “EDUCAR PARA La FELICIDAD”
NO ES NECESARIO IDENTIFICARSE

1 – ¿El conocimiento transmitido en los talleres le proporcionó un mejor conocimiento acerca del préstamo atribuido en la planilla de sueldo?

() Sí () No.

2 – ¿Usted comprendió mejor los beneficios y riesgos del crédito a corto, mediano y largo plazo? () Sí () No.

3 – ¿Las técnicas de planificación financiera ministradas en los talleres van a ayudarlo a organizar mejor su presupuesto? () Sí () No.

4 – ¿Hoy usted pensaría mejor antes de contraer un préstamo?
() Sí () No.