

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

CARLOS LUIZ STRAPAZZON

LUIZ FERNANDO BELLINETTI

SÉRGIO MENDES BOTREL COUTINHO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

E278

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara; coordenadores: Carlos Luiz Strapazzon, Luiz Fernando Bellinetti, Sérgio Mendes Botrel Coutinho – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-108-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O Grupo de Trabalho de nº 62, do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, intitulado Eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, contou com a apresentação de 29 trabalhos.

Os temas expostos pelos participantes, e as discussões e debates desenvolvidos, confirmaram que a tensão entre sistema de direito interno e sistema internacional de direitos humanos, esfera pública e esfera privada, assim como os conflitos ideológicos de vertentes de pensamento social e liberal, se intensificam à medida em que a vida em sociedade se torna mais complexa.

Defendeu-se, durante as exposições e discussões, que o modelo de produção capitalista do século XXI, que em alguns setores da economia provoca verdadeira ruptura com o modelo fordista, impõe uma revisão do modo pelo qual o direito do trabalho é produzido e interpretado, a fim de que os direitos fundamentais envolvidos sejam harmonizados e sua proteção efetivamente concretizada.

A investigação dos efeitos das propostas de terceirização da atividade-fim geraram intensa polêmica nos debates. A contraposição de entendimentos sobre o tema resume-se ao fato de que enquanto alguns enxergam na terceirização da atividade-fim uma necessidade para que o País e suas empresas aumentem sua competitividade no mercado internacional, outros vislumbram um verdadeiro retrocesso, sob o argumento de que a vantagem competitiva das empresas estaria sendo alcançada em detrimento de direitos dos trabalhadores.

Destacou-se, também, pesquisa demonstrando que sob a bandeira da sustentabilidade, algumas empresas têm demonstrado preocupação com a reinserção de idosos no mercado de trabalho. De fato, existem linhas de financiamento destinadas para empreendimentos econômicos com impacto social. A reinserção de idosos no mercado de trabalho parece se enquadrar neste contexto. Haveria, nesse caso, uma natural adequação das práticas do mercado com a ordem constitucional?

A importação do instituto norte-americano dos punitive damages e sua adequação à ordenamento pátrio, com enfoque no direito do trabalho, foi objeto de apresentação em que se sustentou que referido instituto pode servir à efetivação dos direitos sociais trabalhistas. Resta-nos aguardar para constatar de que forma os tribunais pátrios se posicionarão sobre esse tema.

No âmbito do direito do consumidor, foi apresentado trabalho em que se propôs uma análise entre o absolutismo e o relativismo da tutela constitucional dos direitos fundamentais do consumidor.

A rigor, uma análise holística dos trabalhos apresentados demonstra que, em linha com a ementa do GT 62, as diversas vertentes de abordagem utilizaram o reconhecimento da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas como elemento de legitimação das mais distintas propostas e conclusões.

É por isso que os coordenadores têm a satisfação de levar à publicação mais essa obra coletiva, que representa o resultado do trabalho do CONPEDI e seus associados, reunindo estudos e pesquisas sobre a temática da eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais.

Esperando que a obra seja bem acolhida, os organizadores se subscrevem.

Prof. Dr. Carlos Luiz Strapazon

Prof. Dr. Luiz Fernando Bellinetti

Prof. Dr. Sérgio Mendes Botrel Coutinho

A HOLOCACIA COMO INSTRUMENTO DE FELICIDADE NAS ORGANIZAÇÕES (PÚBLICAS E PRIVADAS) NO SÉCULO XXI

HOLACRACY AS A HAPPINESS INSTRUMENT IN (PUBLIC AND PRIVATE) ORGANIZATIONS IN THE XXI CENTURY

**Frederico de Andrade Gabrich
Tamer Fakhoury Filho**

Resumo

A felicidade é tema instigante. Objeto de estudo por diversos filósofos, é considerado bem supremo na concepção aristotélica. O Direito, ciência social aplicada, não poderia se abster de tratar esse assunto fundamental à humanidade. Sob o prisma normativo, no plano das organizações, sejam elas públicas ou privadas, questiona-se a efetiva adoção de medidas que prestigiem e promovam a felicidade de seus colaboradores. Evidencia-se a necessidade de um pensar estratégico e práticas inovadoras, a fim de implementar sistemas de governança mais adequados e compatíveis com os anseios de todos que compõem esse cenário. Valendo-se de método propositivo e adotando uma abordagem transdisciplinar (Gestão de Pessoas Administração), emerge a holocracia como instrumento de felicidade (Direito) nas organizações do século XXI. Adotada por organizações de renome mundial, propõe uma quebra de paradigmas, de modo a prestigiar um modelo de gestão menos hierárquico e mais horizontal, fundamentado nos ideais de dignidade, liberdade, igualdade e justiça. O estudo parte do conteúdo bibliográfico e considera aspectos fáticos e legais, complementados por uma decisão judicial do STF.

Palavras-chave: Direito constitucional e empresarial, Felicidade, Organizações contemporâneas, Estratégia, Holocracia

Abstract/Resumen/Résumé

Happiness is thought-provoking theme. Object of study by many philosophers, is considered supreme good in the Aristotelian conception. The law, applied social science, could not refrain from treating this critical issue to humanity. Under the normative point of view, in terms of organizations, whether public or private, wonders the effective adoption of measures to prestige and promote the happiness of their employees. Emphasize the needs for strategic thought and innovative practices in order to implement most appropriate governance systems and compatible with the desires of all who makes up this scenario. Drawing on purposeful method and adopting a transdisciplinary approach (People Management - Management), emerges as holacracy as an instrument of happiness (law) organizations in the twenty-first century. Adopted by world-renowned organizations, proposes a shift of paradigm in order to

honor a model of less hierarchical and more horizontal management, based on the ideals of dignity, freedom, equality and justice. The study starts from the bibliographic content and considers factual and legal aspects, complemented by a judgment of the Supreme Court.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Constitutional and business law, Happiness, Contemporary organizations, Strategy, Holacracy

1 INTRODUÇÃO

O estudo da felicidade é tema inesgotável; com o passar do tempo não se esvaece, mas, sim, é aperfeiçoado, relacionando-se às mais diversas situações, contextos e áreas do conhecimento.

Não se pode fazer uma abordagem sobre a felicidade sem considerar os ensinamentos filosóficos, as correntes e ideias, construídas ao longo da história por pensadores, essenciais à elucidação e análise dos fenômenos da civilização.

Dentre os filósofos mencionados brevemente estão Sócrates, Platão, Aristipo de Cirene, Epicuro e Sêneca. As ideias de Jeremy Bentham e Stuart Mill também são recordadas. No entanto, a concepção de felicidade proposta por Aristóteles é a que embasa este estudo.

Por meio dos ensinamentos aristotélicos sobre felicidade, teorias jurídicas referentes ao tema são abordadas, submetendo-os à perspectiva do Direito. O direito à felicidade é investigado no texto constitucional como direito humano, fundamental, relacionado ao bem-estar, à dignidade da pessoa humana e a outros comandos (liberdade e justiça).

Pontua-se que, embora muitos dos institutos se encontrem inseridos na Constituição de República (CR/88), implícita ou explicitamente, não são efetivamente concretizados, comprometendo sua legitimidade e processo de garantia,

Destaca-se a atuação das organizações (públicas e privadas), cujo dever é promover os enunciados constitucionais vigentes de modo a atender os anseios e necessidades dos destinatários da norma maior.

Suscita-se a necessidade de um pensar jurídico estratégico por parte das organizações e seus protagonistas, para que utilizem práticas inovadoras e instrumentos capazes de gerar, principalmente, bem-estar (felicidade) nesse cenário.

Adotando uma metodologia propositiva, sugere-se a holocracia (modelo de governança corporativa) como instrumento de felicidade nas organizações. Utiliza-se uma abordagem transdisciplinar, valendo-se da contribuição de outras áreas do conhecimento, principalmente, da Administração.

Em suma, expõe-se e sustenta-se a existência do direito à (busca da) felicidade no ordenamento jurídico brasileiro, apontando a importância de este ser almejado e alcançado nas organizações, de modo a que estas cumpram com sua responsabilidade utilizando modelos inovadores de desenvolvimento organizacional e de gestão de pessoas (holocracia).

2 FELICIDADE: CONCEPÇÃO ARISTOTÉLICA (BEM SUPREMO)

Conceituar felicidade é tarefa árdua. Seu significado e alcance transcendem a simples compreensão extraída dos dicionários, dos livros, da literatura de modo geral. Os mais variados campos do conhecimento abrangem a felicidade de modo a compreendê-la, a fim de efetivá-la e desenvolvê-la, contribuindo com a humanidade.

O vocábulo felicidade encontra-se presente em vários idiomas. Todavia, imperioso que se destaquem alguns termos. Em português, “felicidade”. Em grego, *eudamonia*. Em inglês, *happiness*. Já o termo: “ética” representa o objeto de cunho filosófico mais presente e apropriado para o estudo da felicidade.¹

Existe ainda uma gama de termos utilizados pelos filósofos em seus estudos, que remetem e traduzem o que seria felicidade (prazer, virtude, bem-estar), de acordo com as concepções adotadas e as ideias por eles representadas.

A abordagem filosófica de felicidade indica a importância dessa ciência, que atualmente se apresenta como uma forma de saber e se insere em meio a ampla estrutura de outros conhecimentos. A Filosofia pode e deve ser considerada a matriz de todas as ciências (*mater scientiae*), pois a ela remonta o princípio fundador de todo saber (BITTAR; ALMEIDA, 2015, p. 18).

Quanto aos sistemas filosóficos, Eduardo Bittar e Guilherme Almeida prelecionam que:

[...] dificilmente um único sistema filosófico consegue expressar a totalidade da verdade – esta pretensão seria demasiada para a própria razão – deve-se admitir que diversas verdades circulam no interior dos sistemas filosóficos, e de superações e retrocessos convivem a filosofia entre si (BITTAR; ALMEIDA, 2015, p. 27).

A Filosofia contribui para o progresso do pensamento e do entendimento dos fenômenos da humanidade. Os filósofos são seres capacitados a refletir criticamente sobre conjunturas e que influenciam gerações.

De fato, desde a Antiguidade até a Modernidade, a felicidade, em suas mais diversas acepções, constituiu objeto de apreciação e estudo por parte de filósofos, que se dedicaram a estabelecer um arcabouço de conhecimentos e percepções sobre o tema.

¹ “A filosofia apresenta como objeto de estudo algumas subdivisões, e dentre elas encontra-se a ética, que apresenta uma leitura relacionada à moral, comportamento, hábitos, atitude perante si e perante o outro, limites da ação humana, fins e meios da decisão do agir, regras de proceder social, defesa de interesses sócio-humanos... são estas as principais preocupações da filosofia ética, o que por sua vez está intrinsecamente relacionada ao estudo da felicidade” (BITTAR; ALMEIDA, 2015, p. 22).

Para Sócrates, vida feliz é a vida virtuosa. Já Platão enxerga a felicidade na harmonia (LEAL, 2013).

As reflexões de Aristipo de Cirene, Epicuro e Sêneca, representantes de algumas das doutrinas diretamente associadas à felicidade, quais sejam: o hedonismo (filosófico), o epicurismo e o estoicismo, remetem a felicidade ao prazer a todo custo, à ausência de dor e perturbação, e às renúncias, respectivamente.

Na virada do século XVIII e XIX, movimentos como o utilitarista (associado aos prazeres) evidenciaram as ideias de Jeremy Bentham, um de seus precursores, e de Stuart Mill, revisor e aperfeiçoador da ética (utilitarista) que pretendia a maior felicidade para o maior número de pessoas, numa releitura ao hedonismo.

Não se pode negar a contribuição de cada um dos pensadores aqui citados para a construção da felicidade, tendo em vista que a Filosofia não pretende a exclusão de ideias, mas, sim, a reunião destas de modo a realizar um debate crítico construtivo não exaurível.

Dentre os mais respeitados pensadores da Antiguidade, sobressai-se Aristóteles. Sua vasta herança é representada por obras que tratam de lógica, física, química, astronomia, biologia, metafísica, psicologia, economia, artes, política, e, principalmente, ética, simbolizando uma evolução científica que se destaca.²

Etimologicamente, o termo ética (*ethos*) remete ao comportamento humano. Segundo Aristóteles, as ações ou atividades humanas, independentemente de seu âmbito, têm caráter teleológico (finalista); visam sempre a um fim, apontando sempre as intenções do indivíduo.

Logo, de acordo com o Estagirita (assim chamado por ter nascido em Estagira), o referido caráter teleológico direciona-se a um bem. No entanto, não se busca todo e qualquer bem; a ação humana que tende a um fim deve atingir um bem supremo, um bem em si mesmo, que independa de quaisquer outros.³ E Aristóteles indaga se existiria ou não um bem maior que todos.

No Livro I de *Ética a Nicômaco*, depreende-se que a principal teoria do filósofo corresponde ao fato de que o bem humano (*eudamonia*, ou felicidade) consiste no exercício virtuoso ou excelente das capacidades humanas como seres que raciocinam – aptos a emitir

² “Se com Platão a filosofia já havia alcançado extraordinário nível conceitual, pode-se afirmar que Aristóteles – pelo rigor de sua metodologia, pela amplitude dos campos em que atuou e por seu empenho em considerar todas as manifestações do conhecimento humano como ramos de um mesmo tronco – foi o primeiro pesquisador científico no sentido atual do termo” (ARISTÓTELES, 2007, p. 11).

³ “Livro I. [...] Se existe, então, para as coisas que fazemos, algum fim que desejamos por si mesmo e tudo o mais é desejado por causa dele; e se nem toda coisa escolhemos visando à outra (porque se fosse assim, o processo se repetiria até o infinito, e inútil e vazio seria o nosso desejar), evidentemente tal fim deve ser o bem, ou melhor, o sumo bem” (ARISTÓTELES, 2007, p. 17).

razões –, sendo esta uma especificação mais concreta do que são as qualidades excelentes ou virtuosas da mente (KRAUT et al., 2009, p. 14).

Verifica-se que, na ética aristotélica, o bem é aquilo a que todas as coisas visam. Entretanto, esse termo (bem) apresenta vertentes a serem ponderadas, de maneira que se deve considerá-lo em dois sentidos: alguns devem ser bens em si mesmos, os outros devem sê-lo em função dos primeiros (ARISTÓTELES, 2007, p. 23).

Aristóteles entende haver uma hierarquia quanto aos bens, dividindo-os em bens relativos e bens intrínsecos ao homem. Em sua concepção, são reconhecidos os bens materiais, denominados relativos e exemplificados na forma de prazeres.⁴ Todavia, são os bens ditos intrínsecos que traduzem o fim último, o sumo bem destacado.

Verifica-se, portanto, que o filósofo se distancia de seus antecessores ao afastar a ideia de que a felicidade esteja representada nos prazeres. Do mesmo modo, rechaça, ainda que não por completo, as ideias do hedonismo, do epicurismo e do estoicismo.

Por isso, Kraut et al. afirmam que “ao colocar o bem no centro de sua teoria ética, Aristóteles indica que tudo o que fazemos é em vista do bem e que o bem, portanto, deve ser o mais alto objeto de estudo filosófico” (KRAUT et al., 2009, p. 12).

Indaga-se: visto que o bem representa ponto central da ética aristotélica, qual sua relação com a felicidade e qual o significado desta? Invariavelmente, as pessoas confundem esse conceito.

Na visão aristotélica, a felicidade é considerada, acima de qualquer coisa, esse sumo bem. A busca por ela nunca é no interesse de outra coisa, mas por si mesma. Já a honra, o prazer, e todas as demais virtudes, ainda que as escolhamos por si mesmas (visto que as escolheríamos mesmo que nada resultasse disso), o fazemos no interesse da felicidade, pressupondo que a partir delas seremos felizes. A felicidade não é escolhida tendo em vista outra virtude, pois visa a ela própria (ARISTÓTELES, 2007, p. 25-26); é autossuficiente.⁵

A busca por esse fim último, do qual tendem as ações humanas, só ocorrerá, de acordo com o pensador, pelo fato de o homem diferir de outros seres. Essa diferenciação se dá pelo fato do humano possuir racionalidade.

⁴ “Aristóteles busca uma maneira de mostrar que, embora o prazer seja um bem – que, de fato, ele deve estar envolvido nas coisas que têm valor –, ele não é o bem, pois não pode, por sua própria natureza, ser um objetivo” (KRAUT et al., 2009, p. 18).

⁵ “Chamamos aquilo que merece ser buscado por si mesmo mais absoluto do que aquilo que merece ser buscado por causa de outra coisa, e aquilo que nunca é desejável no interesse de outra coisa chamamos mais absoluto do que as coisas desejáveis tanto em si mesmas como no interesse de uma outra. Por isso chamamos de absoluto e incondicional aquilo que é sempre desejável em si mesmo e nunca no interesse de outra coisa. À mesma conclusão o raciocínio parece levar, considerando sob o ângulo da auto-suficiência [sic], visto que o bem absoluto é considerado auto-suficiente” (ARISTÓTELES, 2007, p. 25-26).

A razão inerente ao homem o torna particular, e essa característica essencial denota o poder, a possibilidade, o recurso que leva à virtude,⁶ que, segundo o filósofo, é uma atividade da alma, responsável pelo agir.⁷ Por meio da razão aperfeiçoa-se a virtude, adquirida pelo hábito, alcançando-se a felicidade (bem supremo), bem concebido pelo e para o homem.⁸

Certo é que o caminho para alcançar a felicidade passa pelo questionamento (racional) do homem e sua função única e exclusiva na vida. Esse exercício da racionalidade garantiria um modo de vida virtuoso, marcado pela excelência, o que levaria à felicidade. Nesse sentido, a felicidade é um modo de vida, com caráter permanente.

A atividade humana voltada para a sabedoria prática, uma racionalidade teleológica, permite habilidades que orientam a ação das pessoas, de modo a se alcançar um bem-estar adequado a cada ocasião, fazendo com que o homem vivencie situações variadas, mas com a possibilidade de permanecer feliz.

Uma vez que a felicidade é, então, atividade da alma conforme a virtude perfeita, imperioso considerar a natureza da virtude, de modo a alcançar uma melhor compreensão quanto à felicidade.

Sem dúvida alguma, a virtude a ser examinada é a humana, pois o bem e a felicidade que se buscam são humanos. Entende-se por virtude humana não a do corpo, mas a da alma; a felicidade também é uma atividade da alma (ARISTÓTELES, 2007, p. 37).

Quanto ao prazer como virtude, Aristóteles critica o ser humano que confina sua vida à busca por prazeres, nivelando-se aos animais. Em sua visão, esse tipo de postura é precária e deprecia o homem, tornando-o miserável. Por sua vez, a vida orientada à busca por honrarias não garante o alcance da felicidade, uma vez que, ao buscar reconhecimento, deposita-se em terceiros a possibilidade de ser feliz. É o caso de quem almeja fama, ocupação social, etc.

Seguindo esse raciocínio, tendo em vista os prazeres, as honrarias e as riquezas, Aristóteles indica uma quarta virtude, qual seja, a contemplação.⁹ Na opinião do pensador, a

⁶ “Aristóteles é muitas vezes mencionado como o avô das virtudes éticas modernas, um tipo de teoria ética suposta como uma alternativa ao utilitarismo e à teoria Kantiana” (KRAUT et al., 2009, p. 214).

⁷ Materialista, Aristóteles não acreditava em alma (na concepção do Cristianismo). A alma seria matéria, assim como o corpo. Todavia na forma de energia, física.

⁸ Saul Tourinho Leal endossa o disposto, entendendo que “quanto à visão aristotélica de felicidade, podemos dizer que ela traz consigo uma natureza teleológica, remetendo a condição da felicidade para a virtude, adquirida com o hábito” (LEAL, 2013, p. 20).

⁹ Já no Livro X, Aristóteles retoma o debate quanto à felicidade, e questiona o prazer sob dois pontos de vista, o de que este seria um bem, ou do ponto de vista de que o prazer é totalmente mau. O filósofo busca definir o prazer, e os difere segundo as atividades que lhe são inerentes, lançando critérios de avaliação dos prazeres. A conclusão é a de que a felicidade seria a melhor atividade, e não o entretenimento (prazer). A ideia é a de que a felicidade no sentido mais elevado é a vida contemplativa. Por fim, o autor lança considerações sobre a vida, e faz alusão às leis e sua necessidade para que o homem atinja sua finalidade, a transição para a *Política*. (ARISTÓTELES, 1996, p. 116).

vida que mais se aproxima da felicidade é a contemplativa ou filosófica (Livro X de *Ética a Nicômaco*).

Portanto, ao abordar especificamente o tema felicidade, Aristóteles chega à conclusão de que ela seria uma “boa” atividade, e não apenas divertimento (prazer). Acrescentando uma quarta virtude, a contemplação, defende a vida contemplativa (intelectual), trazendo um sentido mais elevado ao que seria felicidade. Essa vida teria o condão de trazer maior bem-estar ao ser humano, além de ser mais constante quando comparada à vida política ou àquela voltada aos prazeres.

Alinhando-se, mesmo que de modo discreto à corrente utilitarista, Aristóteles parte da premissa de que todo conhecimento e trabalho visam a algum bem, e deve-se procurar determinar quais são considerados os objetivos da ciência política.

Focar no bem-estar das pessoas, pautando-se na ideia de que a vida cotidiana pode sempre ser melhorada por meio do conhecimento profundo da felicidade humana é exatamente o que proporciona à filosofia moral de Aristóteles seu caráter distintivo (KRAUT et al., 2009, p. 13).

Nas palavras de Richard Kraut et al.:

Muitos tópicos oriundos da *Ética Nicomaqueia* continuam a ser explorados, adaptados e criativamente transformados pelos filósofos atuais. Uma boa parcela da nossa discussão contemporânea sobre bem-estar, sabedoria prática, virtudes, inteligência prática, função ética da emoção, educação moral, fraqueza da vontade, responsabilidade legal e moral, etc., faz de Aristóteles um ponto de referência e, por vezes, de inspiração (KRAUT et al., 2009, p. 328).

As ciências e o saber jurídico debatem o tema, trazendo-o para a realidade dos indivíduos em seus mais diversos ambientes. Prestigiada a concepção aristotélica de felicidade como sendo um bem supremo, e partindo-se dessa referência, surge a indagação: seria a felicidade apenas objeto de análise e apreciação por parte de estudiosos ou consistiria ela efetivamente num direito a ser efetivado?

3 A FELICIDADE NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DE 1988

O debate em torno do que venha a ser felicidade não se restringe à esfera filosófica, ultrapassa-a, já que também é discutida nos mais diversos âmbitos do conhecimento, fazendo com que as ciências tragam sua contribuição quanto a este tema tão instigante.

O Direito, ciência social aplicada, não poderia se omitir de tratar essa questão fundamental à humanidade. Partindo-se da premissa aristotélica (bem supremo) e tendo em vista as bases do constitucionalismo democrático, verifica-se o elo entre Direito e felicidade.

Por conseguinte, inicialmente aponta-se para necessidade de abordar o tema “felicidade” no plano do Direito, mas também no da Administração. Nesse sentido, as palavras de Saul Tourinho Leal:

Submetendo-se a felicidade a exames científicos obtém-se seu caráter universal. Por meio de experiências é possível identificar as principais características da felicidade, mensurá-la e compará-la com os níveis de felicidade de outras pessoas. (LEAL, 2013, p. 327, grifo nosso).

O referido autor salienta que “não há sustentação teórica na afirmação de que falar de felicidade, aliada ao Direito, corresponda a navegar num oceano moral, ou no Direito Natural, e não jurídico” (LEAL, 2013, p. 198).

Feitas essas primeiras considerações, imperioso que se delimite o conceito e o alcance da felicidade no âmbito jurídico, tendo como base o constitucionalismo democrático.¹⁰

É desnecessário esboçar aqui um estudo esmiuçado quanto ao constitucionalismo, proposto por muitos estudiosos que se utilizam do pós-modernismo, do pós-positivismo ou do neoconstitucionalismo, a fim de estabelecer um marco diferencial quanto a esses movimentos.¹¹

Nesta pesquisa, o constitucionalismo é empregado como referência e fenômeno que sustenta as diretrizes e comandos constitucionais vigentes, uma vez que impõe a felicidade como direito humano propriamente dito, associado à dignidade da pessoa humana, o que traduz seu caráter internacional e fomenta o debate.

¹⁰ “O constitucionalismo democrático foi a ideologia vitoriosa do século XX. Nele se condensam algumas das grandes promessas da modernidade: poder limitado, dignidade da pessoa humana, direitos fundamentais, justiça material, solidariedade, tolerância e - quem sabe? - até felicidade” (BARROSO, 2013, p. 458).

¹¹ “Diante de uma sociedade complexa e de textos constitucionais gerais fica cada vez mais difícil marginalizar princípios da interpretação constitucional. A sociedade de hoje se depara com conflitos anteriormente reprimidos. Os direitos fundamentais devem ser alvo de uma atenção especialíssima por parte do constitucionalismo. Essa realidade é evidente em si mesma. Não precisamos batizá-la. Não importa se a qualificam de pós-modernismo, ou pós positivismo, ou neoconstitucionalismo, ou quaisquer outros “ismos”. Essas têm sido as marcas do constitucionalismo nesse início de século. Os direitos fundamentais rompem, por razões substanciais, o quadro nacional, porque eles, se querem poder satisfazer as exigências a serem postas e eles, devem abarcar os direitos do homem. Os direitos do homem têm, porém, “independentemente de sua positivação, validade universal” (ALEXY, 2008, p. 55).

No contexto brasileiro, esse direito nem sempre é identificado, observado e realizado devidamente e de modo satisfatório, em razão de uma equivocada leitura, interpretação e aplicação do texto constitucional.

Saul Tourinho Leal expõe os conteúdos quanto à teoria de um direito à felicidade, entendendo que a melhor abordagem quanto ao tema indica ser indubitável o fato de que a felicidade representa um direito, na forma de princípio, devidamente estabelecido.

O direito à felicidade é um princípio, pois a ele não podemos conferir, *prima facie*, caracteres de regra. É até possível a emanção de uma regra que tenha como anteparo o direito à felicidade. Mas, o direito em si, de fato, tem revestimento principiológico. **Como simboliza aspirações de liberdade, igualdade e segurança, constitui um princípio inserto no rol de direitos fundamentais** (LEAL, 2013, p. 205, grifo nosso).

O debate quanto à norma, princípios e regras é latente, e dele surgem-se inúmeros questionamentos. Quanto ao tema, de acordo com Frederico de Andrade Gabrich, “[...] tal como os princípios explícitos e as regras, os princípios implícitos existem, têm validade e são eficazes na tarefa de determinar a conduta e organizar a vida social, com objetivo de estabelecer paz, justiça e felicidade” (GABRICH, 2010, p. 119).

Dito isto, verifica-se que a Constituição da República de 1988 (CR/88) pauta-se no respeito e na efetivação dos direitos fundamentais, reconhecidos no plano internacional como direitos humanos, uma conquista árdua da civilização ao longo da história.

A felicidade permeia todo o texto constitucional, sendo empregada sob a forma de outros termos e nomenclaturas, denotando a relevância conferida a esse direito tão essencial e norteador.

Já no preâmbulo, tem-se que a instituição de um Estado Democrático destina-se a assegurar o exercício de direitos individuais e sociais, assim como de liberdades, segurança, desenvolvimento, igualdade, justiça e, em especial, do bem-estar como valores supremos. Não resta dúvida de que a preliminar constitucional prestigia a felicidade como bem absoluto (visão aristotélica).

O termo aparece também, implicitamente, na forma de objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, mediante o emprego das expressões: promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, CR/88).

Nessa esteira, verifica-se a competência comum dos entes federados em seu agir, tendo em vista sempre o equilíbrio do desenvolvimento e do bem-estar em âmbito nacional (art. 23, parágrafo único, CR/88).

Em especial, no que corresponde ao Poder Executivo, cabe ao Presidente e Vice-Presidente da República manter, defender e cumprir a Constituição, observando as leis e promovendo o bem geral do povo brasileiro (art. 78, CR/88).

Ainda, ao percorrer o texto constitucional, quanto a políticas de desenvolvimento urbano, tem-se como objetivo a garantia do bem-estar dos habitantes (art. 182, CR/88).

No que tange à política agrícola e fundiária, depreende-se a importância da felicidade na determinação de que a função social da propriedade rural é alcançada somente nos casos em que a exploração favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores (art. 186, IV, CR/88).

Além disso, a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivos o bem-estar e a justiça sociais (art. 193). Este dispositivo representa a relação que será estabelecida mais à frente entre o direito à felicidade e o plano das organizações, tendo em vista o trabalho (labor) como foco.

Associado ao dispositivo acima, ao abordar as organizações, sejam elas públicas ou privadas, é imperioso que se considere a inovação nesse ambiente, de modo a viabilizar o desenvolvimento cultural e socioeconômico, assim como o bem-estar da população (art. 219, CR/88). Mais à frente, se verá que a inovação sugere a holocracia como instrumento de felicidade.

Por fim, os idosos e os índios receberam atenção especial. O constituinte impôs à família, à sociedade e ao Estado o dever de amparo aos idosos, defendendo sua dignidade e bem-estar (art. 230, CR/88). Quanto aos índios, seus costumes, línguas, crenças e tradições são reconhecidos como organização social merecedora de proteção e respeito, cujas terras, consideradas imprescindíveis à preservação dos recursos ambientais necessários ao seu bem-estar, devem ser protegidas (art. 231, § 1º, CR/88).

Assim, verifica-se que a felicidade, explicitada no texto constitucional na forma de bem-estar (bem), constitui valores, deveres e obrigações que circundam a estrutura estatal, a sociedade e as relações entre as pessoas; não há como negar esse fato.

Portanto, o direito inquestionável à felicidade é desdobramento do (amplo) princípio da dignidade da pessoa humana,¹² um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

¹² “É justamente a maior generalidade dos princípios que permite a abertura do sistema jurídico-normativo, e que permite a sua evolução para a determinação de medidas jurídicas capazes de concretizar a solução ou a

O valor da dignidade da pessoa humana, como fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, CR/88), impõe-se como núcleo básico e informador de todo o ordenamento jurídico, como critério e parâmetro de valoração a orientar a interpretação do sistema constitucional (PIOVESAN; CARVALHO, 2010, p. 26).

Daí que o direito à felicidade é princípio (implícito), desdobramento da dignidade da pessoa humana, não devendo ser questionadas sua validade e eficácia. Ademais, encontra-se aliado a outros dispositivos constitucionais, como o direito à liberdade (fundamental para viabilizar a busca da felicidade) ou o direito à saúde (direito prestacional à felicidade) (LEAL, 2013, p. 184).

Feitas as constatações quanto ao inarredável direito à (busca da) felicidade, é imperioso relacioná-lo ao legislador, ao Poder Judiciário e ao desígnio internacional.

O legislador brasileiro, equivocadamente, pretendeu “positivar” a (busca da) felicidade, já inserta no ordenamento vigente, para que passasse a constar junto ao rol de direitos sociais, art. 6º, caput, como direito fundamental social, sem considerar a interpretação mais adequada da norma maior.¹³

O senador Cristovam Buarque promoveu o debate a fim de discutir a viabilidade de se incluir formalmente (e novamente) na Constituição da República o direito fundamental à (busca da) felicidade, o que ocorreu por meio de audiência pública junto à Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa, no ano de 2010.

Desse cenário surgiu a Proposta de Emenda Constitucional nº 19, apreciada pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, emissora de parecer favorável com ressalvas, de acordo com a Emenda nº1-CCJ (SENADO FEDERAL, 2010).

Fato é que a referida PEC demonstra-se desnecessária por sua própria natureza, o que é evidenciado em razão do descaso verificado em sua tramitação no Congresso Nacional, tendo em vista ter sido arquivada ao final da 54ª legislatura, nos termos do art. 332 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, e do Ato da Mesa nº 2 de 2014.

Destarte, seria redundante promover a positivação já explicitada, uma vez que o Brasil é signatário da Declaração Universal dos Direitos Humanos,¹⁴ cujo texto prestigia o

prevenção de conflitos, na busca da paz social em uma sociedade pluralista, aberta e feliz” (GABRICH, 2010, p. 115).

¹³ “Uma das teses fundamentais do pensamento crítico é a admissão de que o Direito possa não estar integralmente contido na lei, tendo condição de existir independentemente da bênção estatal, da positivação, do reconhecimento expresso pela estrutura de poder. O intérprete deve buscar a justiça, ainda quando não encontrar a lei” (BARROSO, 2013, p. 253).

¹⁴ Para Norberto Bobbio, “o problema mais iminente não é encontrar um fundamento último para os direitos fundamentais, mas garanti-los, porque o problema do fundamento foi solucionado com a Declaração Universal

instituto em comento. A Declaração serve de fundamento para a CR/88, que traduz, nos termos do art. 5º, LXXVIII, § 2º, que os direitos e garantias expressos nesta, não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais dos quais a República Federativa do Brasil seja parte.

Dessa maneira, apreciada previamente a questão, considera-se a felicidade um direito previsto no arcabouço normativo vigente, seja em razão de sua previsão implícita no ordenamento jurídico pátrio, ou por estar expressa no regramento internacional do qual o Brasil é signatário.

Nesse sentido, em 2011, o STF decidiu quanto à união civil entre pessoas do mesmo sexo, tema de altíssima relevância social e jurídico-constitucional. Na oportunidade, reconheceu-se a qualificação das uniões homoafetivas como entidades familiares, posição consagrada na jurisprudência do STF (ADPF 132/RJ E ADI 4.277/DF). A valorização desse novo paradigma como núcleo presente no Direito de Família teve como um dos fundamentos de decisão por parte do Tribunal o direito à busca da felicidade, verdadeiro postulado constitucional que se aflora em razão da dignidade da pessoa humana. Segue trecho da decisão em comento:

EMENTA: UNIÃO CIVIL ENTRE PESSOAS DO MESMO SEXO - ALTA RELEVÂNCIA SOCIAL E JURÍDICO-CONSTITUCIONAL DA QUESTÃO PERTINENTE ÀS UNIÕES HOMOAFETIVAS - LEGITIMIDADE CONSTITUCIONAL DO RECONHECIMENTO E QUALIFICAÇÃO DA UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA COMO ENTIDADE FAMILIAR: POSIÇÃO CONSAGRADA NA JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (ADPF 132/RJ E ADI 4.277/DF) - O AFETO COMO VALOR JURÍDICO IMPREGNADO DE NATUREZA CONSTITUCIONAL: A VALORIZAÇÃO DESSE NOVO PARADIGMA COMO NÚCLEO CONFORMADOR DO CONCEITO DE FAMÍLIA - **O DIREITO À BUSCA DA FELICIDADE, VERDADEIRO POSTULADO CONSTITUCIONAL IMPLÍCITO E EXPRESSÃO DE UMA IDÉIA-FORÇA QUE DERIVA DO PRINCÍPIO DA ESSENCIAL DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA** - ALGUNS PRECEDENTES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E DA SUPREMA CORTE AMERICANA SOBRE O DIREITO FUNDAMENTAL À BUSCA DA FELICIDADE - PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA (2006): DIREITO DE QUALQUER PESSOA DE CONSTITUIR FAMÍLIA, INDEPENDENTEMENTE DE SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL OU IDENTIDADE DE GÊNERO - DIREITO DO COMPANHEIRO, NA UNIÃO ESTÁVEL HOMOAFETIVA, À PERCEPÇÃO DO BENEFÍCIO DA PENSÃO POR MORTE DE SEU PARCEIRO, DESDE QUE OBSERVADOS OS REQUISITOS DO ART. 1.723 DO CÓDIGO CIVIL - O ART. 226, § 3º, DA LEI FUNDAMENTAL CONSTITUI TÍPICA NORMA DE INCLUSÃO - A FUNÇÃO CONTRAMAJORITÁRIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO - A PROTEÇÃO DAS MINORIAS ANALISADA NA PERSPECTIVA DE UMA CONCEPÇÃO MATERIAL DE DEMOCRACIA CONSTITUCIONAL - O DEVER CONSTITUCIONAL DO ESTADO DE IMPEDIR (E, ATÉ MESMO, DE

dos Direitos do Homem, que assegurou a validade jurídica para a eficácia desses direitos” (BOBBIO, 1992, p. 26).

PUNIR) “QUALQUER DISCRIMINAÇÃO ATENTATÓRIA DOS DIREITOS E LIBERDADES FUNDAMENTAIS” (CF, ART. 5º, XLI) - A FORÇA NORMATIVA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS E O FORTALECIMENTO DA JURISDIÇÃO CONSTITUCIONAL: ELEMENTOS QUE COMPÕEM O MARCO DOUTRINÁRIO QUE CONFERE SUPORTE TEÓRICO AO NEOCONSTITUCIONALISMO - RECURSO DE AGRAVO IMPROVIDO. NINGUÉM PODE SER PRIVADO DE SEUS DIREITOS EM RAZÃO DE SUA ORIENTAÇÃO SEXUAL. - [...] RECONHECIMENTO E QUALIFICAÇÃO DA UNIÃO HOMOAFETIVA COMO ENTIDADE FAMILIAR. - **O Supremo Tribunal Federal - apoiando-se em valiosa hermenêutica construtiva e invocando princípios essenciais** (como os da dignidade da pessoa humana, da liberdade, da autodeterminação, da igualdade, do pluralismo, da intimidade, da não discriminação e **da busca da felicidade**) - reconhece assistir, a qualquer pessoa, o direito fundamental à orientação sexual, havendo proclamado, por isso mesmo, a plena legitimidade ético-jurídica da união homoafetiva como entidade familiar, atribuindo-lhe, em consequência, verdadeiro estatuto de cidadania, em ordem a permitir que se extraiam, em favor de parceiros homossexuais, relevantes consequências no plano do Direito, notadamente no campo previdenciário, e, também, na esfera das relações sociais e familiares. - A extensão, às uniões homoafetivas, do mesmo regime jurídico aplicável à união estável entre pessoas de gênero distinto justifica-se e legitima-se pela direta incidência, dentre outros, dos princípios constitucionais da igualdade, da liberdade, da dignidade, da segurança jurídica e do **postulado constitucional implícito que consagra o direito à busca da felicidade, os quais configuram, numa estrita dimensão que privilegia o sentido de inclusão decorrente da própria Constituição da República (art. 1º, III, e art. 3º, IV)**, fundamentos autônomos e suficientes aptos a conferir suporte legitimador à qualificação das conjugalidades entre pessoas do mesmo sexo como espécie do gênero entidade familiar. [...] DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E BUSCA DA FELICIDADE. - O postulado da dignidade da pessoa humana, que representa - considerada a centralidade desse princípio essencial (CF, art. 1º, III) - significativo vetor interpretativo, verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional vigente em nosso País, traduz, de modo expressivo, um dos fundamentos em que se assenta, entre nós, a ordem republicana e democrática consagrada pelo sistema de direito constitucional positivo. Doutrina. - **O princípio constitucional da busca da felicidade, que decorre, por implicitude, do núcleo de que se irradia o postulado da dignidade da pessoa humana, assume papel de extremo relevo no processo de afirmação, gozo e expansão dos direitos fundamentais, qualificando-se, em função de sua própria teleologia, como fator de neutralização de práticas ou de omissões lesivas cuja ocorrência possa comprometer, afetar ou, até mesmo, esterilizar direitos e franquias individuais.** - Assiste, por isso mesmo, a todos, sem qualquer exclusão, o direito à busca da felicidade, verdadeiro postulado constitucional implícito, que se qualifica como expressão de uma idéia-força que deriva do princípio da essencial dignidade da pessoa humana. Precedentes do Supremo Tribunal Federal e da Suprema Corte americana. Positivização desse princípio no plano do direito comparado. [...] (RE 477554 AgR, Relator(a): Min. CELSO DE MELLO, Segunda Turma, julgado em 16/08/2011, DJe-164 DIVULG 25-08-2011 PUBLIC 26-08-2011 EMENT VOL-02574-02 PP-00287 RTJ VOL-00220- PP-00572) (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2011).

Esta decisão constitui uma constatação de que a felicidade consubstancia um direito, tendo em vista o citado julgado por um órgão de hierarquia como o STF, intérprete da Constituição. Mais uma razão para que se busque a concretização do direito à felicidade.

A efetividade desse direito é de suma importância para o indivíduo e a sociedade. De acordo com o Ministro Luís Roberto Barroso:

[...] efetividade, em suma, significa a realização do Direito, o desempenho concreto de sua função social. Ela representa a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o *dever-ser* e o *ser* da realidade social (BARROSO, 2013, p. 243).

No plano das organizações, o que se verifica é uma afronta a esse direito e à dignidade dos trabalhadores.¹⁵ Estes muitas vezes reclamam de seu trabalho, e se dizem infelizes nesse ambiente em que passam grande parte de sua vida. O trabalho digno deveria proporcionar bem-estar, e não frustração.

A situação descrita exige que as organizações públicas e privadas adotem novas práticas, indicando a responsabilidade do Direito nesse aspecto, de modo a, em conjunto com outras áreas do conhecimento, lançar mão de alternativas que viabilizem a felicidade de todos, também no âmbito organizacional.

4 A HOLOCRAZIA COMO INSTRUMENTO DE FELICIDADE NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS NO SÉCULO XXI

Embora a felicidade seja tratada filosoficamente como bem supremo e juridicamente como princípio fundamental e comando (direito) a ser reconhecido, respeitado e efetivado por todos; o baixo grau de concretude compromete sua aplicação prática.

Nesse sentido, é essencial que o Estado, seus representantes e a sociedade busquem incessantemente melhores condições de vida para todos, de modo a realizar direitos já exaustivamente previstos no ordenamento jurídico.

Destarte, feitas essas considerações quanto ao aspecto filosófico e jurídico da felicidade e sua busca, aponta-se para o papel essencial das organizações em promovê-la.

Mas o que se compreende por organizações?

Nas palavras de Idalberto Chiavenato:

As organizações se caracterizam por uma incrível heterogeneidade. Elas apresentam uma enorme variedade. Podem ser indústrias, comércio, bancos, financeiras, hospitais, universidades, lojas, prestadores de serviços etc. Podem ser grandes, médias e pequenas quanto ao seu tamanho. Podem ser públicas ou privadas quanto à sua propriedade (CHIAVENATO, 2010, p. 5).

¹⁵ Com o desenvolvimento das relações sociais e a conseqüente valorização do ser humano, as relações de trabalho sofreram certas alterações. No entanto, tais alterações encontram resistência por parte dos empregadores, que em muitos casos não se atêm à dignidade do trabalhador e não se preocupam com o desenvolvimento de um meio ambiente do trabalho sadio (PIOVESAN; CARVALHO, 2010, p. 222-223).

Os melhores momentos da vida não necessariamente devem estar excluídos do ambiente organizacional. Muito pelo contrário, é nesse rico cenário – em que se desenvolvem inúmeras relações (como as apontadas acima por Chiavenato) – que se produzem incontáveis contribuições para a humanidade. E é também onde se encontram os maiores desafios dos gestores.

As pessoas trabalham para atingir objetivos não somente institucionais, mas também pessoais, individuais. É extremamente difícil separar a relação entre a existência das pessoas e o trabalho, tendo em vista a importância e o impacto deste na vida daquelas (CHIAVENATO, 2010, p. 4).

Infelizmente, o ambiente organizacional contemporâneo muitas vezes despreza o bem-estar das pessoas, cada vez mais insatisfeitas nesse cenário. Os impactos dessa situação representam a necessidade de se inverter a lógica industrial e hierárquica de organização do trabalho estabelecida desde a época da Revolução Industrial. O indivíduo não pode mais ser tratado de forma mecanicista, mas sim, de modo que suas habilidades e capacidades não só físicas, mas, principalmente intelectuais, sejam valorizadas.

Numa concepção humanista, o trabalho apresenta-se como referência simbólica essencial da sociedade. É fundamentalmente por meio dele que as pessoas buscam atingir o pleno desenvolvimento de suas potencialidades e, sobretudo, o sentido de completude (PIOVESAN; CARVALHO, 2010, p. 329).

De acordo com Flávia Piovesan e Luciana Paula Vaz de Carvalho:

[...] a felicidade (o bem supremo) deve ser o objetivo de todas as ações humanas, incluindo as ações políticas públicas praticadas pelo Estado, mas é necessário identificar o que se precisa para ser feliz. Segundo Aristóteles, para se atingir a felicidade suprema (finalidade precípua da Ética) é necessário a conquista de três realizações: possuir bens materiais, ter prazer e possuir excelência moral e intelectual que devem ser concretizadas no cotidiano das pessoas (PIOVESAN; CARVALHO, 2010, p. 44).

Portanto, essa noção relaciona-se com a concepção de felicidade aristotélica (bem supremo), a ser realizada, inclusive e impreterivelmente, no plano laboral, constituindo direito dos trabalhadores.

Todavia, grande parte das organizações é conduzida sem qualquer tipo de planejamento jurídico (societário, tributário, contratual ou trabalhista), financeiro, contábil ou administrativo. No que tange ao planejamento voltado à gestão de pessoas, não é diferente.

A gestão de pessoas é a ferramenta mais adequada voltada aos colaboradores que dedicam grande parte de sua vida à construção de resultados organizacionais por meio de seu

trabalho.¹⁶ Não por acaso, Idalberto Chiavenato (2010) enxerga as pessoas como parceiras nas organizações, já que elas fornecem conhecimentos, habilidades, competências e inteligência, ingredientes que permitem a tomada racional de decisões rumo a objetivos globais.

O entendimento de Idalberto Chiavenato (2010) se alinha à nova ordem social estabelecida pela CR/88, que, nos moldes do art. 193, dispõe que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social, sendo esta uma disposição geral. Nessa esteira, encontra-se a responsabilidade das organizações em promover o direito em comento.

No mesmo sentido do dispositivo mencionado, tem-se ainda que a lei estimulará a informação e aperfeiçoamento dos recursos humanos das organizações, medidas intrinsecamente associadas a modelos de gestão organizacional (art. 218, CR/88).¹⁷

Associado a esse raciocínio, Frederico de Andrade Gabrich preleciona que:

As relações tratadas pelo Direito sofreram mudanças radicais nas últimas décadas. A interpretação e a aplicação do Direito não evoluíram na mesma proporção, especialmente no Brasil. É necessária uma nova maneira de encarar o Direito e as normas jurídicas. É fundamental o *pensar jurídico estratégico*, direcionado para a estruturação dos objetivos traçados pelas pessoas, empresas e Estado (GABRICH, 2010, p. 1).

Partindo dessa premissa de um *pensar jurídico estratégico*, é patente que as organizações contemporâneas necessitam de novos mecanismos, instrumentos, ferramentas e sistemas que viabilizem seus objetivos e projetos.

A violação por parte de organizações públicas e privadas ao direito à (busca da) felicidade em seus ambientes de trabalho ocorre muito por conta das estratégias jurídicas dessas instituições, que não implementam modelos inovadores e mais condizentes com a realidade e com o desejo de seus colaboradores.

Por isso, é inarredável a necessidade e o dever de se implementar a felicidade no ambiente organizacional de modo efetivo, garantindo esse direito e bem-estar àqueles que dedicam seu tempo na construção da vida. Proporcionar um ambiente pautado no respeito às capacidades laborais e à liberdade dos trabalhadores é primordial para que se promova seu

¹⁶ “A GP (Gestão de Pessoas) precisa funcionar como o carro-chefe da mudança, criatividade e inovação dentro da organização, desenvolvendo competências individuais, gerenciais, funcionais e organizacionais adequadas para isso” (CHIAVENATO, 2010, p. 554).

¹⁷ “Art. 218. O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação. [...] § 4º A lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho” (BRASIL, 1988).

bem-estar e felicidade. Para atingir esse fim, é necessário, como exposto, estabelecer um planejamento estratégico.¹⁸

Esse pensar estratégico deve fazer uso de novos mecanismos, em especial os relacionados aos sistemas de governança, a fim de promover um ambiente de trabalho mais aberto, mais pluralista, mais colaborativo e feliz, efetivando esse direito fundamental (e não violando), criando um cenário virtuoso, de modo que seus reflexos atinjam todos os envolvidos.

O planejamento estratégico deve incluir a promoção da felicidade no ambiente das organizações. Para que a premissa acima seja, de fato, implantada, é necessário que as organizações inovem.

De acordo com Frederico de Andrade Gabrich, “na prática empresarial, todavia, o termo *inovação* assume diversos significados, podendo representar, ao mesmo tempo: a) fazer o novo; b) fazer diferente; c) surpreender; d) mudar; e) proporcionar novas experiências” (GABRICH, 2012, p. 20, grifo nosso).

Quanto ao raciocínio exposto, o referido autor ainda destaca:

A inovação pressupõe fazer o novo, fazer diferente, surpreender, mudar e proporcionar novas experiências. Por isso, na empresa há inovação não apenas em tecnologia, mas também em produtos, serviços, **estruturas organizacionais**, processos administrativos, modelos de negócios e em estratégias de abordagem do mercado (GABRICH, 2012, p. 13, grifo nosso).

A omissão ou resistência à inovação compromete os resultados pretendidos pelas organizações, mas, principalmente, atinge as pessoas que compõem esse cenário, desmotivando-as e promovendo a infelicidade no ambiente de trabalho. Nesse sentido, o Direito deve se unir a outras áreas do conhecimento, como a Administração, para que se proponham alternativas de solução para esse problema.

Valendo-se de outras ciências sociais,¹⁹ emerge o sistema denominado holocracia, que vem revolucionando organizações mundiais,²⁰ embora ainda haja pouca pesquisa científica sobre o tema.

¹⁸ Nesse sentido, o significado de ‘planejar’: “Planejar é, em síntese, construir cenários possíveis, com objetivo de antever ou antecipar o futuro, para a concretização dos objetivos estabelecidos antes. Nesse sentido, o planejamento implica a elaboração de um conjunto de ações voltadas para implementação dos objetivos pré-determinados. Por outro lado, a palavra *estratégia* tem origem na arte de coordenar a ação das forças militares, políticas, econômicas e morais implicadas na condução de um conflito ou na preparação da defesa de uma nação, tendo evoluído com o tempo, especialmente no plano negocial e empresarial, para hoje ser compreendida como a arte de aplicar com a máxima eficácia possível os recursos de que se dispõe, visando alcançar os objetivos definidos pelo estrategista” (HOUAISS; VILLAR, 2001, p. 1261).

Diante da impossibilidade de percorrer esmiuçadamente o instituto da holocracia neste trabalho, delimitou-se a abordagem a ilustrar seu conceito, premissas e metodologia, indicando-a como ferramenta de gestão capaz de transformar o ambiente organizacional, em consonância com os ditames constitucionais direcionados à felicidade das pessoas.

Segundo Brian Robertson, um dos fundadores da Holacracy One, empresa que se dedica ao desenvolvimento do método denominado holocracia, o define como:

Holocracia é uma nova maneira de gerir uma organização, que retira o poder de uma hierarquia de gestão e o distribui em funções claras, que podem, então, ser executadas de forma autônoma, sem um chefe microgestor. O trabalho é realmente mais estruturado que numa empresa convencional, só que de forma diferente. Com a holocracia, há um conjunto de regras claras e processos para a equipe desmembrar seu trabalho, e define suas funções com responsabilidades e expectativas claras (HOLACRACY ORG, 2014, tradução nossa)²¹

Trata-se, então, de um sistema de governança voltado a suprimir o modelo de gestão de pessoas baseado na hierarquia. Rompendo com paradigmas originados desde a época da Revolução Industrial, a holocracia compreende o indivíduo como peça fundamental na engrenagem organizacional, assim como a célula em relação ao corpo humano (ROBERTSON, 2013).

Estabelecendo círculos funcionais (*holos*) semi-independentes, semiautônomos e auto-organizados, essa concepção reflete uma identidade própria. Os objetivos são traçados pelos círculos superiores, dando autonomia e responsabilidade para que os círculos abaixo atuem voltados a atingir os objetivos propostos (CAMPOS, 2014).

Por meio da “dupla ligação” (*double link*), se estabelece a relação entre círculos inferiores e superiores, exigindo-se que no círculo superior uma pessoa figure como

¹⁹ De acordo com Rafael Frattari: “[...] Estão abertas múltiplas possibilidades de análise aos pesquisadores do Direito em correlacionar seus problemas com as discussões que ocorrem nas outras ciências sociais. A ciência do direito só tem a enriquecer-se com isso, bem como as pesquisas que o fizerem com o rigor devido. Nessa perspectiva, complementa o autor: [...] A interlocução entre o direito e as demais ciências não é pernicioso, como queria fazer parecer a doutrina formalista, mas, ao contrário, bastante bem vinda” (FRATTARI, 2014, p. 246).

²⁰ A Zappos, empresa de comércio eletrônico, já instituiu a holocracia, demonstrando a coragem da organização em adotar práticas inovadoras, condizentes com a gestão contemporânea que mira a felicidade dos trabalhadores em seu ambiente organizacional. No Brasil, a Odebrecht já está adotando sistema parecido com o da holocracia (VALLE, 2014). Para saber mais sobre a Zappos, ver Brandão (2014). A Medium, empresa criada por Evan Williams, um dos fundadores do Twitter e do Blogger e criadora da plataforma Medium de publicação de conteúdo pela internet, é outro exemplo de organização holocrática (DANS, 2013).

²¹ No original: “Holacracy is a new way of running an organization that removes power from a management hierarchy and distributes it across clear roles, which can then be executed autonomously, without a micromanaging boss. The work is actually more structured than in a conventional company, just differently so. With Holacracy, there is a clear set of rules and processes for how a team breaks up its work, and defines its roles with clear responsibilities and expectations”. Para saber mais sobre as regras do método holocracia, veja Holacracy One (2014).

responsável geral, e no círculo inferior uma pessoa na figura de representante, a fim de promover essa ligação, dando ensejo ao trâmite de resultados e processos decisórios. Cada círculo superior realiza encontros em que todos os componentes participam no intuito de periodicamente tratar de assuntos relacionados à tomada de decisão (CAMPOS, 2014).

Adriana Maria de Castro Miranda (in CECATO, NUNES, MISAILIDIS, 2010) sintetiza as ideias advindas da holocracia, indicando tratar-se de uma “tecnologia social”.

Sistema estabelecido formalmente por meio de uma Constituição, de um estatuto organizacional interno, que pressupõe princípios, regras e definições de cunho amparador, a holocracia funciona nas organizações que a adotam por meio de um documento de referência a todos os envolvidos, legitimando o processo em questão.

Brian Robertson criou a consultoria Holacracy One, com o objetivo de trazer a *Holacracy Constitution* (ou Constituição da Holocracia) como documento hábil a orientar a implementação do processo holocrático nas organizações que por ele optarem, indicando sua aplicabilidade a diversos tipos organizacionais: sociedades, parcerias, associações, dentre outros (HOLACRACY ONE, 2014).

Na holocracia, a “hierarquia” que predomina não é entre as pessoas, mas entre os círculos funcionais, daí a inovação. Essa ideia de reorganização de estruturas nas organizações se coaduna com o direito à felicidade, porque, por meio dessa metodologia, valores como liberdade, justiça, respeito, bem-estar, desenvolvimento pessoal e intelectual, dentre outros, são prestigiados.

Essa composição proporciona um melhor relacionamento interno; o sistema holocrático, voltado a uma estrutura menos hierárquica e mais horizontal, teria o condão de direcionar o foco em resultados e motivar as pessoas, valorizando a participação destas nos processos criativos e construtivos.

Ao tratar o tema, Adriana Maria de Castro Miranda associa a holocracia à dignidade da pessoa humana, princípio do qual se desdobra o direito à felicidade:

A Holocracia é a gestão “da vez” em muitas empresas e, mesmo que ela venha sofrer mudanças e adequações, como já ocorreram – versão 4 na sua constituição –, exatamente porque nada é estático, ela chegará ao Brasil, de alguma forma. E assim a área jurídica deve estar preparada para recepcioná-la, pois o país precisa acompanhar o ritmo da globalização se quiser oportunizar à sua população condições sociais mais dignas, já que o trabalho é garantido constitucionalmente e é propulsor da dignidade humana (MIRANDA in CECATO; NUNES; MISAILIDIS, 2014).

Desse modo, não há como negar que a holocracia está associada à dignidade da pessoa humana, e representa instrumento de felicidade, que também é um direito a ser efetivado no plano organizacional.

Por isso, evidencia-se a necessidade de se buscar o desenvolvimento organizacional nas instituições (públicas e privadas), por meio de instrumentos correlatos a outras esferas do conhecimento, a fim de atender aos anseios contemporâneos dos destinatários da norma nesse ambiente.

A holocracia se apresenta, do ponto de vista da Administração, como sistema de governança e de gestão de pessoas; sob a perspectiva do Direito, como instrumento de felicidade das pessoas nas organizações do século XXI, uma vez que permite maior isonomia, participação, colaboração, envolvimento, aprendizagem e responsabilidade dos colaboradores das organizações públicas e privadas que a adotam.

5 CONCLUSÃO

A filosofia debruçou-se sobre o tema “felicidade” contribuindo com ideias para a construção desse fenômeno que permeia a história da humanidade.

Na concepção de Aristóteles, a felicidade representa o sumo bem, o maior de todos. De acordo com o Estagirita, a razão inerente ao homem o particulariza, e essa característica consiste no recurso capaz de levá-lo a uma atividade virtuosa, adquirida com o hábito, dando ensejo à finalidade última, qual seja: a felicidade, o bem supremo.

O direito à felicidade encontra-se presente no plano internacional, bem como no texto constitucional brasileiro, na forma de expressões como bem ou bem-estar. Também se acha associado implicitamente a princípios como o da dignidade da pessoa humana, além de aliar-se a direitos como o direito à liberdade (direito à busca da felicidade) ou o direito à saúde (direito prestacional à felicidade). Utilizado como fundamento em uma decisão proferida pela Suprema Corte brasileira (STF) que diz respeito ao direito da união homoafetiva, primando pela defesa do direito à igualdade, não resta dúvida quanto a sua positivação e aplicabilidade, devendo ele ser concretizado.

No plano das organizações contemporâneas, tendo em vista a não efetivação desse direito em muitas situações, verifica-se a necessidade de um pensar jurídico estratégico, voltado a práticas inovadoras, associadas a outras áreas do conhecimento, como o Direito e a Administração, traduzindo o caráter transdisciplinar dessa medida.

A holocracia se apresenta como sistema de governança que representa desierarquização, conferindo maior igualdade (horizontalidade) nas relações de trabalho, prestigiando o valor humano e as capacidades laborais de cada um, em consonância com os preceitos constitucionais, dando ensejo a um trabalho digno, promovendo-se a liberdade e a felicidade no ambiente organizacional.

Desse modo, tendo em vista que a felicidade é considerada um direito a ser examinado e respeitado, além da necessidade de sua concretização, desponta a holocracia como instrumento de felicidade nas organizações do século XXI. Esse sistema de governança, todavia, precisa ser analisado à luz da estrutura de organização jurídica do labor, estabelecida pelo Direito do Trabalho. Mas isso é uma outra história...

6 REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Constitucionalismo discursivo**. Tradução Luís Afonso Heck. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. 166p.

ARISTÓTELES. **Aristóteles**: vida e obra. São Paulo: Nova Cultural, 1996. 320p. (Os Pensadores).

ARISTÓTELES. **Ética a nicômaco**: texto integral. São Paulo: Martin Claret, 2007. 240p. (Coleção A Obra-Prima de cada Autor).

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 511p.

BITTAR, Eduardo C. B.; ALMEIDA, Guilherme Assis de. **Curso de Filosofia do Direito**: I - panorama histórico, II - tópicos conceituais. 11. ed., rev. e aum. São Paulo: Atlas, 2015. 888p.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992. 217p.

BRANDÃO, João. Como o novo modelo de gestão da Zappos dará adeus aos chefes.

Exame.com, 13 jan. 2014. Disponível em:

<<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/como-a-nova-teoria-de-gestao-da-zappos-daraadeus-aos-chefes?>>. Acesso em: 20 maio 2014.

BRASIL. Constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 13 maio 2015.

CAMPOS, Leonardo. Holocracia - Governança e direção ágil. **Kudoos**, 18 fev. 2014.

Disponível em: <<http://blog.kudoos.com.br/gestao/holocracia-governanca-e-direcao-agil/>>.

Acesso em: 10 jul. 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. rev. atual.; 2. tir. Rio de Janeiro: Elsevier; Campus, 2010. 579p.

DANS, Enrique. **Holocracia, la filosofía de la organización que viene**. Publicado em 31 dez. 2013. Disponível em: <<http://www.enriquedans.com/2013/12/holocracia-la-filosofia-de-la-organizacion-que-viene.html>>. Acesso em: 18 jul. 2014.

FRATTARI, Rafael. O projeto de pesquisa e a iniciação científica em Direito. **Meritum**, Belo Horizonte, Universidade FUMEC, v. 9, n. 1, p. 231-263, jan./jun. 2014.

GABRICH, Frederico de Andrade (Org.). **Análise estratégica do Direito**. Belo Horizonte: Universidade FUMEC – FCH, 2010. v. 1. 312p.

GABRICH, Frederico de Andrade. **Inovação no Direito**. Belo Horizonte: Universidade FUMEC – FCH, 2012. v. 1. 390p.

GABRICH, Frederico de Andrade. Transdisciplinaridade no ensino jurídico. In: Santos, Paulo Márcio Reis (Org.). **Direito societário e análise estratégica**. Belo Horizonte: Universidade FUMEC – FCH, 2013. v. 1. p. 21-54.

HOLACRACY ONE, LLC. **Holacracy Constitution**. Disponível em: <http://holacracy.org/sites/default/files/resources/holacracy_constitution_v4.0.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2014.

HOLACRACY ORG. **How it works**. Disponível em: <<http://www.holacracy.org/how-it-works/>>. Acesso em: 27 abr. 2014.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

KRAUT, Richard et al. **Aristóteles: a ética a Nicômaco**. Tradução de Alfredo Stork et al. Porto Alegre: Artmed, 2009. 352p.

LEAL, Saul Tourinho. **Direito à felicidade: história, teoria, positivação e jurisdição**. 2013. 357 f. Tese (Doutorado em Direito Constitucional) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), São Paulo, 2013. Disponível em: <http://www.sapientia.pucsp.br/tde_arquivos/9/TDE-2013-08-30T08:40:42Z-14074/Publico/Saul%20Tourinho%20Leal.pdf> Acesso em: 6 abr. 2015.

MIRANDA, Adriana Maria de Castro. A holocracia e seus impactos no Direito do Trabalho e no Direito Empresarial brasileiro. In: CECATO, Maria Aurea Baroni; NUNES, Claudio Pedrosa; MISAILIDIS, Mirta Gladys Lorena Manzo de (Orgs.). **Direito do trabalho I**. Florianópolis: CONPEDI, 2014. v. I. 550p. p. 478-506. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=f1f3e014594ba3f4>>. Acesso em: 13 abr. 2015.

PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de (Coords.). **Direitos humanos e Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010. 368p.

ROBERTSON, Brian. **Holacracy Book**. Holacracy: the new management system for a rapidly changing world. Disponível em: <<http://holacracybook.com/>>. Acesso em: 18 jul. 2014.

ROBERTSON, Brian. Why Is It Called "Holacracy"? **YouTube**, 3 out. 2013. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=BYGXueQ2Nqg&list=UUGLmISUQG2ASJemMUX85SNA&index=15>>. Acesso em: 18 jul. 2014.

SENADO FEDERAL. **Proposta de Emenda à Constituição nº 19 de 2010**. Altera o artigo 6º da Constituição Federal para incluir o direito à busca da Felicidade por cada indivíduo e pela sociedade, mediante a dotação pelo Estado e pela própria sociedade das adequadas condições de exercício desse direito. Autor: Senador Cristovam Buarque. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/detalhes.asp?p_cod_mate=97622>. Acesso em: 15 maio 2015.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **RE 477554 AgR/MG**. Relator: Min. Celso de Mello, Segunda Turma, julgado em 16/08/2011, DJe-164, Divulg 25-08-2011, Public 26-08-2011. Ement vol-02574-02 PP-00287 RTJ VOL-00220- PP-00572). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000178392&base=baseAcordaos>>. Acesso em: 15 maio 2015.

VALLE, Patrícia. Nasce a gestão riponga. **Exame.com**, 4 ago. 2014. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/1070/noticias/nasce-a-gestao-riponga>>. Acesso em: 15 maio 2015.